# O ESTIGMA DA OBESIDADE E DO SOBREPESO NO DIREITO DO TRABALHO

## *THE STIGMA OF OBESITY AND OVERWEIGHT IN LABOR LAW*

**Paulo Eduardo Vieira de Oliveira**[1]
**Dimiana de Araújo Souza**[2]

RESUMO: O estudo analisa os impactos da estigmatização da obesidade e do sobrepeso no Direito do Trabalho, identificando instrumentos jurídicos aplicáveis no enfrentamento da gordofobia e propondo avanços normativos. A pesquisa bibliográfica revela que a obesidade, longe de ser apenas uma condição de saúde, gera estigma social, com reflexos negativos nas relações de trabalho. Apesar da proteção constitucional e infraconstitucional contra a discriminação, a gordofobia carece de reconhecimento jurídico específico. A aplicação da Súmula nº 443 do TST é defendida como forma de proteger trabalhadores com obesidade de dispensas discriminatórias, visando à inclusão social e o respeito aos direitos fundamentais.

PALAVRAS-CHAVE: obesidade; gordofobia; Direito do Trabalho; dispensa discriminatória.

*ABSTRACT: The study examines the impacts of the stigmatization of obesity and overweight on labor law, identifying legal instruments applicable to combating fatphobia and proposing normative developments. The literature review shows that obesity, far from being only a health condition, leads to social stigma, which has negative effects on workplace relationships. Despite constitutional and statutory protections against discrimination, fatphobia still lacks specific legal recognition. In this context, the application of Precedent No. 443 of the Superior Labor Court is defended as a means of protecting workers with obesity from discriminatory dismissals, aiming to foster social inclusion and safeguard fundamental rights.*

*KEYWORDS: obesity; fatphobia; labor law; discriminatory dismissal.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O estigma social da obesidade e do sobrepeso e seus reflexos no ambiente de trabalho; 3 A proteção jurídica contra a discriminação nas relações de trabalho e sua aplicação no combate à gordofobia; 4 O direito à reintegração e proteção contra dispensa arbitrária do empregado com obesidade; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Universidade Clássica de Lisboa (2007); doutor (2001) e mestre (1994) em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP); professor do Programa de Pós-Graduação em Direito (mestrado e doutorado) na FDUSP e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM); desembargador federal do trabalho no TRT da 2ª Região (SP). Lattes: http://lattes.cnpq.br/7385410938880501. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8937-9958. E-mail: pauloevo@usp.br.*

2 *Mestranda em Direito na Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM); especialista em Direito Material e Processual do Trabalho (EPD); analista judiciária do Tribunal Regional da 15ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3672375797222396. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-1881-5915. E-mail: dimmiana@gmail.com.*

## 1 Introdução

A obesidade é reconhecida pela OMS como um problema de saúde global, mas seus efeitos ultrapassam os limites do campo médico: expressam um processo de estigmatização social. Na sociedade contemporânea, o corpo gordo é percebido como "desviante", carregado de significados negativos e simbologias de inadequação. Como destaca Poulain (2013), o sobrepeso assume uma forte dimensão simbólica que conduz à marginalização, restringindo direitos, oportunidades e até a construção subjetiva dos indivíduos.

Os impactos dessa estigmatização são profundos e persistentes. Desde a infância, pessoas gordas enfrentam preconceitos que comprometem a saúde mental, a qualidade de vida e, de maneira particular, suas trajetórias profissionais. A lógica produtivista do capitalismo, orientada pela eficiência e pelo desempenho, reforça o corpo magro como paradigma de competência, relegando o corpo gordo a uma posição estrutural de desvantagem.

Ainda assim, o Direito do Trabalho permanece carente de legislação específica e de uma jurisprudência uniforme sobre a gordofobia, o que fragiliza a concretização de princípios constitucionais como dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação. Diante desse cenário, o presente estudo propõe analisar os efeitos da estigmatização no ambiente laboral e discutir de que modo os instrumentos jurídicos já existentes podem ser mobilizados para enfrentar a gordofobia e promover uma cultura efetiva de justiça social.

Importa esclarecer que, neste artigo, será utilizada a palavra "obesidade" para fazer referência à doença crônica reconhecida pela Organização Mundial da Saúde, caracterizada pelo excesso de gordura corporal que acarreta riscos à saúde. Por outro lado, serão empregados termos como "sobrepeso" e "corpo gordo" para indicar a condição de corpos que não se enquadram nos padrões estéticos hegemônicos, independentemente do diagnóstico clínico de obesidade, com o intuito de priorizar uma linguagem mais respeitosa e inclusiva.

## 2 O estigma social da obesidade e do sobrepeso e seus reflexos no ambiente de trabalho

A obesidade, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como uma condição patológica, caracteriza-se pelo acúmulo excessivo ou anormal de gordura corporal, resultando em prejuízos à saúde do indivíduo. Suas causas envolvem diversos fatores como alimentação, sedentarismo, predisposição genética, fatores psicológicos, tais como estresse, ansiedade e depressão, além de questões socioeconômicas, que restringem o acesso a alimentos saudáveis e a prática de atividades físicas (World Health Organization, 2000).

Conforme observa o sociólogo francês Jean-Pierre Poulain (2013), a obesidade, longe de ser um mero problema de saúde individual, emerge como um fenômeno social complexo, intrinsecamente ligado às desigualdades estruturais que permeiam as sociedades contemporâneas. A prevalência da obesidade não se distribui de maneira homogênea entre os diferentes estratos sociais, sendo mais comum entre as classes mais baixas, evidenciando que essa condição não se trata de uma "escolha individual" ou de um "desvio de conduta", mas do resultado de uma série de condicionantes sociais, econômicos e culturais (Poulain, 2013).

Embora a estratificação social seja observada em diversas doenças, a obesidade se destaca enquanto marcador corporal visível, como uma superfície simbólica sobre a qual é projetada uma série de representações morais, sociais e culturais. Assim, além das comorbidades físicas associadas à obesidade, os indivíduos afetados suportam um fardo social significativo, marcado pelo estigma, discriminação e exclusão (Poulain, 2013).

Assim, em uma sociedade pautada pelo culto à saúde, à juventude e à produtividade, o corpo gordo se torna um "corpo falho", um "corpo que não performa", um corpo fora do ritmo da modernidade. Essa percepção é reforçada pelas instituições midiáticas, que promovem uma estética da magreza como sinônimo de sucesso, autocuidado e valor social (Poulain, 2013).

Um estudo realizado nos Estados Unidos demonstrou que, enquanto a percepção de discriminação racial permaneceu relativamente estável ao longo do tempo, a discriminação relacionada ao peso e à altura aumentou, passando a apresentar níveis comparáveis àqueles observados para a discriminação por raça e por idade (Andreyeva; Puhl; Brownell, 2008).

No Brasil, a Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e da Síndrome Metabólica (Abeso) e a Sociedade Brasileira de Endocrinologia e Metabologia (SBEM) investigaram as percepções sociais e os estigmas que incidem sobre a obesidade. A pesquisa apontou que 85,3% dos participantes já vivenciaram situações de constrangimento em razão de seu peso corporal. Observou, ainda, uma correlação direta entre o grau de obesidade e a frequência dessas experiências: quanto mais elevado o Índice de Massa Corporal (IMC), maior a incidência de relatos de constrangimento (Abeso; SBEM, 2022).

Outro dado relevante diz respeito à frequência com que os episódios de estigmatização ocorrem: 53,3% dos participantes declararam sofrer estigma relacionado ao peso pelo menos uma vez por semana, enquanto 20,9% relataram vivenciar constrangimentos diariamente (Abeso, SBEM, 2022).

Com efeito, a estigmatização social associada ao peso corporal repercute de maneira significativa em diversas dimensões da vida do indivíduo, incluindo

o seu ambiente de trabalho, que pode se tornar "um lugar no qual se manifestam valorações culturais que não estão relacionadas com requisitos para o desempenho de funções laborais" (Moreira, 2020, p. 31). A lógica produtivista do capitalismo, pautada pela maximização da eficiência, contribui para a construção de um ideal corporal funcional e esteticamente aceitável, na qual o corpo gordo é entendido como disfuncional e desajustado às exigências do mercado.

Nesse contexto, corpos gordos são frequentemente percebidos como ineficientes, descuidados e menos capazes, independentemente de sua real competência técnica, fator que acaba culminando em práticas discriminatórias que se manifestam ao longo de toda a relação de emprego, desde o processo seletivo até a rescisão contratual.

No momento da contratação, uma empresa pode adotar práticas discriminatórias de diferentes formas, seja por meio de anúncios de emprego que estabelecem critérios excludentes, muitas vezes relacionados à aparência, a qual funciona como um filtro, uma triagem não declarada, mas bem real, no acesso ao emprego.

Em algumas situações, a discriminação pode decorrer dos próprios funcionários, que manifestam resistência em compartilhar o ambiente de trabalho com determinados indivíduos devido a suas características pessoais (Barros, 2016) e nesse contexto um corpo gordo pode ser visto como inadequado, prejudicando o acesso ao trabalho.

Em diversas situações, pessoas com obesidade são menos contratadas, mesmo possuindo qualificações equivalentes a seus pares de peso normal (Westbury; Oyebode; Van Rens; Barber, 2023), dificultando o ingresso no mundo do trabalho, levando à marginalização de sujeitos que não se enquadram nos padrões de aparência.

Além das barreiras encontradas para serem contratadas, as pessoas com sobrepeso também enfrentam dificuldades no desenvolvimento do contrato de trabalho. Nesse sentido, a falta de acessibilidade constitui um obstáculo significativo à efetiva inclusão. A obesidade, especialmente em seus graus mais avançados, pode restringir a mobilidade e muitas vezes a estrutura física dos ambientes corporativos não contempla as especificidades corporais dessas pessoas. Exemplos comuns incluem cadeiras estreitas e desconfortáveis, catracas limitadas, banheiros mal dimensionados, grande número de escadas e ausência de elevadores adequados, o que pode dificultar ou até inviabilizar o exercício regular das funções laborais.

Outra dificuldade pode consistir na ausência de uniformes que contemplem adequadamente os diferentes biotipos. A inadequação ou a indisponibili-

dade de tamanhos condizentes com corpos fora dos padrões hegemônicos revela uma negligência excludente e insensível à diversidade corporal.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2024) condenou uma empresa ao pagamento de indenização por danos morais a um trabalhador que sofria tratamento discriminatório em razão do sobrepeso. Os relatos indicaram que a empresa não fornecia uniformes em tamanhos adequados, o que gerava comentários depreciativos sobre a aparência física do empregado.

Para além da inadequação dos uniformes, o caso revela uma outra problemática: a prática de assédio moral por parte de superiores hierárquicos, bem como situações de constrangimento ocasionadas por colegas de trabalho.

No que tange às oportunidades de ascensão na hierarquia profissional, a discriminação pode ocorrer de maneira direta ou velada, quando determinados grupos de trabalhadores são sistematicamente preteridos em processos de promoção. Esse fenômeno muitas vezes se sustenta em estereótipos e vieses inconscientes, que influenciam a tomada de decisões gerenciais e reforçam desigualdades estruturais no ambiente corporativo (Barros, 2016). Assim, a presença do preconceito contra pessoas gordas pode significar entraves para a ascensão profissional, associando magreza à competência e o sobrepeso à desqualificação.

Por fim, no momento da rescisão contratual, é possível identificar a ocorrência de práticas discriminatórias quando o empregador opta por dispensar, de forma seletiva, trabalhadores pertencentes a determinados grupos sociais (Barros, 2016). Nesse cenário, o sobrepeso, enquanto marcador social de diferença e vetor de marginalização, pode configurar um fator determinante para a dispensa discriminatória. Desse modo, o preconceito direcionado a esse grupo pode culminar em uma maior incidência de demissões motivadas por critérios não explicitados, mas profundamente enraizados em preconceitos.

A consequência desse fenômeno é a marginalização social, que não apenas produz sofrimento psíquico, isolamento, baixa autoestima, mas também viola garantias constitucionais, como a isonomia, a dignidade da pessoa humana e a justiça social.

## 3 A proteção jurídica contra a discriminação nas relações de trabalho e sua aplicação no combate à gordofobia

No que se refere às relações trabalhistas, as práticas discriminatórias se fazem particularmente presentes. A relação de emprego, que se caracteriza por sua natureza assimétrica de poder, na qual o empregado se encontra em posição de subordinação em relação ao empregador, muitas vezes propicia a ocorrência de práticas que atentam contra direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim

sendo, a trajetória histórica do Direito do Trabalho tem se caracterizado pela incorporação de mecanismos de proteção, com o propósito de prevenir e coibir a ocorrência de qualquer tipo de discriminação (Delgado, 2013).

Contudo, ainda que seja possível identificar no texto original da CLT, de 1943, a presença de normas com conteúdo antidiscriminatório, com a promulgação da Constituição de 1988 operou-se uma inflexão significativa, instituindo um novo paradigma normativo, que representou um grande avanço em comparação ao período anterior e conferindo aprofundamento substancial em sua eficácia e alcance, trazendo dispositivos específicos e de caráter geral, com significativa incidência sobre a relação de trabalho (Delgado, 2019).

O princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no art. 1º, inciso III, da Constituição, configura-se como um dos fundamentos mais elevados da ordem jurídica contemporânea, delineando um núcleo essencial de integridade e respeito que deve ser assegurado a todo indivíduo, unicamente em razão de sua condição de ser humano. Assim, a efetividade desse princípio demanda a abstenção de práticas de marginalização e de negação do outro, atentatórias à integridade do ser humano, instituindo um paradigma de convivência baseado no respeito mútuo.

Por sua vez, o art. 3º, inciso IV, é categórico ao estabelecer como objetivo da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Tal disposição assume papel normativo de caráter geral, orientando a interpretação e aplicação das demais normas constitucionais e infraconstitucionais (Delgado, 2013).

Do mesmo modo, os princípios da isonomia e da não discriminação exercem papel normativo relevante sobre as relações laborais. De acordo com Américo Plá Rodriguez (2000), a distinção conceitual entre tais princípios repousa tanto na amplitude quanto no enfoque normativo de cada um. O princípio da não discriminação, em sua formulação mais básica, visa a obstar a introdução de distinções baseadas em critérios arbitrários, preconceituosos ou desprovidos de razoabilidade, que atentem contra a dignidade da pessoa humana e a ideia de igualdade substancial.

Nesse sentido, a não discriminação emerge como um mecanismo de tutela jurídica e social, funcionando como instrumento de resistência e correção frente a condutas historicamente associadas à exclusão, ao preconceito e à marginalização de determinados grupos sociais. Assim, estabelece um padrão mínimo de civilidade nas relações humanas, funcionando como uma salvaguarda normativa para assegurar a convivência respeitosa e igualitária em uma sociedade plural (Rodriguez, 2000).

Por outro lado, o princípio da isonomia revela-se mais abrangente e ambicioso em seus objetivos, pois se funda na busca pela efetivação da igualdade material entre os indivíduos. A isonomia parte da premissa de que em situações semelhantes os indivíduos devem ser tratados de maneira igualitária, sendo vedada qualquer diferenciação injustificada. Sua abrangência transcende a simples proibição de discriminações, ao passo que abarca a necessidade de implementação de medidas que viabilizem a equiparação de condições entre sujeitos em situações desiguais (Rodriguez, 2000).

Ainda sob a perspectiva constitucional, o art. 7º estabelece normas específicas de combate à discriminação nas relações de trabalho, abarcando "proteções jurídicas contra discriminações em geral, que envolvem tipos diversos e variados de empregados ou tipos diversos de situações contratuais", bem como "as proteções que envolvem especificamente discriminações com direta e principal repercussão na temática salarial" (Delgado, 2013, p. 165).

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu um marco ao criar um conjunto de regras sistemáticas para combater a discriminação no ambiente de trabalho por meio da Convenção nº 111, aprovada em Genebra em 1958, que aborda a "Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação" e está em vigor no Brasil desde a década de 1960. Trata-se de um documento abrangente, que estabelece não apenas direitos subjetivos para trabalhadores, mas também medidas objetivas a serem implementadas pelos Estados signatários como políticas públicas para combater tais práticas (Delgado, 2013).

Vale destacar que a Convenção prevê expressamente a possibilidade de os Estados signatários ampliarem o rol de hipóteses de discriminação, incluindo como prática discriminatória "qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão" (OIT, 1958). Portanto, é plenamente possível a incorporação de novas formas de discriminação que, embora não expressamente enumeradas, produzam efeitos concretos de desigualdade (Barros, 2016). Nesse contexto, é justificável a inclusão da obesidade ou do sobrepeso como fatores discriminatórios, uma vez que tais condições frequentemente resultam em práticas de exclusão profissional e restrição de oportunidades.

Na esfera infraconstitucional, destaca-se a Lei nº 9.029, de 1995, que disciplina, de forma específica, a proteção contra práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho. O art. 1º do referido dispositivo dispõe:

> É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação

> profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Conforme se verifica, o legislador, ao incluir a expressão "entre outros", deixa claro que o rol de possíveis origens das práticas discriminatórias é exemplificativo. Assim sendo, pode-se concluir que a proteção legal abrange um espectro mais amplo. Desse modo, a interpretação correta deve ser no sentido de que a lei veda qualquer forma de discriminação no trabalho, independentemente da causa geradora.

Assim sendo, embora não haja, no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, uma norma infraconstitucional específica que proíba expressamente a discriminação baseada no peso corporal ou na condição física do trabalhador, é inegável que tanto o ordenamento constitucional quanto os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil evidenciam uma preocupação sistemática e abrangente com a erradicação de todas as formas de discriminação.

A Constituição da República impõe ao intérprete o dever de adotar uma leitura ampla, que proporcione efetividade aos direitos fundamentais, a partir do reconhecimento de novas formas de discriminação, ainda que não tenham sido expressamente tipificadas. Nesse sentido, leciona Maria Alice de Barros (2016, p. 781):

> De que adiantarão as normas internacionais e constitucionais proibitivas de discriminação, se não as colocarmos no tempo ou as integrarmos na realidade? Sempre que possível, deverá o dispositivo constitucional ser interpretado num sentido que lhe atribua maior eficácia. É o princípio da "máxima eficiência", do qual se extrai o entendimento segundo o qual a lei não emprega palavras inúteis, o que significa a impossibilidade de se ignorar, na interpretação da Constituição, um artigo ou parte dele. Além de conferir a máxima efetividade possível ao texto constitucional, esse entendimento atende ao postulado da harmonização, pois se está atribuindo à norma constitucional um significado coerente com as demais regras de direito, inclusive com aquelas de cunho internacional.

O enfrentamento das diferentes formas de discriminação atua em consonância com a lógica normativa e os princípios estruturantes que orientam o paradigma constitucional vigente. Ademais, se alinha intrinsecamente à racionalidade constitucional, marcada pela centralidade dos direitos fundamentais, pela promoção da dignidade da pessoa humana, pela igualdade substancial e pela valorização da diversidade, impondo ao Estado, à sociedade e às instituições o dever de construir um ambiente democrático, plural e inclusivo (Moreira, 2020).

O Direito Antidiscriminatório, como campo instrumental da realização constitucional, deve estar apto a responder às novas demandas, conferindo legitimidade a políticas públicas, normas infraconstitucionais e decisões judiciais voltadas à promoção da inclusão e da equidade. Nesse contexto, o sistema aberto de princípios e regras consagrados pela Constituição de 1988 não apenas permite, mas exige a constante atualização dos sentidos normativos à luz das transformações sociais e culturais (Moreira, 2020). Isso significa que o Direi-to deve ser capaz de reconhecer e incorporar novas formas de desigualdade e exclusão, ainda que não expressamente previstas no texto constitucional, desde que comprometam os valores fundamentais que alicerçam o Estado Democrático de Direito.

Desse modo, reconhecer a estigmatização da obesidade para fins de proteção jurídica não se trata apenas de um exercício de atualização normativa ou de ampliação interpretativa, mas uma exigência constitucional que impõe ao Estado e à sociedade o dever de combater todas as formas de discriminação.

## 4 O direito à reintegração e proteção contra dispensa arbitrária do empregado com obesidade

A ausência de lei complementar que discipline adequadamente a garantia prevista no art. 7º, inciso I, da Constituição da República de 1988 (relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa) faz com que ainda prevaleça, no ordenamento pátrio, o direito potestativo de resilição contratual pelo empregador. Assim, o empregador detém a prerrogativa de dispensar o empregado sem a necessidade de apresentar justificativa para tal decisão.

Não obstante, esse poder patronal não se reveste de caráter irrestrito, devendo ser exercido em consonância com os princípios fundamentais da ordem constitucional vigente. Assim, o direito do empregador de dispensar os seus empregados não é absoluto. Com efeito, a dispensa imotivada encontra limites, dentre outros, no princípio da não discriminação.

Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido, de forma consistente, que trabalhadores com doenças que geram preconceito social, tais como HIV, câncer, tuberculose, frequentemente enfrentam marginalização no decurso do contrato de trabalho tanto em razão da própria condição patológica, quanto em decorrência da percepção de uma suposta redução da capacidade produtiva ocasionada pela enfermidade. Por tais motivos, é reconhecida a presunção de dispensa discriminatória, com a consequente invalidação da rescisão contratual (Delgado, 2019).

Essa interpretação foi solidificada por meio da Súmula nº 443, do Tribunal Superior do Trabalho, editada em setembro de 2012, que passou a conferir

concretude e efetividade aos princípios e dispositivos constitucionais e legais voltados à prevenção e repressão de práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho (Delgado, 2019), segundo a qual: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".

Desse modo, o verbete exige a existência de um quadro clínico grave e socialmente marcado por preconceito ou estigmatização, de modo que se torne legítima a presunção de discriminação. Nesses casos, não comprovada a existência de eventual motivo técnico, econômico, financeiro ou outro a justificar a dispensa do empregado, prevalece a presunção de que a despedida se deu de forma arbitrária. Não se trata de uma espécie de garantia de emprego, mas da transferência para o empregador do ônus de demonstrar a existência de razões objetivas que justifiquem a dispensa.

A Organização Mundial da Saúde (2000) reconhece que a obesidade, especialmente em seus graus mais elevados, está diretamente relacionada ao desenvolvimento de enfermidades crônicas graves como doenças cardiovasculares, diabetes tipo 2, hipertensão arterial, doenças respiratórias e determinados tipos de câncer. Assim sendo, trata-se de um quadro clínico associado ao aumento significativo da mortalidade geral, o que leva à conclusão de que a obesidade é uma patologia grave.

Por outro lado, conforme evidenciado anteriormente, análises sociológicas demonstram que a obesidade e o sobrepeso constituem fatores relevantes de estigmatização social, funcionando como marcadores corporais que ensejam práticas discriminatórias no ambiente laboral, que dificultam o acesso ao mercado de trabalho, restringem as oportunidades de ascensão profissional e comprometem, inclusive, a manutenção do vínculo empregatício. A condição corporal dissidente dos padrões estéticos normativos ainda é, muitas vezes, indevidamente associada à baixa produtividade, o que contribui para uma maior propensão à dispensa desses trabalhadores.

Dessa forma, a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST mostra-se plenamente aplicável aos casos de ruptura contratual envolvendo trabalhadores obesos.

O Tribunal Superior do Trabalho, em diversas decisões, tem reconhecido a obesidade como uma doença grave, contudo, ainda persiste certa resistência quanto ao reconhecimento da dimensão simbólica da obesidade e do estigma social que ela acarreta. Não obstante, conforme consignado pela Ministra Maria Helena Mallmann no julgamento do recurso RRAg-1000647-66.2017.5.02.0077, esse entendimento não deve prevalecer:

> O estereótipo que se criou em torno da doença é de que indivíduos com obesidade são preguiçosos, portanto, menos produtivos, indisciplinados e incapazes. Não por outra razão, a gordofobia (aversão a pessoas obesas) vem sendo pauta de inúmeros estudos e discussões. [...] Assim, por mais que se tenha fixado nesta Corte Superior que a obesidade mórbida, por si só, não atrai automaticamente a presunção de ato discriminatório, não parece a realidade constatada por tais pesquisas (Brasil, TST, 2023).

Tal posicionamento é de fundamental importância, pois reconhece que o fenômeno da discriminação não depende exclusivamente da gravidade médica da enfermidade, mas também da percepção social que dela se faz. Assim, na hipótese da obesidade, o preconceito e a exclusão decorrentes constituem, por si só, fundamentos suficientes para o reconhecimento da presunção de dispensa discriminatória.

A interpretação sistemática do ordenamento jurídico, à luz dos princípios constitucionais, da legislação infraconstitucional e das convenções internacionais, impõe o reconhecimento da obesidade como fator de vulnerabilidade social, cuja proteção jurídica é necessária para a construção de um ambiente laboral inclusivo e livre de preconceitos.

Assim sendo, o reconhecimento da obesidade como doença estigmatizante no âmbito do Direito do Trabalho pode produzir um relevante impacto para a preservação do emprego e quebra do ciclo social de exclusão para essas pessoas.

Ademais, da prática discriminatória no momento da ruptura do vínculo empregatício, emerge, de forma inequívoca, o dever de reparação pelos danos morais decorrentes da conduta ilícita, nos termos do art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, bem como do art. 186 do Código Civil de 2002 (Delgado, 2019). Tais consequências jurídicas garantem não apenas a adoção de medidas compensatórias, mas funcionam como importante instrumento para se coibir a dispensa arbitrária.

Por fim, evidencia-se a importância da promoção da justiça social como vetor interpretativo do Direito do Trabalho. O trabalho, elevado à condição de fundamento da República (art. 1º, IV, da CR/88), exige a adoção de medidas concretas que assegurem a inclusão e a permanência no emprego de indivíduos pertencentes a grupos historicamente marginalizados. A proteção contra despedidas arbitrárias, portanto, deve ser reforçada no caso de trabalhadores estigmatizados por características físicas que ensejam preconceito social.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 782) destaca que, considerando o alcance das obrigações internacionais de proteção contra a discriminação, cabe ao intérprete, à luz do texto constitucional vigente, evitar a

repetição de violações de direitos humanos, reagindo às omissões da legislação nacional e promovendo uma sociedade mais solidária e humana.

Desse modo, a equiparação da obesidade a outras doenças graves e estigmatizantes, para fins de proteção contra dispensas discriminatórias e aplicação da Súmula nº 443 do TST, constitui medida não apenas juridicamente adequada, mas também imperativa.

## 5 Conclusão

A Constituição Federal de 1988 representou um marco decisivo na consolidação de um sistema jurídico de combate à discriminação. Nesse contexto, a dimensão programática da Constituição adquire especial relevância ao orientar a aplicação das normas antidiscriminatórias. As disposições constitucionais, nesse âmbito, transcendem a mera declaração de princípios, configurando-se como imposições que delineiam um modelo de Estado comprometido com a promoção da igualdade material.

A partir dessa perspectiva, o Direito do Trabalho, como um sistema protetivo voltado à regulação de uma relação desigual por natureza entre capital e trabalho, deve ser compreendido como um instrumento de concretização das promessas constitucionais, atuando diretamente na redução das desigualdades, o que impõe o dever de expandir a proteção legal diante de novas formas de exclusão, assegurando que as garantias constitucionais não se esgotem em enunciados abstratos.

As normas trabalhistas, portanto, devem ser interpretadas de modo a maximizar a eficácia dos direitos fundamentais, atribuindo conteúdo substancial aos princípios constitucionais. Desse modo, ainda que o texto constitucional ou a legislação trabalhista infraconstitucional não mencionem expressamente a obesidade ou o excesso de peso corporal como condições que ensejam proteção, os princípios da isonomia, da não discriminação e o valor da dignidade da pessoa humana fornecem base normativa suficiente para combater a gordofobia.

A igualdade no trabalho não se restringe a um tratamento formalmente isonômico, mas exige uma atuação positiva do Estado e dos empregadores na superação de desigualdades estruturais e na valorização da diversidade humana. Desse modo, a exclusão de pessoas com sobrepeso em processos seletivos e promoções, a ausência de ambientes adequados de trabalho, bem como a dispensa arbitrária devem ser reconhecidas enquanto práticas discriminatórias graves.

Assim sendo, a aplicação da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho, em caso de dispensa de pessoas com obesidade, representa um importante avanço para o enfrentamento das vulnerabilidades sociais desses indivíduos. Tal interpretação não apenas promove proteção jurídica concreta, mas também sinaliza o reconhecimento institucional de que o combate à gordofobia é uma

questão de justiça social e de concretização de direitos fundamentais, reafirmando o papel do Direito como instrumento de transformação social.

## Referências


ABESO; SBEM. *Obesidade e a gordofobia*: percepções 2022. São Paulo: ABESO; SBEM, 2022. Disponível em: https://abeso.org.br/wp-content/uploads/2022/06/ebook_gordofobia-1.pdf. Acesso em: 22 abr. 2025.

ANDREYEVA, Tatiana; PUHL, Rebecca M.; BROWNELL, Kelly D. Changes in perceived weight discrimination among Americans, 1995-1996 through 2004-2006. *Obesity*, v. 16, n. 5, p. 1129-1134, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1038/oby.2008.35. Acesso em: 22 abr. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1450-05.2016.5.17.0006. 8ª Turma. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 15 jun. 2018a.
BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR-20900-24.2013.5.17.0010*. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 5 out. 2018b.
BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-649-86.2019.5.13.0009. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 7 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg-1000647-66.2017.5.02.0077. 2ª Turma. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 19 dez. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão*. Genebra: OIT, 1958.

POULAIN, Jean-Pierre. *Sociologia da obesidade*. São Paulo: Editora Senac, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. *Ex-vigilante vítima de gordofobia no trabalho será indenizado por danos morais*. SECOM. Belo Horizonte, 28 fev. 2024. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ex-vigilante-vitima-de-gordofobia-no-trabalho-sera-indenizado-por-danos-morais. Acesso em: 14 abr. 2025.

WESTBURY, Susannah; OYEBODE, Oyinlola; VAN RENS, Thijs; BARBER, Thomas M. Obesity stigma: causes, consequences, and potential solutions. *Current Obesity Reports*, v. 12, p. 10-23, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s13679-023-00495-3. Acesso em: 22 abr. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Obesity*: preventing and managing the global epidemic: report of a World Health Organization consultation. Geneva: WHO, 2000.


---


Como citar este texto:
OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; SOUZA, Dimiana de Araújo. O estigma da obesidade e do sobrepeso no Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 160-172, jan./mar. 2026.