

A gordofobia no ambiente de trabalho

21.03.2022 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Cibelle Linero

Diversidade

Insultos velados ou declarados geram repercussões psicológicas a quem está acima do peso, mas podem ser combatidos com o respaldo da lei.

Vivemos – e não é de hoje – em uma sociedade que impõe um padrão estético que parece incluir a magreza como um valor. Ser magra é visto como algo saudável, bonito e, pasme, até capaz de gerar oportunidades de trabalho. Quando alguém perde peso, é logo elogiado por amigos, parentes e colegas de escritório. No entanto, poucos se importam em questionar se a perda de peso está associada a alguma doença ou transtorno alimentar. Emagrecer é visto com um olhar positivo e pronto.

Por outro lado, quando alguém engorda, é recriminado, tido como descuidado, estigmatizado como alguém desatento à saúde. Também aí não se cogitam problemas e/ou tratamentos de saúde nem a constituição física, a genética e as condições socioeconômicas daquela pessoa. Simplesmente não é tolerado estar fora do chamado “peso ideal”, seja lá o que isso possa significar.

Apesar de essa “lógica” ser cruel e absolutamente equivocada, verdade é que cotidianamente ela induz à ocorrência de uma série de situações de desrespeito, afronta à dignidade, à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem de milhões de pessoas.

Como não poderia ser diferente, essa questão está também presente nas relações de trabalho. Pessoas não enquadradas no “padrão estético” e no “peso ideal” relatam casos em que foram preteridas em entrevistas de emprego, além de uma infinidade de exemplos de agressões no dia a dia de trabalho, incluindo piadas e insultos relacionados ao corpo, à aparência e ao peso.

Incidentes dessa natureza têm sido cada vez mais reportados em canais de denúncias e há inúmeras discussões, em ações trabalhistas, envolvendo discriminação em razão do peso, a chamada gordofobia.

Ora, como um empregador pode avaliar um candidato e/ou um empregado por suas características físicas, sejam elas quais forem? Por que o peso pode impactar na escolha de um candidato em detrimento de outro? Como um empregador pode ousar manter um programa de metas de emagrecimento destinado a seus empregados?

Como o ambiente de trabalho pode autorizar ou tolerar insultos velados ou declarados em razão do peso? Quer exemplos? Eles estão em frases do tipo: “tem um rosto lindo, pena que está acima do peso”; “sabia que o plano de saúde cobre cirurgia bariátrica?”; “você deveria comer menos”...

Evidentemente, não pode! Todas essas situações mostram práticas abusivas e discriminatórias e não é necessário ir muito longe para concluir que geram constrangimento, aborrecimento, humilhação, vergonha do corpo e/ou da

condição física.

Nenhuma dessas atitudes deve ser aceita e todas elas se classificam como gordofobia, a aversão a pessoas gordas, materializada em preconceito, intolerância ou exclusão. Sendo uma forma de discriminação, cabe à empresa e ao seu time coibir comportamentos dessa natureza no ambiente de trabalho. Essa é uma obrigação legal e um dever constitucional previsto em vários artigos da legislação brasileira.

Quem negligencia esse tema pode ficar sujeito a ações trabalhistas na medida em que toda prática discriminatória e limitativa de acesso no escopo do trabalho pode levar à obrigação de indenizar a vítima da conduta. Sim, o combate à gordofobia conta com o suporte da lei.

*Este artigo foi escrito por nossa sócia Cibelle Linero, da área Trabalhista. A publicação foi veiculada pela Veja Saúde em 17/03/2022, clique aqui e confira o artigo na íntegra.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero