

**AS INADEQUAÇÕES DO
AMBIENTE DE TRABALHO
PARA A EFETIVA
INTEGRAÇÃO DA PESSOA
GORDA: OS RISCOS
OCUPACIONAIS GERADOS
PELA AUSÊNCIA DE
ADAPTAÇÃO ERGONÔMICA**

THE INADEQUACIES OF THE WORK ENVIRONMENT FOR THE EFFECTIVE
INTEGRATION OF OVERWEIGHT PEOPLE: THE OCCUPATIONAL RISKS
GENERATED BY THE ABSENCE OF ERGONOMIC ADAPTATION

Ciências Sociais Aplicadas • 13/04/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/776018482](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/776018482)

Fabiane Freitas de Almeida Pinto¹

RESUMO

A inadequação ergonômica dos ambientes de trabalho evidencia uma forma estrutural de exclusão de pessoas gordas, cuja presença é frequentemente ignorada nos parâmetros normativos e nas práticas organizacionais. Esta pesquisa parte da constatação de que a ausência de mobiliários, equipamentos e políticas adaptadas à diversidade corporal compromete não apenas a saúde física, mas também a dignidade, a permanência e a valorização desses trabalhadores. O estudo tem como objetivo analisar os riscos ocupacionais gerados pela falta de adaptação ergonômica para corpos gordos, identificar os mecanismos simbólicos e institucionais de exclusão e discutir as lacunas normativas da NR 17 à luz de uma perspectiva inclusiva. A metodologia adotada foi de caráter qualitativo, com revisão bibliográfica em fontes acadêmicas recentes e legislação especializada, visando compreender as implicações técnicas, sociais e políticas do tema. Os resultados demonstram que, além das sobrecargas físicas e distúrbios osteomusculares recorrentes, os trabalhadores gordos enfrentam barreiras simbólicas que reforçam estigmas, comprometem sua autoestima e dificultam sua permanência no mercado de trabalho. Evidenciou-se ainda que a normatização vigente opera com base em um modelo padronizado de corpo, desconsiderando a pluralidade morfológica da força de trabalho contemporânea. Conclui-se que a superação dessas barreiras requer uma reconfiguração institucional profunda, pautada em acessibilidade transformativa, políticas inclusivas e revisão normativa. A ergonomia, nesse contexto, deve deixar de ser apenas uma ferramenta técnica e passar a ser compreendida como instrumento de justiça social e promoção da equidade no trabalho.

Palavras-chave: ergonomia inclusiva, corpos gordos, riscos ocupacionais

ABSTRACT

The ergonomic inadequacy of work environments reveals a structural form of exclusion of fat people, whose presence is often ignored in regulatory standards and organizational practices. This research stems from the realization that the absence of furniture, equipment, and policies adapted to body diversity compromises not only the physical health but also the dignity, permanence, and recognition of these workers. The objective of the study is to analyze the occupational risks caused by the lack of ergonomic adaptation for fat bodies, identify the symbolic and institutional mechanisms of exclusion, and discuss the regulatory gaps of NR 17 from an inclusive perspective. The methodology was qualitative, based on bibliographic review of recent academic sources and specialized legislation, aiming to understand the technical, social, and political implications of the topic. The results show that, in addition to physical overload and recurring musculoskeletal disorders, fat workers face symbolic barriers that reinforce stigmas, affect their self-esteem, and hinder their permanence in the job market. It was also found that current regulations operate based on a standardized body model, disregarding the morphological plurality of the contemporary workforce. It is concluded that overcoming these barriers requires deep institutional reconfiguration, grounded in transformative accessibility, inclusive policies, and regulatory review. Ergonomics, in this context, must cease to be merely a technical tool and be understood as an instrument of social justice and promotion of equity at work.

Keywords: inclusive ergonomics, fat bodies, occupational risks

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre a inclusão de pessoas gordas no mercado de trabalho revela a persistência de barreiras físicas, simbólicas e institucionais que comprometem a efetivação do direito à dignidade, à equidade e ao trabalho decente. Em ambientes organizacionais majoritariamente planejados para corpos que seguem padrões magros e hegemônicos, a pessoa gorda enfrenta não apenas mobiliários inadequados e ausência de ergonomia adaptada, mas também estigmas profundamente enraizados, que associam a gordura à improdutividade e ao desleixo. Essa exclusão velada, muitas vezes naturalizada sob o discurso técnico, escancara um cenário preocupante: em que medida os ambientes de trabalho estão preparados para acolher a diversidade corporal? E mais especificamente: quais riscos ocupacionais são gerados pela ausência de adaptação ergonômica aos corpos gordos e como isso compromete sua integração efetiva ao mundo do trabalho?

Para responder a essa indagação, optou-se por uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter exploratório e bibliográfico, fundamentada na análise crítica de produções acadêmicas recentes nas áreas de ergonomia, saúde do trabalhador, direitos humanos e estudos críticos do corpo. O levantamento foi realizado em periódicos científicos e publicações técnico-normativas, priorizando-se autores que discutem a intersecção entre normas de segurança do trabalho, diversidade corporal e exclusão estrutural. A metodologia adotada permitiu observar não apenas os aspectos técnicos da ergonomia, mas também os elementos simbólicos que estruturam a marginalização de determinados corpos nos ambientes produtivos.

Parte-se da hipótese de que a ausência de diretrizes ergonômicas específicas para pessoas gordas nos ambientes de trabalho contribui

diretamente para a produção de riscos ocupacionais evitáveis, reforçando a exclusão estrutural e simbólica desses sujeitos. Além disso, supõe-se que as normas atualmente vigentes, como a NR 17, embora importantes, ainda operam com uma concepção padronizada de corpo, desconsiderando a pluralidade morfológica existente na força de trabalho humano.

A relevância do presente estudo reside na necessidade urgente de repensar as práticas organizacionais à luz de uma perspectiva inclusiva e interseccional. Em um cenário marcado por transformações no mundo do trabalho e pela ampliação das pautas por equidade, é imprescindível que a diversidade corporal seja considerada uma dimensão legítima da luta por acessibilidade e justiça social. Corpos gordos, frequentemente invisibilizados nas análises sobre saúde e segurança no trabalho, precisam ser reconhecidos como sujeitos de direito, cujas experiências e necessidades devem ser levadas em conta na formulação de políticas públicas e institucionais.

Justifica-se esta investigação pela lacuna existente na literatura e na legislação trabalhista brasileira quanto à ergonomia aplicada à diversidade corporal. A falta de estudos que aborde a experiência da pessoa gorda no ambiente laboral a partir de uma perspectiva técnica, crítica e política reforça a invisibilização do tema. Ao evidenciar os riscos ocupacionais e as práticas discriminatórias que emergem da ausência de adaptações, o presente trabalho contribui para o debate sobre saúde, inclusão e equidade no mundo do trabalho.

Diante disso, os objetivos do estudo são: analisar os riscos ocupacionais decorrentes da ausência de adaptação ergonômica

para trabalhadores gordos; discutir a forma como o ambiente de trabalho reproduz exclusões simbólicas e materiais baseadas na aparência corporal; avaliar as lacunas normativas da NR 17 no que diz respeito à diversidade morfológica; e propor uma reflexão crítica sobre acessibilidade, ergonomia e inclusão no contexto das relações laborais contemporâneas.

2. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, A ERGONOMIA E NORMA REGULAMENTAR (NR) 17 E A EXCLUSÃO DOS CORPOS DISSIDENTES

Considera-se meio ambiente do trabalho o meio onde pessoas desenvolvem suas atividades de trabalho, que deve preservar condições adequadas de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, em quaisquer circunstâncias, com remuneração ou não, homens ou mulheres, idosos ou menores de idade, empregados ou autônomos, servidores públicos ou empregados da iniciativa privada².

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, XXII, impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, garantindo o alcance da proteção ao meio ambiente a todo o cidadão, uma vez que “todos recebem a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à saudável qualidade de vida³ . E é justamente nessa perspectiva que entra a ergonomia como forma de garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho.

2.1. Ergonomia e a Norma Regulamentadora N° 17 (NR 17)

A ergonomia, como campo científico e aplicado, busca adaptar o trabalho às características psicofisiológicas dos indivíduos, promovendo bem-estar, segurança e eficiência. No Brasil, essa adequação é regulamentada pela Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17), que estabelece parâmetros para que as condições laborais estejam em conformidade com as capacidades dos trabalhadores.

A NR 17 possui papel central no redesenho dos ambientes organizacionais, pois trata de aspectos fundamentais como mobiliário, organização das tarefas e condições ambientais. Essa normatização é essencial para a prevenção de doenças ocupacionais, como os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), além de contribuir diretamente para o aumento da produtividade e do bem-estar nas organizações⁴.

Contudo, a aplicabilidade da NR 17 enfrenta desafios significativos, especialmente diante das demandas de setores específicos e da diversidade corporal existente no mundo do trabalho. De fato, a exclusão da movimentação manual de pessoas do escopo da NR 17 representa uma grave lacuna regulatória, evidenciando “um ponto cego que compromete a proteção de profissionais expostos a esforços físicos intensos, como aqueles atuantes na área da saúde”⁵.

Essa omissão denuncia um possível desalinhamento entre o texto normativo e os riscos reais enfrentados pelos trabalhadores que possuem corpos gordos. De fato, a NR 17 enfrenta dificuldades quanto à sua efetivação em cenários de corpos dissidentes. Isso porque a própria gestão dos riscos ocupacionais requer que os empregadores desenvolvam Análises Ergonômicas do Trabalho (AET) e adaptações razoáveis a fim de atender a diversidade corporal de seus trabalhadores. O descumprimento dessas obrigações pode

acarretar implicações legais e comprometer a saúde dos trabalhadores, especialmente quando há evidência denexo causal entre o ambiente inadequado e o adoecimento físico ou mental do empregado.

Ora, a implementação da NR 17 vai além do cumprimento legal; ela deve ser parte de uma política organizacional mais ampla de valorização do trabalhador, em especial aos corpos dissidentes. As diretrizes da norma, quando integradas a ações de capacitação, promovem um ambiente laboral mais seguro, saudável e motivador.

Outro aspecto que acaba dificultando a implementação de um ambiente ergonomicamente saudável é a atual fragmentação entre normas, como a NR01, NR17 e NR32, que pode dificultar a coerência e a efetividade das ações ergonômicas. Embora a NR32 preveja capacitação sobre mecânica corporal para profissionais da saúde, ela não fornece orientação técnica concreta, o que pode tornar frágil a sua aplicação. Uma revisão normativa que harmonize esses dispositivos, incluindo a movimentação de pessoas no escopo da NR 17, é necessária para preencher as lacunas legais e garantir maior proteção aos trabalhadores gordos, os quais quase sempre estão expostos a riscos biomecânicos elevados⁶.

Outro ponto relevante, diz respeito à necessidade de personalização dos equipamentos e espaços de trabalho, respeitando as diferenças antropométricas e corpóreas. A padronização excessiva dos mobiliários e ferramentas pode se tornar uma fonte de exclusão para pessoas gordas, pessoas com deficiência ou outras corporalidades que fogem dos parâmetros médios. Assim, a NR 17 deve ser entendida “não apenas como um conjunto técnico de orientações,

mas como instrumento potencial de justiça social no ambiente laboral”⁷.

De fato, ambientes ergonomicamente planejados reduzem o absenteísmo, previnem lesões e ampliam a produtividade. No entanto, isso só se concretiza com uma abordagem integrada que envolva planejamento, capacitação, monitoramento e investimento em infraestrutura. A norma, embora robusta em seus princípios, precisa ser constantemente atualizada e contextualizada às novas formas de trabalho e às múltiplas corporalidades que compõem o universo laboral contemporâneo.

2.2. Corpos Fora do Padrão e Exclusão Estrutural no Ambiente de Trabalho

A marginalização de corpos dissidentes no trabalho está atrelada a sistemas históricos de dominação como o racismo, o sexismo, a exploração de classe e até exclusão social. Ao se fazer uma leitura interseccional da exclusão, quando combinados, esses marcadores sociais intensificam a violência simbólica e material contra grupos vulnerabilizados, como mulheres negras e pessoas gordas. Assim, o que se costuma tratar como “casos isolados” de discriminação, na verdade, compõe uma engrenagem produtiva que utiliza “o controle corporal” como forma de “reforçar hierarquias” e “desumanizar determinados sujeitos”⁸.

A presença de corpos fora do padrão estético hegemônico nos ambientes de trabalho revela, de forma contundente, a permanência de estruturas discriminatórias enraizadas na cultura organizacional. A sociedade constrói e reforça representações sociais que associam o corpo gordo à ineficiência, à falta de autocuidado e

até mesmo à indisciplina. Esses estigmas não se restringem ao imaginário coletivo, mas materializam-se em práticas institucionais como exclusão em processos seletivos, limitação de promoções e ausência de acessibilidade física. Essa realidade revela que “a gordofobia atua como um dispositivo normativo que regula quem pode ou não ser considerado produtivo e competente no mundo do trabalho”⁹.

As experiências de pessoas gordas no ambiente de trabalho são atravessadas por práticas humilhantes e assediadoras, que comprometem diretamente sua saúde mental e autoestima. As pessoas gordas, quase sempre, “enfrentam um ambiente de trabalho hostil, apelidos pejorativos, isolamento deliberado e desqualificação profissional, configurando um cenário de violência institucionalizada”. Essas práticas, ao serem naturalizadas, indicam que “a aparência corporal ainda se sobrepõe às competências técnicas e interpessoais dos indivíduos, colocando em xeque os princípios de igualdade de oportunidades e respeito à dignidade humana”¹⁰.

Nessa toada, acontece um verdadeiro fortalecimento da exclusão estrutural, à medida que discursos supostamente neutros, como os da medicina ou da saúde pública, são mobilizados para justificar práticas discriminatórias. Isso porque a “linguagem biomédica e midiática opera como ferramenta de controle social, ao patologizar o corpo gordo e legitimar sua marginalização”¹¹. No ambiente laboral, isso se expressa “em cobranças por emagrecimento, vigilância corporal e monitoramento constante da aparência física dos trabalhadores”. Tais práticas não apenas desconsideram a complexidade das corporalidades humanas, como também ignoram

os efeitos psicossociais da estigmatização, promovendo um “ambiente de trabalho hostil e excludente”¹².

Na realidade, a ausência de regulamentações específicas contra a gordofobia pode perpetuar a impunidade e dificultar o reconhecimento da discriminação estética como violação de direitos fundamentais. Isso porque o ideal corporal magro é utilizado como critério ilegítimo de avaliação profissional, desconsiderando a pluralidade das experiências corporais. Essa realidade demonstra “a urgência de reformas legislativas e políticas públicas que reconheçam e combatam a exclusão baseada em aparência física, com destaque para a criação de mecanismos de denúncia, fiscalização e punição efetiva”¹³.

O caráter estrutural da exclusão de corpos dissidentes também se manifesta nas relações interpessoais¹⁴. As microagressões diárias, a invisibilização nas dinâmicas organizacionais e a ausência de representatividade em cargos de liderança operam como formas silenciosas, porém contundentes, de negação do pertencimento. Essa exclusão simbólica impacta não apenas o desempenho dos trabalhadores, mas também sua identidade e subjetividade, alimentando narrativas autodepreciativas e dificultando a construção de trajetórias profissionais sustentáveis.

A intersecção entre saúde mental e estética é um ponto sensível abordado por Franco e Seabra¹⁵, ao afirmarem que: “a discriminação estética afeta diretamente os princípios da dignidade e da liberdade no trabalho”. Ora, o corpo gordo é, muitas vezes, lido como indício de preguiça, fragilidade emocional ou falta de controle, atributos negativamente conotados e alheios à realidade dos sujeitos. Essa leitura perversa compromete avaliações de desempenho, relações

interpessoais e decisões gerenciais, além de abrir margem para violências institucionais veladas, como a omissão de reconhecimento e o bloqueio de ascensões profissionais.

De fato, o enfrentamento dessa realidade exige uma reconfiguração profunda dos discursos oficiais e a adoção de estratégias de resistência simbólica¹⁶.

A reapropriação do termo “gordo” como marcador identitário, por exemplo, representa um gesto político que desafia a medicalização e propõe uma valorização da diversidade corporal. No âmbito organizacional, isso demanda a criação de ambientes mais inclusivos e ergonômicos, com políticas claras de combate à discriminação, acessibilidade estrutural, revisão de manuais de conduta e promoção ativa da representatividade nos diferentes níveis hierárquicos.

2.3. Riscos Ocupacionais Decorrentes da Inadequação Ergonômica para Corpos Gordos

A inadequação ergonômica nos ambientes de trabalho representa um risco ocupacional significativo, sobretudo quando se considera a diversidade morfológica dos corpos humanos. Os postos de trabalho, em geral, são planejados com base em medidas padronizadas que não contemplam corpos gordos, “resultando em sobrecargas musculoesqueléticas e posturas inadequadas”¹⁷.

De fato, a ausência de cadeiras, mesas e equipamentos compatíveis com diferentes biotipos compromete não apenas o desempenho profissional, mas também a saúde física e o bem-estar dos

trabalhadores, intensificando os riscos de desenvolvimento de DORT, lombalgias e outros agravos ocupacionais¹⁸.

Na análise de Prado e Dias, a padronização de mobiliários e EPIs exclui corpos que fogem ao padrão magro, revelando uma lógica estrutural que marginaliza os sujeitos gordos no ambiente laboral. Referido autor ressalta que: “essa exclusão não se limita à dimensão física: os trabalhadores gordos relatam frequentes situações de constrangimento ao utilizarem cadeiras estreitas, bancadas baixas e equipamentos inadequados”¹⁹. Tais experiências promovem uma “sensação recorrente de inadequação, que afeta profundamente a autoestima, gera estresse e contribui para o adoecimento emocional, ampliando os impactos dos riscos ergonômicos sobre a saúde mental”²⁰.

Nesse contexto, os fatores ergonômicos devem ser considerados ao lado dos riscos físicos, químicos e biológicos na análise dos acidentes de trabalho. A obesidade, ainda não reconhecida como fator ocupacional formal, potencializa os riscos laborais diante da falta de estrutura adequada. Mobiliários frágeis, espaços reduzidos e equipamentos inflexíveis tornam-se fontes de perigo e desconforto constantes, tornando o trabalho uma experiência de esforço permanente para o trabalhador gordo. Tal cenário evidencia “a necessidade urgente de reformas ergonômicas que incorporem a pluralidade corporal como critério central de projeto”²¹.

A negligência em adaptar os postos de trabalho aos diferentes perfis corporais configura não apenas um problema técnico, mas também uma violação dos direitos à inclusão e ao trabalho digno. Trabalhadores obesos, mesmo sendo jovens, já apresentava sintomas relacionados a distúrbios osteomusculares devido à

inadequação dos mobiliários²². Essa constatação reforça a urgência de políticas que incentivem a revisão das normas técnicas, como a NR-17, e que promovam o reconhecimento das necessidades corporais específicas como parte fundamental da ergonomia.

A obesidade está associada a doenças crônicas que afetam a mobilidade e ampliam a vulnerabilidade do trabalhador frente aos riscos físicos e ergonômicos. A invisibilização de corpos gordos na engenharia de segurança do trabalho reforça práticas gordofóbicas e aprofunda desigualdades institucionais. Isso pode ser identificado pela ausência de EPIs em tamanhos grandes, a limitação de uniformes e a carência de mobiliários robustos e a existência de um ambiente de trabalho planejado exclusivamente para corpos normativos. Essas condições são agravadas quando o ambiente laboral ignora essas necessidades e reforça padrões que associam corpos maiores à ineficiência. A pressão por produtividade e a ausência de equipamentos adaptados tornam-se fatores que aumentam o risco de acidentes, contribuem para o absenteísmo e perpetuam ciclos de exclusão laboral e invisibilização institucional²³.

Quando as empresas ignoram tais demandas, abrem espaço para a reprodução de preconceitos e estigmas que afetam a saúde integral dos trabalhadores. A desatenção a essas especificidades compromete a justiça organizacional, impede o avanço da inclusão e contribui para a manutenção de ambientes opressores. A estrutura excludente transforma “o espaço laboral em um local de resistência diária, onde a adaptação do corpo ao ambiente é exigida unilateralmente, sem reciprocidade por parte das instituições empregadoras”²⁴.

A ergonomia tradicional, ao privilegiar um padrão corporal único, precisa ser urgentemente revisada. A ausência de políticas públicas específicas e de parâmetros ergonômicos inclusivos reflete uma falha institucional perversa.

Portanto, a ergonomia deve incorporar uma perspectiva ampliada de corpo, capaz de reconhecer a pluralidade morfológica e garantir condições de trabalho equânimes. Isso exige ações conjuntas entre Estado, empresas e profissionais de segurança do trabalho, “com foco em formação continuada, fiscalização ativa e elaboração de novos protocolos normativos”.²⁵

Assim, o risco ocupacional passa a ser um indicativo coletivo na promoção de espaços laborais acessíveis, humanos e igualitários.

3. INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NO TRABALHO: UM DIREITO DE TODAS AS CORPORALIDADES

A inclusão e a acessibilidade no ambiente de trabalho devem ser compreendidas como dimensões essenciais da dignidade humana e do direito ao reconhecimento da diversidade corporal²⁶.

O que se evidencia, no contexto atual, é uma verdadeira exclusão das pessoas gordas do mercado de trabalho e isso não se dá apenas por barreiras físicas, como cadeiras estreitas ou uniformes padronizados, mas também por barreiras simbólicas, expressas em estigmas de improdutividade, desleixo e até fragilidade emocional. Tais preconceitos operam como obstáculos invisíveis, mas eficazes, no bloqueio de oportunidades de emprego, promoção e reconhecimento profissional. A ausência de normativas que abordem especificamente a gordofobia aprofunda esse cenário,

perpetuando práticas excludentes e impedindo o exercício pleno da cidadania laboral²⁷.

De fato, a deficiência, a gordura ou qualquer outra forma de corporalidade dissidente não deve ser vista como obstáculo, mas como desafio que enriquece os modos tradicionais de existir, trabalhar e conviver em uma sociedade minimamente civilizada.

A acessibilidade deve ser entendida como um processo contínuo de transformação institucional, que vá além da adaptação arquitetônica e promova a revisão das práticas organizacionais, dos critérios de avaliação e das formas de comunicação interna²⁸. Essa transformação exige o combate às barreiras culturais e atitudinais que sustentam a exclusão, bem como a implementação de medidas interseccionais que levem em conta as articulações entre corpo, gênero, raça e deficiência.

Com efeito, o paradigma da produtividade padronizada deve ceder espaço a um modelo que valorize o desempenho plural, os ritmos diversos e a inteligência coletiva. Nesse sentido, a proposta de uma acessibilidade transformativa é especialmente potente ao sugerir que o encontro com a diferença corporal deve gerar deslocamentos éticos, políticos e afetivos²⁹. Isso significa que os sujeitos considerados “corponormativos” precisam se dispor a escutar e interagir com realidades distintas das suas, rompendo com a lógica da tolerância passiva e construindo relações efetivamente equitativas.

A realidade dos corpos gordos denuncia a violência simbólica e estrutural que recai sobre essas corporalidades no espaço de trabalho. A aparência física, em contextos marcados por padrões

estéticos rígidos, é convertida em critério ilegítimo de exclusão e desqualificação. As políticas inclusivas devem ser capazes de identificar e eliminar esses filtros discriminatórios, promovendo campanhas educativas, treinamentos e legislações que ampliem a consciência institucional sobre o tema. A inclusão de todas as corporalidades, portanto, não é apenas um gesto de tolerância, mas uma exigência de justiça trabalho³⁰.

No mesmo viés, a perspectiva relacional de acessibilidade defendida por Von der Weid resgata a centralidade da ética do cuidado nas relações de trabalho:

“ Ao invés de esperar que os indivíduos se adaptem ao modelo hegemônico de corpo e conduta, ela sugere que as instituições se adaptem à pluralidade humana, reconhecendo as interdependências que marcam a vida social. Isso implica repensar as estruturas organizacionais, a formação de lideranças e os ambientes físicos, em busca de soluções que não excluam, mas incluam, acolham e respeitem”³¹.

De fato, o enfrentamento das desigualdades no ambiente de trabalho só será possível com a adoção de políticas públicas robustas e intersetoriais, capazes de promover a equidade desde os processos seletivos até a gestão de carreira. A construção de ambientes inclusivos passa pela garantia de que todas as pessoas possam trabalhar com segurança, conforto e reconhecimento, independentemente do seu formato corporal. Isso requer a atuação

articulada do Estado, das empresas e da sociedade civil, em um pacto ético pela valorização da diversidade e da Justiça Social³².

Somente por intermédio de uma concepção ampliada de acessibilidade, desestabilizar-se-á a noção de corpo funcional idealizado, magro, ágil e eficiente, predominante nas estruturas laborais, promovendo, no lugar disso, uma cultura de escuta e convivência com a diferença. A inclusão no mundo do trabalho não pode estar dissociada do direito à diferença e justamente nesse viés que as políticas públicas e práticas institucionais devem reconhecer não apenas a deficiência, mas também outras corporalidades marginalizadas, como corpos gordos, trans, neurodivergentes e racializados. A inclusão efetiva requer “uma revisão crítica dos dispositivos jurídicos e sociais que regulam o acesso e a permanência no trabalho”³³.

Nesse contexto, o reconhecimento da gordofobia como forma legítima de violência estrutural é um passo fundamental para a reconfiguração da ergonomia no ambiente de trabalho a fim de se possibilitar verdadeiras práticas de inclusão. A eliminação desse preconceito exige mais do que mudanças pontuais; requer uma revisão profunda dos valores que orientam as relações de trabalho em sua dimensão social, política, inclusiva e humana.

4. CONCLUSÃO

Os resultados obtidos a partir da análise teórica e das evidências extraídas da literatura especializada demonstram que a ausência de adaptação ergonômica para corpos gordos no ambiente de trabalho configura não apenas uma falha técnica, mas uma prática estrutural de exclusão. A padronização dos mobiliários e a ausência de políticas

inclusivas impactam negativamente a saúde física e emocional dos trabalhadores gordos, gerando sintomas musculoesqueléticos recorrentes, afastamentos por doenças ocupacionais e elevado índice de insatisfação no trabalho.

A percepção de que o corpo gordo é um desvio da norma e, portanto, inadequado ao contexto produtivo, aparece como um fator agravante da exclusão. Isso porque os estigmas associados à aparência corporal resultam em constrangimentos, assédio e violências simbólicas que se somam às barreiras físicas³⁴. Esses elementos reforçam a noção de que a inadequação não está no ambiente, mas no corpo, invertendo a responsabilidade e desconsiderando o direito à equidade nas condições de trabalho.

Nesse contexto, observa-se que a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17), embora reconhecida como um avanço no campo da ergonomia, não contempla de forma explícita a diversidade corporal. A lacuna normativa, especialmente no que diz respeito à movimentação manual de pessoas e à ausência de orientações sobre adequações para corpos fora do padrão médio, evidencia a necessidade urgente de revisão e ampliação dessa normativa³⁵. A ausência de respaldo legal sólido para a personalização dos ambientes reforça o ciclo de invisibilização das corporalidades dissidentes.

Além disso, a literatura demonstra que os impactos da inadequação ergonômica não se limitam ao físico. Os trabalhadores gordos frequentemente desenvolvem quadros de ansiedade, baixa autoestima e isolamento decorrentes da exposição constante a mobiliários inadequados e à falta de reconhecimento institucional. Isso confirma que os riscos ocupacionais relacionados à ergonomia para corpos gordos envolvem múltiplas dimensões – física,

emocional e simbólica – e não podem ser reduzidos a problemas de design técnico³⁶.

As evidências discutidas também apontam para a persistência de um modelo de trabalho que privilegia um ideal corporal magro, eficiente e adaptável ao ritmo produtivista. Destacam que essa lógica capacitista e gordofóbica impede a construção de espaços verdadeiramente inclusivos. O conceito de produtividade precisa ser resignificado à luz da pluralidade dos corpos, de modo a garantir que diferentes formas de existência possam ser integradas ao mundo do trabalho com dignidade e segurança³⁷.

A proposta de acessibilidade transformativa, conforme defendida por Von der Weid, surge como alternativa potente para reconfigurar a lógica de inclusão no ambiente laboral³⁸. Mais do que adaptar espaços, trata-se de transformar relações e modos de percepção, reconhecendo que a presença de corpos gordos no trabalho exige escuta, acolhimento e compromisso institucional. A acessibilidade, nesse sentido, é um processo político, ético e cotidiano, que demanda participação ativa dos gestores, engenheiros de segurança, ergonomistas e demais profissionais envolvidos na estruturação das organizações.

Outro ponto relevante identificado nos resultados é a ausência de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) adequados para corpos gordos. A exclusão desses trabalhadores da proteção mínima garantida a outros revela uma negligência grave por parte das instituições e do sistema normativo. A inadequação desses dispositivos aumenta significativamente o risco de acidentes e compromete a integridade física do trabalhador, ao mesmo tempo

em que reforça a ideia de que certos corpos não pertencem ao ambiente profissional³⁹.

Os dados analisados também indicam que a inclusão de todas as corporalidades requer uma atuação intersetorial. Não basta à empresa promover ações pontuais; é necessário que o Estado estabeleça normas claras e fiscalize seu cumprimento, que a sociedade civil pressione por mudanças e que os profissionais de saúde ocupacional adotem uma postura crítica diante das normativas vigentes. Nesse cenário, a NR 17 precisa ser reinterpretada e expandida à luz da diversidade humana e aos corpos dissidentes.

Conclui-se, portanto, que promover ambientes de trabalho verdadeiramente acessíveis e inclusivos exige mais do que adaptações físicas pontuais. É necessário um compromisso coletivo entre Estado, instituições, empresas e sociedade civil para revisar normas, reformular práticas organizacionais e combater a gordofobia estrutural. A ergonomia, nesse contexto, deve ser compreendida como uma ferramenta não apenas técnica, mas política e social, capaz de transformar relações e garantir que todos os corpos, independentemente de suas formas, possam trabalhar com dignidade, saúde e pertencimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERNANDES, Bruno. Aplicação da NR-17 e dos princípios ergonômicos no trabalho remoto e a responsabilidade do empregador. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, 2025.

FRANCO, Marcia Villar; SEABRA, Alessandra Aloise de. Patrulha estética, obesidade e a violação de direitos fundamentais: análise da gordofobia e da carência normativa. **Revista Consinter**, 2025.

GOMES, Isabella Filgueiras. **Peso, trabalho e direito: uma análise crítica da marginalização das corporalidades dissidentes no mercado de trabalho.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

LIMA, Gecineide Rodrigues de; COUTINHO, Diogenes José Gusmão. Construção discursiva do corpo gordo como campo de estigmatização e resistência. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 2025.

MARTINS, Tais. Gordofobia, sistema econômico e direitos fundamentais. **Revista Jurídica A: Direito, Justiça, Fraternidade & Sociedade**, 2025.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA ANDRADE, Peterson Marco. Uso da norma regulamentadora da ergonomia (NR17) para o levantamento, transporte e movimentação de pessoas: um ponto cego e evidente paradoxo normativo. **Revista Ação Ergonômica**, 2024.

OLIVEIRA, Shaiana Cristina Leites de; POLLI, Gislei Mocelin. **Representações sociais da pessoa gorda em sentenças trabalhistas: Questões de gordofobia, Psicologia Argumento**, 2024.

PACHECO FIORILLO, CA. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

PAIXÃO, Mírian Patrícia Castro Pereira; PAIXÃO, Sandro Jose Paula; FRANCO, Luciano Rubim. Obesidade como fator de risco para acidentes no trabalho. **Revista Saúde e Pesquisa**, 2009.

PRADO, Vitória da Silva; SENA, Janylle Marques; DIAS, Talita da Silva. Corpos gordos no ambiente laboral: riscos ocupacionais e violências. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023.

RIBEIRO, Daniele Bueno Godinho; CLARO, Vinícius dos Santos; SILVA JÚNIOR, Woodenison Pereira da. Riscos ergonômicos na atuação dos bombeiros militares: uma revisão bibliográfica sobre os desafios ocupacionais e a aplicabilidade da NR-17. **Revista Humanidades e Inovação**, 2026.

SILVA, Gustavo Matos da; CARVALHO, Michael Rodrigues de; SILVA, Pablo Vieira da; ASSIS, Cleverson Faber de; SANTIS, Sandra Helena da Silva de. A influência das atividades ergonômicas na produtividade dos funcionários em escritórios com base nas diretrizes da Norma Regulamentadora 17. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 2025.

STEFANE, Claudia Aparecida; GONÇALVES, Renata de Cássia; ALBERTINI, Beatriz Brecht; SANTOS, Estefany Camila Bonfim dos. Saúde no ambiente de trabalho: postura, ergonomia e distúrbios osteomusculares, **Revista Aracê**, 2024.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023.

VON DER WEID, Olivia. **Do avesso vinha o verso: corporalidades dissidentes, acessibilidade transformativa.** Iluminuras, Porto Alegre, 2023.

¹ Mestranda em relações sociais e trabalhistas da UDF. Ex- Docente do Curso de Direito da Universidade Católica de Brasília. Pós-Graduação em Direito Material e Processual do Trabalho. Servidora Pública Federal do Tribunal Superior do Trabalho. Chefe de Gabinete da Ministra Maria Helena Mallmann.

² PACHECO FIORILLO, CA. Curso de direito ambiental brasileiro. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 22 e 23.

³ MELO. Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 27.

⁴ SILVA, Gustavo Matos da; CARVALHO, Michael Rodrigues de; SILVA, Pablo Vieira da; ASSIS, Cleverson Faber de; SANTIS, Sandra Helena da Silva de. A influência das atividades ergonômicas na produtividade dos funcionários em escritórios com base nas diretrizes da Norma Regulamentadora 17. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 2025, p. 02.

⁵ OLIVEIRA ANDRADE, Peterson Marco. Uso da norma regulamentadora da ergonomia (NR17) para o levantamento, transporte e movimentação de pessoas: um ponto cego e evidente paradoxo normativo. **Revista Ação Ergonômica**, 2024.

⁶ FERNANDES, Bruno. Aplicação da NR-17 e dos princípios ergonômicos no trabalho remoto e a responsabilidade do

empregador. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, 2025. P. 18.

⁷ RIBEIRO, Daniele Bueno Godinho; CLARO, Vinícius dos Santos; SILVA JÚNIOR, Woodenison Pereira da. Riscos ergonômicos na atuação dos bombeiros militares: uma revisão bibliográfica sobre os desafios ocupacionais e a aplicabilidade da NR-17. **Revista Humanidades e Inovação**, 2026. p. 19.

⁸ VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023. P. 10.

⁹ OLIVEIRA, Shaiana Cristina Leites de; POLLI, Gislei Mocelin. **Representações sociais da pessoa gorda em sentenças trabalhistas: Questões de gordofobia, Psicologia Argumento**, 2024. P. 12.

¹⁰ OLIVEIRA, Shaiana Cristina Leites de; POLLI, Gislei Mocelin. **Representações sociais da pessoa gorda em sentenças trabalhistas: Questões de gordofobia, Psicologia Argumento**, 2024. P. 15

¹¹ LIMA, Gecineide Rodrigues de; COUTINHO, Diogenes José Gusmão. Construção discursiva do corpo gordo como campo de estigmatização e resistência. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 2025. P. 11 e 12.

¹² LIMA, Gecineide Rodrigues de; COUTINHO, Diogenes José Gusmão. Construção discursiva do corpo gordo como campo de

estigmatização e resistência. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 2025. P. 11 e 12.

¹³ FRANCO, Marcia Villar; SEABRA, Alessandra Aloise de. Patrulha estética, obesidade e a violação de direitos fundamentais: análise da gordofobia e da carência normativa. **Revista Consinter**, 2025. p. 16 e 17.

¹⁴ VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023. p. 12.

¹⁵ FRANCO, Marcia Villar; SEABRA, Alessandra Aloise de. Patrulha estética, obesidade e a violação de direitos fundamentais: análise da gordofobia e da carência normativa. **Revista Consinter**, 2025.p. 17

¹⁶ LIMA, Gecineide Rodrigues de; COUTINHO, Diogenes José Gusmão. Construção discursiva do corpo gordo como campo de estigmatização e resistência. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 2025. p. 15.

¹⁷ STEFANE, Claudia Aparecida; GONÇALVES, Renata de Cássia; ALBERTINI, Beatriz Brecht; SANTOS, Estefany Camila Bonfim dos. Saúde no ambiente de trabalho: postura, ergonomia e distúrbios osteomusculares, **Revista Aracê**, 2024. p. 09

¹⁸ STEFANE, Claudia Aparecida; GONÇALVES, Renata de Cássia; ALBERTINI, Beatriz Brecht; SANTOS, Estefany Camila Bonfim dos. Saúde no ambiente de trabalho: postura, ergonomia e distúrbios osteomusculares, **Revista Aracê**, 2024. p. 09 e 10.

- ¹⁹ PRADO, Vitória da Silva; SENA, Janylle Marques; DIAS, Talita da Silva. Corpos gordos no ambiente laboral: riscos ocupacionais e violências. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023. p. 08.
- ²⁰ PRADO, Vitória da Silva; SENA, Janylle Marques; DIAS, Talita da Silva. Corpos gordos no ambiente laboral: riscos ocupacionais e violências. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023. p. 09.
- ²¹ PAIXÃO, Mírian Patrícia Castro Pereira; PAIXÃO, Sandro Jose Paula; FRANCO, Luciano Rubim. Obesidade como fator de risco para acidentes no trabalho. **Revista Saúde e Pesquisa**, 2009. P. 10.
- ²² STEFANE, Claudia Aparecida; GONÇALVES, Renata de Cássia; ALBERTINI, Beatriz Brecht; SANTOS, Estefany Camila Bonfim dos. Saúde no ambiente de trabalho: postura, ergonomia e distúrbios osteomusculares, **Revista Aracê**, 2024. P. 10 e 11.
- ²³ PAIXÃO, Mírian Patrícia Castro Pereira; PAIXÃO, Sandro Jose Paula; FRANCO, Luciano Rubim. Obesidade como fator de risco para acidentes no trabalho. **Revista Saúde e Pesquisa**, 2009. P. 12-15.
- ²⁴ PRADO, Vitória da Silva; SENA, Janylle Marques; DIAS, Talita da Silva. Corpos gordos no ambiente laboral: riscos ocupacionais e violências. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023.p. 12.
- ²⁵ PRADO, Vitória da Silva; SENA, Janylle Marques; DIAS, Talita da Silva. Corpos gordos no ambiente laboral: riscos ocupacionais e violências. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023. P. 15.
- ²⁶ VON DER WEID, Olivia. **Do avesso vinha o verso: corporalidades dissidentes, acessibilidade transformativa**. Iluminuras, Porto

²⁷ MARTINS, Tais. Gordofobia, sistema econômico e direitos fundamentais. **Revista Jurídica A: Direito, Justiça, Fraternidade & Sociedade**, 2025. P. 8.

²⁸ GOMES, Isabella Filgueiras. **Peso, trabalho e direito: uma análise crítica da marginalização das corporalidades dissidentes no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2022. P. 12.

²⁹ VON DER WEID, Olivia. **Do avesso vinha o verso: corporalidades dissidentes, acessibilidade transformativa**. Iluminuras, Porto Alegre, 2023. P. 13.

³⁰ MARTINS, Tais. Gordofobia, sistema econômico e direitos fundamentais. **Revista Jurídica A: Direito, Justiça, Fraternidade & Sociedade**, 2025. p. 12 e 13.

³¹ VON DER WEID, Olivia. **Do avesso vinha o verso: corporalidades dissidentes, acessibilidade transformativa**. Iluminuras, Porto Alegre, 2023. p. 14.

³² GOMES, Isabella Filgueiras. **Peso, trabalho e direito: uma análise crítica da marginalização das corporalidades dissidentes no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2022. p. 13 e 14

³³ GOMES, Isabella Filgueiras. **Peso, trabalho e direito: uma análise crítica da marginalização das corporalidades dissidentes no**

mercado de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito) –
Universidade de Brasília, Brasília, 2022. p. 09-11.

³⁴ OLIVEIRA, Shaiana Cristina Leites de; POLLI, Gislei Mocelin.

**Representações sociais da pessoa gorda em sentenças
trabalhistas: Questões de gordofobia, Psicologia Argumento,**
2024. p. 12

³⁵ OLIVEIRA ANDRADE, Peterson Marco. Uso da norma
regulamentadora da ergonomia (NR17) para o levantamento,
transporte e movimentação de pessoas: um ponto cego e evidente
paradoxo normativo. **Revista Ação Ergonômica**, 2024. p. 13.

³⁶ PRADO, Vitória da Silva; SENA, Janylle Marques; DIAS, Talita da
Silva. Corpos gordos no ambiente laboral: riscos ocupacionais e
violências. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2023. P. 15.

³⁷ MARTINS, Tais. Gordofobia, sistema econômico e direitos
fundamentais. **Revista Jurídica A: Direito, Justiça, Fraternidade &
Sociedade**, 2025. P. 10-15.

³⁸ VON DER WEID, Olivia. **Do avesso vinha o verso: corporalidades
dissidentes, acessibilidade transformativa.** Iluminuras, Porto
Alegre, 2023. p. 16.

³⁹ PAIXÃO, Mírian Patrícia Castro Pereira; PAIXÃO, Sandro Jose Paula;
FRANCO, Luciano Rubim. Obesidade como fator de risco para
acidentes no trabalho. **Revista Saúde e Pesquisa**, 2009. p. 15.