



TABAGISMO E OBESIDADE: OS REFLEXOS DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES

TOBACCO AND OBESITY : THE CONSEQUENCES OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY IN THE ACHIEVEMENT OF SOCIAL RIGHTS OF WORKERS

¹Manuela Corradi Carneiro Dantas

²Adrienne Rodrigues Coutinho

RESUMO

Considerando-se como premissa a valorização do ser humano na Constituição de 1988, o presente estudo aborda o princípio da igualdade e seus reflexos nas relações sociais trabalhistas, bem como a necessidade de coibir atos discriminatórios em relação à presença do tabagismo e da obesidade nos contratos de trabalho. Além disso, visa pesquisar na legislação atual se o tabagismo e obesidade podem ser considerados doenças ocupacionais para fins de concretização dos direitos sociais dos trabalhadores discutindo-se acerca do nexo causal entre esses fatores e o ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Tabagismo, Obesidade, Direitos sociais

ABSTRACT

Considering the premise of valuing human life in the 1988 Constitution, this study addresses the principle of equality and its effects on labor social relations, and the need to curb discriminatory acts in relation to tobacco presence and obesity in contracts work. In addition, it aims to search the current legislation is smoking and obesity may be considered occupational diseases in attaining the social rights of workers discussing about the causal relationship between these factors and the working environment

Keywords: Smoking, Obesity, Social rights

¹ Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/MG, Minas Gerais (Brasil). Professora da pós-graduação em Direito do Trabalho do Instituto Eupídio Donizetti - IED, Minas Gerais (Brasil). E-mail: manucdantas@yahoo.com.br

² Especialização em Direito Processual do Trabalho Direito pelo Centro Universitário de Araras Dr. Edmundo Ulson – UNAR, São Paulo (Brasil). E-mail: adriennecout@yahoo.com.br



1. INTRODUÇÃO

O segundo pós-guerra trouxe à tona um novo primado do público sobre o privado, viabilizando o advento do denominado constitucionalismo social. Supera-se a era dos códigos e nasce a dos estatutos, como leis especiais capazes de tratar adequadamente as peculiaridades das relações jurídicas desequilibradas.

Começa a nascer uma maior preocupação com o social, de modo que o Estado sai de sua posição omissiva e passa a adotar uma postura comissiva, prestacional. Surge, pois, o Estado Social, fruto de uma mudança superestrutural do Estado Liberal. A perspectiva da sociedade é alterada, voltando seus olhos não apenas para a defesa das liberdades individuais (status omissivo), mas para a exigência de prestações que favoreçam o desfrute efetivo dessas liberdades (status comissivo). Os poderes constituídos passam a assumir comportamento ativo.

O Estado do Bem- Estar social nasce da grande depressão ocorrida entre 1929 e 1933 que gerou inúmeras mudanças nas esferas econômicas, políticas e sociais. Um dos fatores que mais impulsionaram a queda do Estado liberal foi a introdução das ideias de Marx e Engels na sociedade.

A obra de Marx e Engels provoca uma reflexão crítica e lança as sementes do Estado Social, que prega a disparidade do sistema capitalista e requer de toda forma sua resposta de superação do sistema. Marx convoca os trabalhadores para uma tomada de posição com o mote de conquistar o poder mediante a força. Seria uma ação de “uma classe” contra o poder político burguês para colocar fim à sociedade de classes, esta vista do ponto de vista das desigualdades que produz. (TEODORO, 2011, p. 51).

Neste modelo de Estado a dignidade da pessoa humana é enaltecida e o Estado passa a intervir na sociedade em busca da igualdade substancial e passa a levar em conta que as pessoas não tem idênticas condições sociais e devem ser tratadas na medida de suas desigualdades.

Assim, no decorrer do século XX, com o advento das Constituições dos Estados democráticos, os principais fundamentais dos diversos ramos do Direito e também os princípios fundamentais do Direito Privado, passaram nos países de tradição romano-germânica, a fazer parte dos textos constitucionais. Também no Brasil, os princípios gerais de direito civil haviam sido transplantados para o texto constitucional; por isso, os civilistas logo advertiram o papel



central da pessoa humana, a partir da aquisição normativa constitucional (MORAES,2006).

As Constituições foram adquirindo posição privilegiada nos ordenamentos jurídicos, funcionando como orientação para as demais normativas. Neste instante, as previsões constitucionais adquirem a merecida eficácia normativa, pautadas na valorização do ser humano, traduzidos no princípio da dignidade da pessoa humana.

De acordo com Moraes (2011), o princípio da igualdade consagrado pela Constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possa criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que se encontram em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social.

Atualmente, devido a globalização e a expansão da economia capitalista, as doenças associadas ao trabalho tem sido consideravelmente aumentadas.

O objeto de pesquisa no presente estudo será verificar o índice de tabagismo e a obesidade entre os empregados no Brasil, seus nexos causais, como examinar a legislação que trata sobre o tema, para ao final se verificar se o tabagismo e obesidade podem ser consideradas doenças ocupacionais e assim serem instrumentos de efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

2. A IGUALDADE COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades. (SANTOS, 2014).

Existem vários conceitos de igualdade, entretanto, um dado, porém, é seguro: se não há uma certa igualdade, algum tipo de igualdade pelo menos, não há como falar em justiça. Segundo Mallet(2010) existe, pois, profunda relação entre a ideia de justiça e a ideia de igualdade.



O Estado nunca será democrático, justo ou de direito se os cidadãos forem tratados desigualmente. Os privilégios de castas, grupos e classes e a discriminação por sexo, raça, cor, origem, crença religiosa, idade etc, além de macular os ideais mais elevados de qualquer sociedade, não raro põe em risco a própria sobrevivência do Estado.

A partir da Segunda Guerra Mundial, consolidou-se no mundo uma cultura de democracia, de Estado de bem estar social, pleno emprego e de incremento e proteção dos direitos fundamentais do homem.

Várias declarações, pactos e convenções internacionais foram produzidos pelas Nações e Organismos Internacionais, sendo de se observar um traço comum a todos eles: a preocupação e o respeito ao princípio ético-jurídico da igualdade.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948(ONU, 1948) repudia a discriminação, em quaisquer de suas formas, por atentar contra a dignidade da pessoa humana e ferir de morte os direitos humanos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo internacional encarregado de elaborar instrumentos referentes aos direitos humanos fundamentais do trabalhador, dedica ao tema discriminação, além de outros instrumentos, duas importantes convenções: A Convenção nº 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor e a Convenção nº 111, de 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

A OIT, neste contexto, tem o importante papel no alcance da paz social e a melhoria das condições de trabalho a fim de alcançar uma distribuição justa dos frutos do progresso. Essa condição de trabalho engloba a proteção quanto à exploração, os riscos de doença ou outros perigos, os salários mais baixos ou irregulares e os horários de trabalho imprevisíveis, objetos do relatório analisado.

Entretanto, em muitos Estados, apesar do discurso defensor dos direitos humanos, há ainda um abismo entre essa defesa e o real comprometimento com a implementação dos mesmos, haja vista que existe uma “lacuna entre a linguagem internacional de direitos humanos, a retórica governamental e proteção concreta destes direitos” (PITANGUY, 2001, p.10).

Dessa forma, o Estado que se pretende democrático deve ter mecanismos reais de efetivação dos direitos trabalhistas a fim de evitar sua subversão. A satisfação substancial dos



direitos trabalhistas permite a implementação da justiça social e da distribuição de riqueza.(TEODORO, 2014)

Portanto, o conceito de igualdade pautado apenas sob a perspectiva formal se vê insuficiente para abarcar toda a diversidade cultural da sociedade. Adotou-se, então, normativamente, uma outra forma de igualdade, a chamada igualdade substancial, prevendo a necessidade de tratar as pessoas, quando desiguais, em conformidade com sua desigualdade. Assim contempla a autora Maria Celina:

Esta ideia parte do princípio de que, lugar de se reivindicar uma identidade humana comum, é preciso que sejam contempladas, desde sempre, as diferenças existentes entre as pessoas, evidência empírica que pode ser facilmente comprovada: os homens são iguais entre si, e para confirmar esta assertiva basta pensar em dicotomias facilmente visualizáveis, como cultos é diversidade. Daí ter sido sugerida a substituição do termo “identidade” por outro, como um ser igual a nós. Enquanto na identidade existiria simplesmente a ideia do “mesmo”, o reconhecimento permite a dialética do mesmo com o outro.(MORAES, 2006, p.112).

Percebe-se que a noção moderna de igualdade não está mais atrelada aos velhos conceitos de igualdade formal ou material(embora não tenham sido eliminados). Atualmente, a isonomia está designadamente mais próxima da ideia de pluralismo e diversidade. As diferenças devem ser respeitadas em prol do convívio social.

As Constituições de praticamente todos os países civilizados consagram o direito à igualdade dentre os direitos fundamentais dos cidadãos, repudiando a discriminação e os privilégios. Neste sentido:

Já no Estado Social há a superação do movimento jusnaturalismo e a conseqüente derrocada do positivismo, tornando terreno fértil para cultivo das reflexões do direito, sua função social e sua interpretação. Neste modelo de Estado surge a necessidade de se conferir a igualdade substancial e tem seu apogeu nas Constituições Sociais da Alemanha e do México.(FERREIRA, 2011).

2.1 A igualdade na Constituição Federal de 1988

No Brasil, a Constituição de 1988 em seu Preâmbulo afirma à igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, e traça como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos III e IV)(BRASIL, 1988)



Em vários dispositivos que compõem o arcabouço dos Direitos e Garantias Fundamentais (Título II da CF/88) está estampado o princípio isonômico, por exemplo no caput do art. 5º, que preceitua que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade.(IBID,1988)

A igualdade formal é altamente relevante, mas não se resolve o problema sobre a definição de quem são os iguais e quem são os desiguais. A igualdade almejada não pode ser apenas a formal, que acabará sendo injusta com aqueles que se encontram em diferentes situações. A igualdade material através da lei carrega a máxima de que o tratamento deve ser igual para quem é igual e desigual para quem é desigual. (CANOTILHO, 2011).

O princípio da igualdade especialmente no ambiente de trabalho, por sua própria razão de ser, pautada na valorização do ser humano na condição de vulnerabilidade em relação ao seu empregador, não pode ser diferente e deve ser aplicado diretamente. O trabalhador deve e tem o direito de não sofrer discriminação pelo empregador e pelos seus pares diante de sua diversidade.

Neste sentido, Alfredo Ruprecht (2011, p. 68) afirma:

Quanto ao conteúdo, o princípio da igualdade de tratamento não significa uma completa igualação. Não atenta contra nenhuma proibição o fato de uma pessoa ser tratada especialmente, mas o empregador, enquanto procede de acordo com pontos de vista gerais e atua segundo regulamentações estabelecidas por ele mesmo, não deve excetuar arbitrariamente, de tais regras, um trabalhador individual. É arbitrário o tratamento desigual em casos semelhantes por causas não objetivas.

Na Constituição da República de 1988 a igualdade é mencionada no art. 4º, VIII que trata da igualdade racial; o art. 5º, I, que trata da igualdade entre os sexo; o art. 5º, VIII que trata da igualdade de credo religioso; o art. 5º, XXXVII que trata da igualdade jurisdicional; o art. 7º, XXX que trata da igualdade perante discriminação de idade; o art. 7º, XXXII que trata da igualdade trabalhista; o art. 14 que trata da igualdade política; o art. 150, II que trata da igualdade tributária, e o art. 3º, IV c/c art. 5º *caput*, a qual trata da igualdade sem distinção de orientação sexual.(BRASIL, 1988).

A nossa Carta Magna mantém e amplia os Direitos Fundamentais já existentes nas Constituições anteriores, que passam a ter título próprio, estendido em capítulos, com os seguintes temas: Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, Direitos Sociais e Direitos Políticos. Há desdobramentos e particularidades dos direitos que já haviam sido reconhecidos



anteriormente, todavia, diversas garantias e direitos que tradicionalmente figuraram no direito comum passam a ter status constitucional. (TÁCITO, 2005).

Assim, verifica-se que o Estado Democrático, não admite quaisquer atos discriminatórios ou atentatórios à igualdade dos cidadãos, sob pena de retroceder na história da humanidade.

3. TABAGISMO NO BRASIL

Enquanto a embriaguez alcoólica gera efeitos nocivos no trabalho, principalmente no tocante à segurança, e caracteriza justo motivo para rescisão do contrato, o mesmo não ocorre com o fumo, mesmo se consumido com exagero, considerando que o fato de fumar não gera transtornos imediatos ao sistema produtivo. No Brasil, no início dos anos 90, 35% da população brasileira com mais de 15 anos era fumante.(TABAGISMO, 2008)

No Brasil, estima-se que, a cada ano, 200 mil brasileiros morram precocemente devido às doenças causadas pelo tabagismo. .(TABAGISMO, 2008).

A legislação, que regulamenta o uso de produtos derivados do tabaco em ambientes fechados no Brasil é a Lei n°. 9294/96 (BRASIL,1996) que através do decreto 8.262, que modifica o decreto de 2.018 de outubro de 1996, e os espaços antes conhecidos como "fumódromos" passam a ser proibidos a partir de dezembro de 2014.

A lei anterior, que permitia o fumo em "em área destinada exclusivamente a seus usuários", foi revisada pelo decreto para "é proibido o uso de cigarros, cigarrilhas, charutos, cachimbos, narguilé ou outro produto fumígeno, derivado ou não do tabaco, em lugares coletivos". (BRASIL,2014).

Em Janeiro de 2005, semelhantemente ao que ocorreu no Brasil, a Itália pôs em prática uma legislação que proibiu completamente o fumo em locais públicos como escritórios, lojas, restaurantes e bares. A lei prevê sanções pesadas contra os fumantes e os donos dos estabelecimentos comerciais flagrados desrespeitando a norma.(TABAGISMO,2008)

O número de infartos foi reduzido em 11% nas pessoas com idade entre 35 e 64 anos. A frequência do tabagismo caiu 4% nos homens e 0,2% nas mulheres. As vendas de cigarros diminuíram 5,5% na Itália no mesmo período.A lei teve efeito nas populações mais jovens, porém o número de infartos nos idosos não sofreu praticamente alteração alguma.



O índice em número de mulheres fumantes também não foi significativamente alterado. Um aspecto ambiental importante foi a constatação de que a concentração de partículas finas no ar dos ambientes fechados caiu de 119 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ para 43 $\mu\text{g}/\text{m}^3$, um ano após a efetivação do banimento.

Ao aplicarmos os resultados italianos ao número de casos de infarto no Brasil no período de janeiro a novembro de 2007, poderíamos evitar algo como cinco mil novos casos de infarto do miocárdio. (TABAGISMO, 2008)

A Convenção n.º 111 da OIT, aplicável também ao Brasil, proíbe a discriminação no trabalho, aí incluídos, por óbvio, os casos de trabalhadores dependentes de droga. Da leitura da referida Convenção conclui-se que o uso de drogas (lícitas ou ilícitas) pelos empregados, em suas horas livres e fora dos locais de trabalho, não deve servir de base de aplicação de medidas disciplinares pelo empregador, se o consumo não gerar prejuízo para as atividades laborais. (BRASIL, 1968).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, ao dispor acerca da discriminação, afirma que:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;" - (artigo 1º, da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho sobre discriminação em matéria de emprego e profissão).

Da mesma forma, a Norma Regulamentadora NR-5, de que trata da obrigatoriedade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA que tem como objetivo a prevenção de doenças e acidentes decorrentes do trabalho, tem como incumbência a promoção de programas relacionados à segurança e saúde do trabalhador como campanhas educativas demonstrando os efeitos nocivos do tabaco. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1978)

De acordo com a medicina não há dúvidas acerca dos efeitos nocivos do uso do tabaco para a saúde humana, não somente para o fumante ativo, como também para o fumante passivo, como é o caso dos trabalhadores em determinadas atividades (bares, restaurantes etc.), que durante as longas jornadas de trabalho ficam expostos aos efeitos nocivos da fumaça do cigarro no ambiente de trabalho.



Conclui-se que é dever do empregador comunicar aos seus empregados sobre a legislação federal, fazendo-se cumprir a proibição de fumar em locais fechados, e por ser uma medida de saúde e segurança do empregado promover campanhas e incentivos demonstrando os efeitos nocivos do tabaco.

Por reflexo do princípio da igualdade e respeito às diferenças, insta salientar que o empregador não poderá preterir no ato de admissão do empregado fumante em decorrência do uso de tabaco ou durante o curso do contrato de trabalho retalha-lo, sob pena de indenização.

3.1 O tabagismo e o nexa causal

A Constituição Federal estabeleceu como direito fundamental dos trabalhadores um meio ambiente de trabalho sadio e seguro (art. 7º e inc. XXII), visando à proteção da sua integridade física e psíquica nas relações laborais, bem como a obrigação de implementação dessas normas pelo empregador, por ser dono do negócio e, como tal, e detentor dos riscos inerentes à sua atividade e a sofrer.

Assim, o tomador de serviços deve cumprir e fazer cumprir as normas legais e regulamentares sobre segurança, higiene e medicina do trabalho, bem como informar os trabalhadores sobre os riscos profissionais no ambiente de trabalho, cabendo ao empregador provar que cumpriu todas as suas obrigações na forma da lei.

No caso do uso do tabaco nos ambientes de trabalho, compete ao empregador permitir ou não que o trabalhador se exponha aos seus efeitos nocivos, cumprindo a lei vigente no País.

Depreende-se do inc. XXVIII do art. 7º e § 3º do art. 225 da Carta Maior, bem como do § 1º do art. 14 da Lei 6.938/81 e do § único do art. 927 do Código Civil, que a responsabilidade do empregador pelos danos aos seus empregados decorrentes da exposição à fumaça do cigarro é objetiva, por se tratar de dano que degrada o meio ambiente, além de se enquadrar como atividade de risco.

A lei previdenciária não faz referência expressa a enfermidades oriundas da inalação de fumaça produzida pelo uso do tabaco, mas ao referir-se a *doença do trabalho* a lei equipara-a ao acidente do trabalho e define-a como aquela “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente” e que esteja incluída no rol de enfermidades baixado pelo Ministério da Previdência Social (Lei n. 8.213/91, art. 20,



II
).

Nota-se que não há doenças dessa etiologia arroladas nos anexos ao Decreto n. 3.048/99, mas a lei ressalva que em caso excepcional, constatando-se que a doença não arrolada “resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho” (art. 20, § 2º).

Nesse prisma, quanto aos benefícios previdenciários, a Lei n. 8.213/91 foi acrescida do art. 21-A, criando o chamado Nexo Técnico Epidemiológico e, com isso invertendo o ônus da prova para o empregador:

A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravamento, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças — CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Com a referida alteração legal o Nexo Técnico Epidemiológico foi instituído para doenças provocadas pelo trabalho por meio do vínculo direto entre a atividade econômica de cada um dos ramos em que estão inseridas as empresas e uma lista de possíveis doenças e acidentes que podem acontecer naquele ambiente de trabalho específico. Portanto, a Perícia Médica deverá fazer o reconhecimento automático do nexo entre a doença ou acidente e o trabalho exercido pelo trabalhador, mas o empregador pode descaracterizar o nexo, fazendo prova em contrário.

Neste contexto, foi aprovado o Enunciado n. 42 na I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, promovida pela ANAMATRA e TST, com o seguinte conteúdo:

ACIDENTE DO TRABALHO. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. Presume-se a ocorrência de acidente do trabalho, mesmo sem a emissão da CAT — Comunicação de Acidente de Trabalho, quando houver nexo técnico epidemiológico conforme art. 21-A da Lei n. 8.213/91.

Assim, o nexo causal das doenças com a exposição à fumaça do cigarro deve ser flexibilizado para que possa permitir a reparação dos danos para as vítimas, pois não é possível em alguns casos, à luz dos princípios constitucionais, exigir das vítimas a absoluta da relação de causalidade.



4. A OBESIDADE

O percentual de pessoas com excesso de peso superou, pela primeira vez, mais da metade da população brasileira. A pesquisa Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico (2014), do Ministério da Saúde, mostra que 51% da população acima de 18 anos está acima do peso ideal.(MINISTÉRIO DA SAÚDE,2014).

Em 2006, o índice era de 43%. apresentou algum problema relacionado à obesidade . O sedentarismo e a hipertensão arterial, de acordo com as pesquisas mais atualizadas relacionadas à obesidade, são os principais trampolins para doenças cardiovasculares. No Brasil, a Pesquisa de Orçamento Familiar revelou que o excesso de peso afeta 40% da população, sendo que, desse grupo, a obesidade atinge 11,1%.

Segundo uma pesquisa da Catho Online, 69% dos profissionais têm alguma rejeição contra pessoas obesas.

O estudo A Contratação, a Demissão e a Carreira dos Executivos Brasileiros, realizada entre março e abril deste ano, com 16 mil pessoas, apontou ainda que quando mais alto o cargo, menos obesa espera-se que a pessoa seja.

Segundo os dados, 15,8% dos entrevistados têm muita rejeição para presidentes e diretores obesos e 10,4% para gerentes e supervisores

Glauca Santos, consultora de Recursos Humanos da Catho Online, explica que os resultados decorrem da valorização da imagem pessoal da sociedade. “Nos níveis hierárquicos mais elevados isso se torna ainda mais presente, pois são pessoas que representarão a empresa e, por conta disso, a cobrança em relação à imagem se torna ainda maior.”(OBESIDADE,2014)

Adriano Segal, diretor do Departamento de Psiquiatria de Transtornos Alimentares da Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e da Síndrome Metabólica (Abeso), aponta que o preconceito no mercado de trabalho é apenas um reflexo do que existe no dia a dia dessas pessoas. “O problema é que os obesos são vistos como pessoas relaxadas, sem força de vontade e preguiçosos, o que é uma visão errônea, uma vez que pessoas obesas têm histórias, potenciais e limitações como qualquer outra”, acrescenta a psicóloga Fabíola Mansur Polito Gaspar, autora do livro Obesidade no Trabalho, da Vetor Editora.(IBID,2014).



A obesidade, é considerada doença pelos organismos internacionais e pode estar relacionada a vários tipos de outras doenças, por ser considerada multifatorial.

O empregador deve incentivar a inserção do obeso em seu meio ambiente de trabalho, a fim de o empregado não se sinta excluído e desencadeie em uma depressão e para se evitar quaisquer tipo de discriminação.

Mendes (2003) destaca que:

Sabemos que as condições de trabalho têm repercussões diretas sobre a saúde dos trabalhadores, uma vez que expõem as pessoas a diferentes riscos de adoecer e de morrer. O estresse pela sobrecarga de tarefas, a menor ingestão de alimentos, a diminuição do repouso, as instabilidades dos horários, a exposição aos riscos químicos, físicos, biológicos e sociais, a ausência de lazer, o aumento das doenças e dos acidentes de trabalho, entre outras coisas, resultam em um maior desgaste da força de trabalho. Acrescentamos, ainda, o convívio diário com a possibilidade de perder o emprego e do fim do posto de trabalho e com os baixos padrões de remuneração, moradia e transportes.

No caso da obesidade, percebe-se que a exclusão pode ocorrer por diversos fatores, quanto à dificuldade de se vestir, de se locomover, etc. O obeso é estigmatizado como alguém feio, relaxado e preguiçoso. Essa imagem gera sentimentos de solidão, insatisfação, inferioridade e reclusão, caracterizando-se como novas formas de não inclusão(FREIRE, 2005).

Assim, a obesidade, enquanto estigmatizadora, produz discriminação preconceito e exclusão social. Ouvir esses sujeitos é abrir uma escuta ao que está sendo dito e sentido, para possibilitar a ruptura de uma situação dada, que pode ser transformada no momento em que é discutida, socializada, polemizada e politizada (FELIPE, 2001).

Em casos de obesidade mórbida é necessário o encaminhamento do empregado para o INSS, pois pode gerar em casos extremos a incapacidade para o trabalho.

4.1 A obesidade e o nexos causal

A obesidade também é definida como o excesso de gordura corporal (ANDERSON; WADDEN, 2000). Um parâmetro utilizado para se enquadrar a obesidade é o Índice de Massa Corporal ou de Quetelet (IMC), determinado pelo peso em quilograma dividido pelo quadrado da altura em metros.

De acordo com o índice de Quetelet os indivíduos adultos são diagnosticados com sobrepeso e obesidade, quando apresentarem, respectivamente, valores de IMC entre 25,0 e 29,9



kg/m² e maior ou igual a 30,0 kg/m², independentemente, do sexo do indivíduo (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1995).

Segundo a Lei n. 8.213, que está em vigor desde 1991, situações que são definidas como acidente do trabalho no Brasil, considera em seu art. 19 que: “acidente do trabalho é todo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (TEIXEIRA; FREITAS, 2003, p. 83).

Além disso, nos arts. 20 e 21:

Consideram-se ainda como acidentes do trabalho, outras entidades mórbidas, tais como as doenças profissionais; os acidentes ligados ao trabalho, embora o trabalho não seja a única causa que haja contribuído para a morte ou lesão do segurado: os acidentes ocorridos no local de trabalho decorrentes de atos intencionais ou não de terceiros ou companheiros de trabalho; os desabamentos; as inundações; os incêndios e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; as doenças provenientes de contaminação acidental no exercício da atividade; os acidentes, ainda que ocorridos fora do horário ou local de trabalho, na execução de ordem da empresa, mesmo para estudos ou realização de serviços externos; no percurso da residência para o local de trabalho, ou deste para aquele (TEIXEIRA; FREITAS, 2003, p. 83-84).

Por estes fatores, bem como as mudanças no mundo do trabalho, o avanço da tecnologia e globalização, a obesidade pode e precisa ser repensada, vez que o sedentarismo e o comodismo advindos dessa modernização, desencadearam diversos prejuízos à sua saúde do trabalhador.

Na lista de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da Portaria n. 1.339 de 18 de novembro de 1999 (BRASIL, 1998), porém, não se pode olvidar que esta síndrome em se alastrando e pode ocasionar o aparecimento de várias doenças que diretamente irão interferir nas atividades de trabalho e ser consideradas risco de acidente.

5. CONCLUSÃO

Diante do exposto, pode-se concluir que, além da adoção de medidas legislativas de combate às diversas formas de discriminação, os Estados devem adotar um papel mais ativo, que consistem em um amplo e planejado processo de transformação da sociedade e do próprio Estado, com o fim de assegurar uma efetiva igualdade a fim de identificar e eliminar todas as práticas discriminatórias.



A verdade é que ainda falta uma consciência mais firme do Estado e da sociedade de que a discriminação é uma patologia social que infecta a democracia e precisa ser combatida.

No caso específico do empregado fumante, cabe ao empregador informar e dar ciência sobre a legislação federal que impede o fumo em locais fechados, além de vedar qualquer tipo de discriminação pré, durante ou pós-contratual dos trabalhadores fumantes. Ademais, é seu dever garantir um meio ambiente saudável e para tanto deve incentivar e promover campanhas em relação ao uso nocivo do tabaco.

Em relação à obesidade, esta é considerada doença e pode estar relacionada a vários tipos de outras doenças, tais como a depressão.

A nossa legislação veda discriminação quanto à origem, cor, raça e portanto na hora de selecionar o candidato ao emprego o empregador não poderá justificar que pelo fato de ser obeso não poderá ser contratado. O empregador deve incentivar a inserção do obeso em seu meio ambiente de trabalho, a fim de evitar sua discriminação.

Por fim, as empresas devem adotar medidas de saúde e segurança do trabalho nos ambientes laborais, a fim de evitar que os trabalhadores venham a adoecer por falta de medidas preventivas. Tais doenças, advindas do tabaco e da obesidade, embora não mencionadas na lista de doenças do Ministério do Trabalho e Emprego, podem se relacionar ao trabalho e gerar indenizações tanto civis, quanto previdenciárias.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, D. A.; WADDEN, T. A. Tratando o paciente obeso: sugestões para a prática de atendimento primário. *JAMA Brasil – Jornal da Associação Médica Americana*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 5, p. 3172-3188, jun. 2000.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. Lei n°. 9294/96, de 15 de julho de 1996. Dispõe sobre as restrições ao uso e à propaganda de produtos fumíferos, bebidas alcoólicas, medicamentos, terapias e defensivos agrícolas, nos termos do § 4º do art. 220 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16.jul 1996.



BRASIL. Decreto nº.8262/14, de 31 de maio de 2014. Altera o Decreto nº 2.018, de 1º de outubro de 1996, que regulamenta a Lei nº 9.294, de 15 de julho de 1996. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31.jul 2014.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20.jan. 1968.

BRASIL. Lei nº. Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 ago. 1998.

BRASIL. Portaria Nº 1339/Gm em 18 de Novembro de 1999. Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - Relação de Agentes ou Fatores de Risco de Natureza Ocupacional, com as Respectivas Doenças que podem estar com eles relacionadas. **Diário Oficial da União**, Brasília, v. 126, n. 66, p. 6009, 8 abr. 1988.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2011.

Ferreira, Maria Cecília Máximo Teodoro. **Crise do Estado social e o papel do juiz na efetivação de direitos trabalhistas**. Portal de Periódico da Capes, acesso em 12.12.2014.

MENDES, Jussara Maria Rosa; **O verso e o anverso de uma história: o acidente de trabalho e a morte no trabalho**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo**; In: COUTINHO, Adalcy Rachid. et al. Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Ingo Wolfgang Sarlet (Org.). 2.ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006, p. 112.

MALLET, Estevão. **Igualdade, Discriminação e Direito do Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 3, jul/set 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora número 5**. Dispõe sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Pesquisa inédita vai mapear doenças e fatores de risco à saúde**. Brasil, 2014.

OBESIDADE EM DESTAQUE. **Obesos enfrentam preconceito no mercado de trabalho**. Disponível em <http://www.obesidadeemdestaque.com/portal/noticias/26-obesos-enfrentam-preconceito-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em 10/10/2014.



PITANGUY, Jaqueline; HERINGER, Rosana. Direitos Humanos no Mercosul. **Cadernos Fórum Civil, ano 3, n. 4**: Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://www.cepia.org.br/publicacoes.asp>>. Acesso em 20 novembro de 2015

In: Resenha apresentada pelo aluno Konrad Saraiva Mota na disciplina Trabalho e Discriminação, ministrada pela Professora Doutora Maria Cecília Máximo Teodoro no Mestrado de Direito do Trabalho da Puc Minas.

In: Resenha apresentada pelo aluno Cauã Baptista de Almeida na disciplina Trabalho e Discriminação, ministrada pela Professora Doutora Maria Cecília Máximo Teodoro no Mestrado de Direito do Trabalho da Puc Minas.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**: Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo**. Disponível em www.boaventuradesousasantos.pt. 2014

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A constitucionalização simbólica dos direitos trabalhistas como atentado à democracia. In: **Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB, 23., 2014**, João Pessoa. Anais do 23º CONPEDI, João Pessoa, PB.: Conpedi, 2014. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br>. Acesso em: mar. 2015.

TÁCITO, Caio. **Constituições Brasileiras: 1988**. v. 7. 5. ed. Coleção Constituições Brasileiras. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2005.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. Preventing and managing the global epidemic of obesity. [S. l.]: **Report Geneve**, 1995. (Technical Report Series, 854).

