

# Demissão discriminatória de empregada obesa gera dever de indenizar

A ausência de comprovação de motivos legítimos para a demissão, como reestruturação empresarial ou necessidade técnica/econômica, levou uma empresa do Rio Grande do Sul a ser condenada por dispensa discriminatória. A decisão foi da 2ª Turma do [Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região \(RS\)](#), que reconheceu a discriminação contra uma gerente de negócios obesa por parte do banco no qual ela trabalhou por quase dois anos.



O relator do acórdão, desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo, observou a despedida discriminatória, nos termos da [Súmula 443](#) do Tribunal Superior do Trabalho e da [Lei 9.029/1995](#).

“A obesidade, em suas mais severas manifestações, é reconhecidamente uma condição que pode gerar estigma e preconceito na sociedade e no ambiente de trabalho. Embora a origem da patologia não tenha sido identificada como de origem ocupacional, a sua existência e o seu impacto na vida da reclamante são fatos incontestes, notórios e de pleno conhecimento do reclamado no momento da dispensa.”

O colegiado determinou o pagamento da [indenização por dispensa discriminatória](#), em valor correspondente à remuneração, em dobro, da despedida até o final do benefício previdenciário, incluindo férias com um terço, 13º salário e FGTS. Também deverão ser pagos R\$ 40 mil por danos morais.

No caso julgado, a empregada foi demitida dez dias após se submeter a uma cirurgia bariátrica. Com a alegação de que adquiriu a obesidade mórbida no curso do contrato, da fragilidade do quadro de saúde e da necessidade de tratamento psicológico por, ao menos, um ano, ela ajuizou a ação.

Em sua defesa, o banco sustentou que aconteceram faltas graves que já haviam gerado advertências, embora a despedida tenha constado como imotivada. Não houve, no entanto, comprovação disso. Ao recorrer da sentença que negou os pedidos, a autora obteve a reforma da decisão por unanimidade.

## O que diz a lei

O artigo 1º da Lei 9.029/1995 veda práticas discriminatórias no acesso ou manutenção do emprego. A dispensa de um empregado que se encontra em tratamento de saúde, especialmente quando a empresa tem ciência de sua condição, pode configurar ato discriminatório. A norma protetiva visa resguardar a dignidade humana e promover a igualdade, coibindo quaisquer formas de preconceito.

No artigo 4º, estão previstas as consequências para a dispensa discriminatória, incluindo indenização por danos morais e a opção pela reintegração ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento.

A súmula 443 do TST estabelece a presunção de dispensa discriminatória quando o empregado é acometido por moléstia que suscite estigma ou preconceito. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-4.*

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mar-27/dispensa-discriminatoria-gera-indenizacao-a-paciente-de-bariatrica-no-rs/>