

## **O CORPO GORDO E O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA: lugar de gordo é onde ele quiser?**

**DANIELA FERREIRA DA SILVA SUAREZ**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

**JOYCE GONÇALVES ALTAF**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

**IRENE RAGUENET TROCCOLI**

FGV EBAPE - ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS

**JUDIMAR DA SILVA GOMES**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

**NAIARA TAVARES DA SILVA**

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (UFRRJ)

## **O CORPO GORDO E O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA: lugar de gordo é onde ele quiser?**

### **1. Introdução**

A diversidade no trabalho merece cada vez mais atenção dos pesquisadores de Administração que começam a debruçar seus esforços em estudos para entender as diferenças e preconceitos enfrentados por múltiplos grupos da sociedade. No que tange particularmente ao trabalho, esses estudos merecem ênfase pois repercutem não só nas organizações, mas também na essência de cada indivíduo correlacionado.

Ressalta-se que, dentro da Administração, pensar o corpo gordo e a gordofobia ainda é algo pouco realizado e que merece esforço entre os pesquisadores. Medeiros, Possas & Valadão (2018) defendem que existe uma lacuna nos estudos sobre diversidade e trabalho quanto à obesidade como categoria a ser considerada parte da vida organizacional. Além disso, parte dos estudiosos do assunto entendem a gordura como um desvio, um problema para a sociedade (ver, Tremmel et al, 2017; Allison et al., 1999, Olshansky et al, 2005 )

No presente artigo utilizamos a contribuição de Pausé (2022) para apresentar quatro tipos de estudos correlacionados ao corpo gordo: pesquisa de obesidade; estudos críticos da obesidade; ciência do peso e o *fat studies*. E destaca-se o *fat studies* por seu olhar crítico no que se refere as atitudes da sociedade em relação a aparência e ressalta a igualdade para todas as pessoas com relação ao tamanho do corpo.

No contexto organizacional, adotar práticas de gestão da diversidade – cujo intuito é buscar aumentar a participação de pessoas mantidas à margem da sociedade, conhecidas também como minorias na composição da força de trabalho organizacional – contribui para agregar valor à organização. Seu propósito seria, portanto, promover práticas e políticas organizacionais que possibilitem maior “igualdade” entre as diferenças sociais existentes, sejam elas ocasionadas, por exemplo, em decorrência do gênero, da orientação social ou do peso.

O foco desse artigo é a obesidade, característica que tem sido alvo de preconceitos e de atitudes discriminatórias (Bray, 2009). Isso porque estar fora do padrão normativo muitas vezes passa a ser um dever moral, cujo fracasso é considerado uma incapacidade individual: o corpo que não fica dentro dos padrões aceitos como normativos na sociedade contemporânea – uma construção social – acaba sofrendo preconceito. Por isso mesmo, o preconceito do qual o corpo gordo é alvo nas organizações traz consigo uma série de entraves para o desenvolvimento profissional. Isso significa que o ambiente de trabalho não é uma exceção quando o assunto é a gordofobia, com um corpo fora do padrão desejável revelando-se característica que pode ser um entrave – muitas vezes velado – para aqueles que buscam uma posição de destaque na hierarquia corporativa.

Isto posto, o presente artigo traz como questionamento: até que ponto o corpo gordo é um impedimento para o desenvolvimento da carreira organizacional? O objetivo do artigo é, portanto, analisar de que forma o preconceito contra corpos gordos pode afetar o desenvolvimento da carreira dentro das organizações.

A pesquisa é de natureza qualitativa e descritiva. Para compreender melhor as consequências do corpo gordo no desenvolvimento da carreira foram realizadas entrevistas com quatro profissionais gestores da área de recursos humanos de empresas brasileiras e de

multinacionais com sede no Brasil. A seleção de sujeitos foi feita utilizando a técnica de bola de neve (Aaker, Kumar & Day, 2004; Rudd, 1996), e a análise das entrevistas utilizou a análise de conteúdo.

O artigo está organizado de forma a trazer um arcabouço teórico sobre gordofobia e gestão de carreira. Após essa parte teórica apresenta-se a metodologia adotada na pesquisa e em seguida os principais resultados encontrados. Ao término do artigo são trazidas as principais reflexões e conclusão que a pesquisa proporcionou.

## 2. Gordofobia

O corpo fala. Existe um estereótipo associado ao tipo de corpo que é repleto de preconceitos e discriminações. Em geral, o corpo gordo é associado ao sobrepeso e é sinônimo de doenças, descuido, preguiça, desleixo, falta de disciplina e, portanto, indesejado. Já o corpo magro é associado a beleza, vitalidade e, muitas vezes, associado a própria definição de felicidade. No entanto, quando o corpo é excessivamente magro também pode ser associado a uma pessoa doente. Nesse sentido, o corpo que não fica dentro dos padrões aceitos como normativos na sociedade contemporânea sofre preconceito.

A definição de corpo gordo está associada ao sobrepeso, ou seja, diretamente ligada a conceitos médicos para a classificação do excesso de gordura corporal, que se dá a partir de determinados parâmetros numéricos de referência como, principalmente, o Índice de Massa Corporal (IMC). Em 1995, o IMC foi proposto enquanto parâmetro de diagnóstico universal da obesidade e, inclusive, de acordo com a Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e Síndrome Metabólica (ABESO) pode ser considerado parâmetro para definir a obesidade como doença. Assim, tem-se uma definição quantitativa para a obesidade, definida por um IMC igual ou superior a 30. (Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e Síndrome Metabólica [ABESO], 2016)

Apesar da medicina entender o corpo gordo como doença, os estudos críticos de gordofobia, como o *Fat Studies*, oferece uma definição complexa de gordura e rejeita completamente o IMC como um meio de mapear corpos porque falha em abordar a diversidade humana (Cooper, 2010). Existe, portanto, uma construção social do corpo, demonstrando que este é um campo de estudos promissor.

Quando a obesidade é definida como um fenômeno patológico médico, psicológico e social, o discurso versa sobre seu tratamento e prevenção, sendo identificada como um problema que requer solução, ou seja, a redução física do corpo gordo e a eliminação do potencial de engordar do indivíduo (Cooper, 2010), gerando a gordofobia. Já a visão crítica é oposta ao discurso dominante sobre a obesidade, discutindo questões associadas ao processo de estigma e a discriminação do corpo gordo.

A respeito do corpo humano Synnott (1992) aponta que ele é socialmente construído e assume diferentes significações ao longo da história oriundos de fatores condicionantes como acontecimentos políticos, econômicos, científicos, sociais, culturais e até mesmo religiosos. Para Vasconcelos, Sudo e Sudo (2004) o corpo tem sentido dentro de um contexto social, que o constrói, sendo-lhe atribuídas representações constituídas de sentidos, imagens e significados dentro de um universo simbólico, tornando-se um fato cultural. Assim, o conceito e padrão de corpo socialmente aceito e desejado vem sendo construído e desconstruído ao longo da história, a ponto de, conforme aponta Vaz (2006) estar no mercado dada a capacidade do corpo tanto de consumir como de ser consumido.

Isto posto, na sociedade contemporânea, o corpo se torna objeto de consumo. A valorização da aparência leva as pessoas em direção a um conjunto de práticas para operacionalizar o corpo ideal (Wanderley & Ferreira, 2010). A esse respeito, Lorber e Martin (2013) dizem que muitas vezes esse corpo ideal passa por um julgamento moral e a existência de um padrão, em que o corpo gordo não faz parte, é reflexo de uma série de questões que irão se desdobrar no que denominamos de gordofobia, afinal, se está fora da norma não merece valor e nem mesmo aceitação.

Para Baudrillard (2005) a “sociedade de consumo” induz os indivíduos a entenderem a ditadura da beleza, da magreza e da saúde como uma escolha pessoal. Novaes (2006) aponta que aqueles que não fazem essa escolha são socialmente excluídos e carregam consigo estereótipos depreciativos. Assim, os padrões de beleza associados ao corpo magro passam a ser um dever moral cujo fracasso é considerado uma incapacidade individual.

Corroborando com essa contextualização, Pausé (2022) destaca que, apesar de nos últimos cem anos pesquisadores terem voltado sua atenção para o corpo gordo como um local de pesquisa, boa parte desses estudiosos entende a gordura como um desvio, uma doença a ser curada. A autora apresenta quatro tipos de estudos sobre a gordura e o corpo gordo, que estão brevemente reproduzidos no quadro 1.

Quadro 1: pesquisa sobre o corpo gordo

Tipo de estudo	Foco/ objetivo
Pesquisa de obesidade	Buscam entender a obesidade a fim de prevenir, tratar ou curar; sugere impactos negativos da obesidade no emprego;
Estudos críticos da obesidade	Entendem que as conclusões e estimativas científicas não devem ser baseadas em julgamento coletivo, mas em evidências. Expõe falhas, erros e suposições da pesquisa de obesidade.
Ciência do peso	Estudam pesos corporais mais elevados, procuram compreender a relação entre o peso e outros fatores, como aceitação social, saúde fisiológica e envolvimento ao longo da vida. Não entendem a gordura como um aspecto natural da diversidade humana, estudos procuram resolver o “problema da gordura”.
<i>Fat Studies</i>	Estuda o corpo gordo e as experiências vividas por pessoas gordas. Entendem a gordura como um aspecto natural da diversidade humana

Fonte: resumo elaborado pelos autores a partir do artigo de Pausé (2022)

Pausé (2022) defende que os *Fat Studies* são a perspectiva mais apropriada para estudar corpos gordos e a experiência das pessoas gordas, pois identificam e discutem os discursos convencionais e alternativos sobre a gordura, analisam o tamanho como uma questão de justiça social na interseção da opressão, e, avaliam criticamente a opressão do tamanho conforme ela se manifesta em várias instituições sociais, inclusive dentro das organizações (Pausé, 2022). Corroborando, Rothblum (2012) destaca o *Fat Studies* como uma área de estudo que critica atitudes da sociedade a respeito do peso corporal bem como a aparência das pessoas gordas. O

intuito da área é defender a igualdade independente do tamanho do corpo ao mesmo tempo em que se questiona o motivo para oprimir pessoas gordas e quem se beneficia com essa opressão.

Para dar conta de questões relacionadas à preconceitos dentro das organizações existe a Gestão da Diversidade, uma área supostamente para tratar dessas e outras desigualdades. No entanto, possui discursos bastante ambíguos no que se refere à efetividade das práticas adotadas pelas organizações. Isso porque para serem efetivas, é necessário que os indivíduos que estão nas organizações acreditem nas práticas adotadas. No entanto, embora no discurso organizacional sejam reafirmadas que existam práticas voltadas para a redução das desigualdades existentes, se na prática organizacional isso não é percebido pelos funcionários, essa gestão da diversidade não é efetiva (Saraiva & Irigaray, 2009).

Ademais, sob uma perspectiva crítica, a gestão da diversidade passou a ser parte da ideologia dos administradores a partir do momento em que a contratação de pessoas diversas passou a ser inevitável, fazendo com que as organizações passassem a adotar as políticas de gestão da diversidade. No entanto, a terminologia “gestão” implica medir e controlar. Desta maneira, reduz-se um problema social à uma questão técnica e, assim, exclui-se o caráter político da diversidade. Ou seja, a diversidade passa a ser encarada como vantagem competitiva, apenas (Alves & Galeão-Silva, 2004).

Neste caso, as práticas organizacionais voltadas para a diversidade passam a ser apenas para “melhorar a vantagem competitiva” (Bulgarelli, 2023) pouco havendo preocupação real com as questões e os problemas dos diversos (Diniz, Carrieri, Gandra, & Bicalho, 2013; Saraiva & Irigaray, 2009). A gestão da diversidade, nesse sentido, não tem sido capaz de promover real inclusão de grupos marginalizados nas organizações, como as pessoas gordas. Tampouco contribuem para uma transformação social. Ao olhar para o caso de pessoas gordas, questiona-se até que ponto o corpo gordo não é um empecilho para contratação ou ascensão dessas pessoas na carreira (Garcia & Viercili, 2018; Saraiva & Irigaray, 2009; Mesquita, Teixeira & Silva, 2020).

Saraiva e Irigaray (2009) ao fazerem um estudo de caso em uma organização que adota política de gestão da diversidade estruturada há décadas apontam como está implícita na política formalizada da empresa que a gestão da diversidade é estabelecida como via de mão dupla: reconhecimento por resultado. Desta maneira, segundo os autores, a diversidade beneficia a organização, ou seja, vale a pena ser diverso na perspectiva organizacional, mas não por uma questão de “justiça” ou “genuíno interesse social”, e sim por uma questão de vantagem competitiva pois o mercado legitima organizações que adotam política de gestão da diversidade. Além disso, os autores apontam que muitas obrigações legais ficam camufladas por meio do discurso da gestão da diversidade.

Outro fator relevante apontado pelos autores são as contradições existentes entre o discurso e a prática empresarial. Quando tais práticas são dissociadas de uma mudança de mentalidade dos funcionários, pouco funcionam. Aparentemente são necessárias mudanças sociais profundas para se conseguir atingir algum grau de igualdade ou equidade dentro das organizações sob o risco de serem apenas políticas de fachada, e isso não é diferente quando se refere ao corpo gordo. (Saraiva & Irigaray, 2009)

Neste cenário, percebe-se que a perspectiva do trabalhador é negligenciada em estudos organizacionais. Nesse sentido, questiona-se como o corpo gordo é tratado pela empresa e pelos demais funcionários que interagem com ele? Quais são as possibilidades de inserção do corpo

gordo no ambiente de trabalho e sua progressão de carreira? A fim de contribuir com essa reflexão, será feita uma breve contextualização sobre gestão de carreiras.

### **3. Gestão de Carreiras**

Com a evolução das organizações, a alta competitividade entre elas e a busca constante de aperfeiçoamento na prestação de bens e serviços, a fim de alcançar melhores resultados em seus objetivos, as organizações precisam ter além de novas tecnologias, equipamentos modernos, padronização de processos e métodos eficientes, uma gestão adequada de seu capital humano, investindo efetivamente nele. Deste modo, cada vez mais as organizações estão adotando critérios de gestão de carreira, na qual são evidenciadas as competências de cada colaborador e quais são as etapas que cada um deve percorrer para o seu desenvolvimento. (Trambaioli & Joviliano, 2015)

Os recursos humanos, materiais e financeiros configuram a base da formação de qualquer organização. Contudo, algumas vezes, é possível verificar por parte de algumas organizações, uma priorização dos recursos financeiros e materiais, em detrimento dos recursos humanos. A “gestão adequada” sugerida por Trambaioli e Joviliano (2015) vem de encontro à essa prática, através do estabelecimento de ações de identificação das competências dos colaboradores e do acompanhamento de sua trajetória na organização.

Há um relativo consenso entre os pesquisadores de que a carreira pode ser organizada em trajetórias, ou seja, entendida como a lógica das posições ocupadas pelas pessoas ao longo de suas vidas. Essas trajetórias são estruturadas em torno de responsabilidades, e não mais em torno de cargos e funções. Nesse sentido, a carreira de um indivíduo é uma construção mais pessoal do que empresarial. Ou seja, toda e qualquer organização pela qual o indivíduo passa, contribui para a sua formação e para o aprimoramento de suas competências. Essa trajetória, portanto, que era pautada através da análise de uma estrutura hierárquica, agora passa a ser baseada nas responsabilidades que cada um poderá assumir de acordo com suas competências. (Dutra, 2008)

Nesse sentido, a gestão de carreira deve ser definida com base na estrutura de posições, na sua valorização e nos requisitos necessários para alcançá-la. A estrutura de carreira tem algumas características diferenciadas: pode ser em linha, em rede ou paralelas. Neste último caso, o colaborador pode seguir duas opções, a profissional ou a gerencial e, nas duas o colaborador terá acesso aos mais elevados níveis de reconhecimento oferecidos pela organização (Dutra, 2001).

As discussões sobre carreira assumem atualmente dois rumos: um deles foca o papel da pessoa, e o outro, no da organização. Na perspectiva das pessoas, destaca-se a responsabilidade pela gestão do próprio desenvolvimento e competitividade profissional (Dutra, 1996). Dutra (2001) enfatiza também a reponsabilidade do colaborador nessa construção. Entretanto, apresenta como contrapartida o dever da organização em criar meios para que o colaborador tenha acesso aos mais elevados níveis de reconhecimento, o que requer, por parte da empresa, planejamento e controle, além de transparência nas suas políticas e ações de gestão de pessoas.

Conforme França (2009) aponta, o papel da empresa na gestão de carreira pode ser dividido em três categorias conforme a natureza das decisões: 1) definição estratégica; 2) definição do sistema de gestão de carreira; 3) definição da metodologia de concepção, implementação e atualização do sistema. Ao dividir as categorias de gestão de carreira, o autor propõe um modelo de planejamento baseado numa via de mão dupla (ganha-ganha), visando

não apenas o desenvolvimento da empresa, mas também o desenvolvimento pessoal do colaborador. Além disso, estabelece como primordial a implementação e manutenção de um sistema de gestão. Essas ferramentas são importantes instrumentos para a obtenção de informações, tanto por parte dos colaboradores como pelas organizações.

Na análise de Dutra (1996), as empresas ainda possuem resistências em relação a implantação da gestão de carreiras. Um exemplo é a necessidade da mudança nos sistemas, sendo este visto como um alto investimento. Outro, a resistência por parte dos administradores, que não querem ser os mediadores entre as necessidades da empresa e as expectativas de seus colaboradores. E, por fim, a falta de persistência para aguardar os resultados que não são imediatos a serem conquistados com o novo modelo.

A organização que deseja apoiar-se no desenvolvimento de seus colaboradores deve ter seus objetivos claramente definidos, estimulando e apoiando os colaboradores na adesão destes objetivos visando o crescimento profissional. Para isso é importante uma definição estratégica, em que devem ser conciliados o crescimento da organização e das pessoas, a trajetória profissional, liberdade de opções de carreira, compartilhamento de decisões e suporte ao planejamento individual de carreira. Inclui-se também a definição de quais são os níveis em cada estrutura de carreira e quais os requisitos necessários para alcançar estes níveis (Dutra, 2001).

A resistência das organizações na implantação de sistemas de gestão de carreiras pode expressar uma visão equivocada, na qual a gestão de carreira é vista como custo e não como investimento. A definição estratégica recomendada por Dutra (2001) se apresenta como um importante aliado para minimização dessa resistência. Como citado por França (2009), a gestão de carreiras deve buscar a conciliação entre o desenvolvimento da empresa e das pessoas. Nesse sentido, o sucesso do indivíduo – parte indissociável da organização, refletirá, conseqüentemente, o sucesso dela.

Embora parte da responsabilidade sobre a gestão da carreira seja atribuída ao indivíduo, fica nítido o papel e a importância das organizações nesse processo. Adotar estratégias e criar condições ambientais favoráveis ao desenvolvimento dos indivíduos são algumas delas. Nesse sentido, conhecer seus objetivos, expectativas, desejos e limitações, se torna fundamental. A gestão de carreiras, feita de forma adequada é capaz de trazer resultados significantes, tanto para as organizações como para os indivíduos.

#### **4. Percorso Metodológico**

A pesquisa possui natureza qualitativa e descritiva. A pesquisa qualitativa segundo Minayo (2009, p. 21) acena a questões particulares na qual “trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes”. Trata-se de uma ciência social, pois pertence a uma realidade em que o sujeito se difere e se reconhece, não só por agir, mas também por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir das suas experiências no contexto em que é inserido. A pesquisa também se caracteriza como descritiva, compreendendo que o processo tem por objetivo identificar, registrar e analisar variáveis ligadas ao fenômeno estudado, proporcionando novas visões sobre a realidade explorada (Nunes, Nascimento & Luz, 2016).

A análise dos dados teve como norte os princípios da análise do conteúdo com base nos dados coletados por meio entrevistas (Gaskell, 2004). A análise de conteúdo contribuiu para deduzir a impressão do pesquisador sobre o contexto que foi investigado. Existem muitos

autores que propõem diversificadas descrições do processo da análise de conteúdo, todavia, nessa pesquisa utiliza-se o que Bardin (2009) indica como análise de conteúdo. Baseados na autora, portanto, foram estabelecidas três categorias de análise: o discurso de diversidade nas organizações, sutileza da discriminação e carreira e corpo.

Para esse estudo selecionou-se 4 gestores de recursos humanos de empresas de origem nacional e multinacionais com sede no Brasil. A amostra foi por conveniência a partir da estratégia snowballing, ou “amostragem por bola de neve” (Aaker, Kumar & Day, 2004; Rudd, 1996). A escolha obedeceu a critérios pré-determinados (Gaskell, 2004), visando a maior homogeneidade: atuarem no setor de recursos humanos e possuírem experiência na gestão de pessoas e, em especial, na gestão da diversidade, conforme quadro 2 a seguir.

Quadro 2: Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Formação	Área de atuação	Caracterização da organização
Entrevistado 1	Administração e matemática	Formação de Professores	Universidade Pública
		Gestor Tecnologia da Informação	Indústria Química Multinacional
Entrevistado 2	Administração	Gestor de diversidade	Consultoria Multinacional
Entrevistado 3	Comunicação Social	Head global de desenvolvimento organizacional	Indústria Química Multinacional Canadense
Entrevistado 4	Administração	Gestor de diversidade	Multinacional Brasileira do ramo de bebidas

Fonte: elaborado pelos autores.

Eles foram objeto de entrevistas individuais realizadas entre os meses de dezembro de 2022 e fevereiro de 2023. Essas entrevistas foram agendadas conforme a disponibilidade dos pesquisadores e participantes. Durante as entrevistas, foi permitido que os participantes falassem de maneira livre a respeito das questões abordadas a partir de suas experiências cotidianas, culturais e contexto em que se encontravam, por isso, a duração das entrevistas foram variáveis, com no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas de duração. Ressalta-se que as entrevistas foram efetuadas de maneira remota por meio da plataforma Google-Meet.

Foram feitas dez perguntas abertas e os entrevistados se sentiram livres para falar à vontade. As entrevistas foram gravadas na íntegra pela referida plataforma para fins, exclusivamente, da pesquisa e com autorização dos participantes. Em posse do material das entrevistas gravado e transcrito, foram realizadas leituras, com o intuito de familiarizar com os conteúdos, conhecendo o contexto e deixando fluir impressões e orientações.

Procedeu-se então o levantamento das falas dos entrevistados através da transcrição, a seguir realizou-se a análise dos depoimentos dos entrevistados com o objetivo de identificar o que foi dito e como foi dito, em busca de identificar as estruturas organizacionais e simbólicas da organização. Sendo assim, seguiu-se o modelo de Bardin (2009) através das etapas sucessivas: a pré-análise, com o objetivo de organizar o material; a seguir efetuou-se a leitura e releitura do material a fim de construir analogias e estruturas de sentido; após esta fase estabeleceu-se a categorização no confronto com o material empírico e, por fim, a interpretação dos dados, realizada com base na teoria e nas observações dos pesquisadores.



## 5. Demonstração e Análise do Corpus de Pesquisa

Através da fala dos entrevistados, apresentadas à seguir, percebe-se que os estudos em diversidade estão evoluindo, as empresas estão atentas ao tema e, muitas, especialmente as grandes, criaram um setor interno para tratar de assuntos relacionados à diversidade no trabalho. Todos os entrevistados afirmaram que a empresa onde trabalham tem um setor para cuidar da diversidade. Parece que as empresas entendem que as práticas de gestão da diversidade contribuem para agregar valor à organização, assim, buscam promover práticas e políticas organizacionais que possibilitem maior “igualdade” entre as diferenças sociais existentes.

Todos estavam muito à vontade para falar de diversidade, no entanto, quando o assunto foi o corpo gordo, foi percebido um certo desconforto, especialmente dos entrevistados que são gestores da área de diversidade. O discurso é de aceitação do corpo gordo, no entanto, não foram identificadas práticas efetivas para adaptar o ambiente organizacional às condições apropriadas de ergonomia, nem mesmo programas para tratar a discriminação do corpo gordo no ambiente organizacional. Aparentemente o tema tem sido marginalizado nesse cenário.

Três categorias finais resultaram do processo de análise de conteúdo dos depoimentos obtidos nesta pesquisa: o discurso de diversidade nas organizações; sutileza da discriminação e carreira e corpo. A seguir, essas categorias são explicadas.

### 5.1. Categoria: O Discurso de Diversidade nas Organizações

A gestão da diversidade vem sendo defendida e avançou nos últimos anos. Muitas empresas possuem setores internos para tratar o tema e algumas até estabelecem políticas internas com ações pontuais e específicas, pois entendem que um bom gerenciamento da diversidade das pessoas pode impactar positivamente no desempenho da organização. Todos os entrevistados reafirmaram esse entendimento nas entrevistas. No entanto, ficou evidente que existem subáreas que possuem atenção diferenciada dentro da temática. Primeiro as que são atendidas por legislação, como a deficiência física e questões relacionadas à acessibilidade, e temas que estão na “moda” como: gênero, raça, etnia, LGBTQIA+. Questões associadas ao corpo gordo e gordofobia ainda não são discutidas abertamente, como ilustrado nas falas a seguir:

“Eu sinto que **o tema ele é tratado, mas não de uma forma tão direcionada**. Eu sinto ainda um pouco de receio, **tabu de falar diretamente**, do tipo assim: vamos falar sobre obesidade? Então você sempre acaba tratando o tema de uma forma que ele está englobado, mas que não é necessariamente sobre ele” (Entrevistado 2, grifo nosso).

“Existem falas isoladas sobre a importância da diversidade, mas parece que o foco maior **fica entre temáticas ligadas às pessoas negras, LGBTQIA+**, fica mais nessa *vibe*... a parte que envolve, por exemplo, outros aspectos como gordofobia e tal, não a gente nem ouve falar, não tem...” (Entrevistado 1, grifo nosso)

Existe empresa que tem o setor de diversidade bem estruturado, com uma definição abrangente:

“É uma Diretoria, dentro de Gente e Gestão, que seria o RH, tem o setor de Diversidade, Inclusão e Saúde Mental. Então hoje a gente tem a Diretora de

Diversidade, Inclusão e Saúde Mental, eu e o meu time somos responsáveis pela área de diversidade, equidade e inclusão e tem um time par nosso que é responsável por saúde mental. O time de diversidade, equidade e inclusão a gente hoje trabalha no Brasil com quatro pautas prioritárias que são: **racial, gênero, comunidade LGBTQIA+ e pessoas com deficiência e corpos não normativos**. É nesse último grupo que entra muito a questão de gordofobia, todas essas questões estão dentro desse grupo de afinidade... A gente **não tem nenhum programa direcionado ao peso. A gente chama de “bem-estar”**. Então é basicamente qualquer funcionário, independente tem que procurar o bem-estar mental e físico. Então não é direcionado à peso de ninguém, sabe? A gente não tem nenhum critério de que a partir de tal IMC a pessoa vai participar ou a gente convida, não!” (Entrevistado 4)

Na empresa onde trabalha o entrevistado 4, existe uma descrição na área de diversidade que abrange corpos não normativos, mas quando questionado a respeito de projetos específicos para tratar e prevenir a gordofobia, não foram identificadas ações específicas. O assunto é tratado com discrição, reforçando o que afirma Rothblum (1992) que os obesos são estigmatizados em diversos ambientes de trabalho, como educação, cuidados com a saúde e até mesmo pela mídia, é uma forma sutil de discriminação.

“as empresas não tratam esse assunto de uma forma aberta. E pode ser por dois fatores: um, por uma questão de desconhecimento do que é um corpo gordo, né. Então é um pouco do que tá ali na minha fala, no sentido de – eu posso ter um corpo gordo e saudável, mas a nossa sociedade muitas vezes entende que o corpo gordo não é saudável... Mas tem também uma dicotomia do olhar da empresa, que pode ser: tanto um olhar ‘não penso nisso’, por um desconhecimento, ou, ‘nem quero falar nisso porque pra mim de fato, é um preconceito também, e eu não quero tocar no ponto’.” (Entrevistado 3)

A fala dos entrevistados reforça o que foi apontado por Pausé (2022) quando afirma que a maior parte dos estudiosos entende a gordura como um desvio, uma doença a ser curada. Existe, no entanto, um olhar alternativo sobre a gordura, os *Fat Studies*, que analisam o tamanho do corpo como uma questão de justiça social na interseção da opressão. Essa visão mais crítica avalia formas de opressão e pensa em como promover justiça social. Em geral, a discriminação acontece de forma velada, sutil, não é abertamente declarada.

## 5.2. Categoria: Sutileza da Discriminação

Vamos realizar a análise a partir da perspectiva do campo de estudos *Fat Studies*, ou seja, pensar no corpo gordo e nas experiências vividas por pessoas gordas, buscando promover reflexão em relação a igualdade para todas as pessoas independentemente do tamanho do corpo (Rothblum, 2012).

A respeito do questionamento sobre “como é ser gordo dentro de uma empresa”, o primeiro entrevistado relatou que passou por uma da cirurgia bariátrica, então teve a oportunidade de viver a experiência do corpo gordo no ambiente organizacional e posteriormente de um corpo magro.

“hoje eu me sinto mais... mais procurado para as questões que envolvem essa interação social... eu sinto que há uma boa vontade maior no ar em relação à mim. É diferente... não que antes fosse hostilidade, né? Mas... uma distância mesmo velada... talvez até uma hostilidade velada, né?” (Entrevistado 1)

Essa fala evidencia que o entrevistado percebeu uma diferença na interação com os demais pares da equipe com seus diferentes corpos. Antes da cirurgia existia uma discriminação que não era declarada, mas estava presente e acabava causando marginalização nesse ambiente organizacional. Posteriormente, o entrevistado 1 informou que fez terapia para lidar com a gordura, ou seja, reconheceu que precisou fazer análise para lidar com o corpo gordo e sua aceitação e muitas vezes sofria com a discriminação, o que chama de “violências”.

“então, a gordura não era um problema. Porque assim, eu já tinha feito também análise por muitos anos atrás, né? Então minha cabeça era muito bem resolvida com isso. Mas não que eu não sofresse violências por aí a fora, né? Mas a minha forma de lidar com elas era diferente [...] E aí essas violências muitas vezes vem assim de uma forma muito, às vezes muito sutil. Tipo assim ‘Ah, você não quer comer uma saladinha hoje não?’. As pessoas se sentem habilitadas a dar palpites na sua dieta, no que que você vai comer, a lidar com esses aspectos, claro que gerava algum incômodo, mas normalmente, o meu contato social era menor.” (Entrevistado 1)

Essas “violências” levavam o entrevistado a um contato social menor com os seus colegas de trabalho. É possível perceber que atitudes simples, que parecem não representar um processo de estigmatização para a pessoa com o corpo gordo, pode ser percebida de forma diferente e representar uma forma sutil de discriminação conforme relatado abaixo:

“[...] tem um programa de ginástica laboral, que ele é proposto como uma forma de evitar que os corpos gordos, né? (risos) eles surjam... e eu vi também uma preocupação, é, nesse sentido, também velada, sobre por exemplo, a iniciativa de colocar no restaurante uma área para alimentação mais saudável por assim dizer... aí até hoje até a pressão para isso é menor, eu não sei se é porque também eu já não sou mais gordo, né?!... o sugestionamento que veio por você ele não vem de uma forma direta ou formal, né? Ou assim, explicitamente invasiva às vezes vem com uma piadinha, um toque de simpatia, né? Para tentar tornar a coisa menos invasiva... mas nem por isso deixa de ser, né? Aí eu vou falando que a nossa cultura é muito hábil em construir esses eufemismos, porque realmente é, né?” (Entrevistado 1)

Assim, a discriminação e o preconceito que são recebidos através de comentários, brincadeiras e até mesmo o isolamento, geram impacto na vida de pessoas com o corpo gordo gerando marginalização dentro das organizações. O estereótipo associado à pessoa com o corpo gordo também gera consequências no indivíduo e reflete no grupo de trabalho. Ou seja, é uma construção social que influencia o ambiente organizacional:

“E aí eu acho que vem de uma problemática até que, se a gente pega como que as pessoas gordas são retratadas em filmes, na mídia, elas geralmente são o melhor amigo engraçado de alguém, aquela pessoa piadista que está sempre ali, para fazer todo mundo rir. Mas ela não está retratada como um cargo de liderança, uma posição de poder, etc. Então, acho que isso acaba impactando os nossos vieses né, que a gente vai percebendo.” (Entrevistado 3)

Tendo em vista a estigmatização que sofrem e o consequente isolamento a que são sujeitos, faz-se necessária a construção de um diálogo sobre o processo socialmente construído de estigmatização, relacionando-o com a temática da obesidade.

A busca por uma posição de destaque muitas vezes pode ser um entrave para aqueles que possuem um corpo fora do padrão desejável, sendo essa discriminação, gordofobia, muitas vezes velada (Jimenez Jimenez, 2020). Disfarçada com a preocupação com a saúde e o bem-estar da pessoa gorda, outros membros da organização não perdem a oportunidade, inclusive em público, de darem “conselhos” ou fazerem comentários depreciativos, que tem como objetivo diminuir o outro. Assim, os corpos gordos são vistos como fracos, doentes, incapazes e infelizes. Além disso, são constantes os gracejos, piadas, chacotas feitas em tons de brincadeira, mas que no fundo, ofendem e prejudicam o indivíduo.

A marginalização de pessoas gordas no ambiente de trabalho pode configurar-se de um fardo, em que a cada dia a pessoa gorda é obrigada a provar de alguma forma que a sua competência não está associada ao seu corpo. Tal situação pode se refletir, ainda, na perda de concentração, no aumento de conflitos experienciados e *turnover*, e no desenvolvimento de doenças psiquiátricas como a depressão, transtornos de ansiedade e Síndrome de *Burnolt*.

Nesse cenário, como acontece o desenvolvimento de carreira do corpo gordo dentro da organização?

### **5.3. Categoria: Carreira e Corpo Gordo**

A discriminação em relação aos corpos gordos fica evidente nos depoimentos relatados nas categorias anteriores. Percebe-se que o ambiente organizacional se constitui em uma fonte de estigma. E como é o desenvolvimento de carreira para quem está nessa condição?

A primeira dificuldade está no processo de admissão do profissional com o corpo gordo pela empresa. A admissão fica condicionada a percepção do profissional que conduz o processo seletivo e, em sua maioria, não existe um parâmetro estabelecido previamente conforme relatado a seguir:

“ninguém define que num processo seletivo para contratar, sei lá, estagiário ou funcionários de um setor, que eles vão ter um percentual específico direcionado para um determinado público... mas eu observo que oscila. Às vezes depende de quem está gerenciando, por exemplo, quem está gerenciando agora é mais sensível a essa causa... Não tem nada planejado previamente não. Hoje a pessoa que gerencia isso, ela é mais sensível a essas causas, aí ela está mais apta a captar por exemplo pessoas do público LGBTQIA+, pessoas negras, mas fica nesse aspecto” (Entrevistado 1)

Nessa fala, o entrevistado 1 exclui os corpos gordos, especialmente quando apresenta exemplos de contratação, esse gestor não pensa no corpo gordo ao longo do processo de recrutamento e seleção. Será que o corpo gordo é incapaz? Se esse corpo não passa pelo processo seletivo, como terá oportunidade de estar inserido no mercado de trabalho!

Já o entrevistado 3 elenca as dimensões de gênero, raça, LGBT, ageísmo e deficiência e trata as demais como “restante”. A gordofobia não está na lista inicial da diversidade, esse gestor também não pensa nessa dimensão da diversidade. Percebe-se que é necessário ampliar a visão de mercado e entender que a pluralidade traz benefícios e, é importante ter representatividade em todas as dimensões, mas o que a prioridade é o que está na legislação, conforme transcrição relatada abaixo:

“A minha percepção é que dentro da inclusão e diversidade as empresas estão trabalhando principalmente, com cinco tópicos. A questão de gênero, de raça, LGBT, a questão de idade e a questão de deficiência. Algumas delas são motivadas pela legislação. Então, quando a gente fala lei de inclusão de pessoas com deficiência, tem a lei de jovem aprendiz. O restante, a gente vê quase se movimentando, então a gente já vê algumas discussões até indo em caminho para as cotas raciais nas empresas. Então, é uma coisa que as empresas estão aí antenadas para seguir. Mas a gente sabe que não se esgota.” (Entrevistado 3)

Nas organizações, principalmente as privadas, o preconceito contra os obesos já se manifesta na seleção, pois são poucos que conseguem ingressar na empresa. Quando o assunto é cargo de liderança, os achados das entrevistas demonstram que quem tinha corpo gordo e conseguiu chegar lá, precisou emagrecer, alguns fizeram cirurgia bariátrica.

“Mas, a percepção que eu tenho é que um atributo que ele é percebido, ele é processado internamente, né? E ele modaliza a forma como os critérios de decisão e avaliação depois eles podem ser implementados. E aí por que que eu observo isso? Porque as admissões elas geralmente não alcançam esse público. Não vejo esse perfil chegando, entendeu?” (Entrevistado 1)

Após as análises das entrevistas ficou evidente a diferença entre emprego público e privado e o impacto do corpo gordo na carreira do indivíduo. No setor público, o processo seletivo é constituído de normas específicas, possui um delineamento claro do perfil da vaga, o corpo gordo não é um impedimento ou um fator desfavorável para a contratação. Já no setor privado, não existe o procedimento descrito acima, ou seja, de forma velada os avaliadores podem intervir no processo seletivo e escolher candidatos que possuem o estereótipo normativo. Nenhum dos entrevistados reconhecem muitos pares com corpo gordo no ambiente de trabalho, conforme relatado abaixo:

“Bom, pensando aqui no meu time, e olha que engraçado isso né, porque quando você fala uma pessoa gorda, eu não sei se vocês têm essa tendência também, mas a gente tem a tendência, de repente, lá pro extremo, né? A gente imagina aquela pessoa com uma obesidade mórbida, super gorda, e tal. E às vezes a gente tem pessoas que elas tão, como é que fala? Gordas, se a gente vai ver o IMC delas né, o índice de massa e tudo mais, elas são gordas. Mas se eu acho que com quem eu trabalho, são pessoas gordas, olha, eu não consigo lembrar”. (Entrevistado 2)

Quando o assunto foi o perfil profissional que a empresa espera contratar ao abrir um processo de recrutamento e seleção foi relatado que o perfil procurado é mais técnico possível com experiência na área, mas existe um perfil ideário que acaba sendo privilegiado:

“talvez a coisa seja um pouco mais velada, né? Não tem nenhuma diretriz que diga que não pode contratar esse ou aquele perfil, mas a gente acaba fazendo inferências a partir de perfis que vão entrando, né? E isso é... quando eu vou falando de perspectiva de iniciativa privada eu vou confirmando isso assim, até pela minha trajetória progressiva, né? Em todos os lugares em que eu trabalhei enquanto iniciativa privada, a gente sempre observou essa busca mesmo de perfis padronizados, perfis que refletem ali um ideário de imagem da época em que a seleção está se dando”. (Entrevistado 1)

Outro entrevistado enfatizou a importância das competências relacionais e como são priorizadas. Se o corpo gordo é estigmatizado dentro das organizações, como deve ser esse processo relacional? Será esse o motivo para poucos gordos ocuparem cargos de liderança?

“às vezes você vê pessoas muito boas tecnicamente, mas que não transitam muito bem. Ou às vezes vai ter pessoas que transitam muito bem, mas não têm um *hardware*. E aí é aquela discussão: Ah, o que que é melhor você contratar? Então às vezes as pessoas falam: é melhor uma pessoa com o *software* porque depois o *hardware*, eu posso formar, ensinar. Mas às vezes eu não tenho esse tempo. Então o grande desafio é você fazer essa combinação de trânsito de entrada, entendeu?” (Entrevistado 3)

No contexto organizacional o corpo gordo também é alvo de preconceito e por isso traz consigo uma série de entraves para o desenvolvimento profissional, poucos ocupam cargo de gestão. Quando o assunto é progressão de carreiras para crescer aparentemente o profissional precisa tratar e prevenir a obesidade, especialmente para alcançar cargos de chefia e liderança.

“Na (iniciativa) privada, como é que eu poderia quantificar isso? Eu posso dizer o seguinte, que a gente não tem... hoje a gente não tem pessoas gorda em posição de chefia. Mas a gente tem ex-gordo. Que é a pessoa que também fez bariátrica... E aí ele está no nível de chefia mundial.” (Entrevistado 1)

“Eu consigo ver. Eu não acho que é um limitador de entrada aqui na empresa, pelo contrário. Acho que às vezes, pode ser um limitador sim, de um crescimento, de uma ascensão para essas posições. Então quando eu olho a diretoria, eu não vejo pessoas gordas.” (Entrevistado 3)

Quando o assunto é ergonomia no trabalho, poucas ações foram identificadas para atender questões de acessibilidade ao corpo gordo dentro das organizações.

“Eu acho que as pessoas se adequam e não existe um movimento proativo das empresas. Mas eu acho que por exemplo, a minha empresa é muito aberta, se alguém fizer uma solicitação por necessidade física. Então assim, a gente olharia tranquilamente para isso, porque aqui nós temos uma área de saúde e segurança muito forte, e hoje também de bem-estar, que é muito preocupada com isso, mas não é muito proativo” (Entrevistado 3)

Com base nos depoimentos, surgem mais dois questionamentos. Será que as empresas estão treinando ou preparando o profissional responsável pelo processo de recrutamento e seleção para que o corpo gordo não seja uma barreira no processo seletivo? O profissional contratado está tendo as mesmas condições de trabalho que os demais funcionários da organização? Conforme a visão dos respondentes, percebe-se que de acordo com as convenções sociais contemporâneas, o excesso de peso pode restringir o mercado de trabalho, sobretudo no que concerne à contratação e às condições de trabalho, o que já foi encontrado por Rothblum (1992).

## **6. Considerações Finais**

Através do presente estudo pudemos entender que o corpo denominado como gordo traz consequências negativas para a pessoa que o possui, principalmente na dimensão subjetiva, pois esse corpo está associado a um imaginário social próprio que ao ser disseminado na sociedade

através das sutilezas, tem como resultado um corpo impregnado de preconceitos, discriminações e estigmas, por representar, um modelo que sugere falta de saúde e até mesmo derrota.

O gordo ao violar a norma social vigente, torna-se um paradigma estético negativo, levando o sujeito a ter dificuldades de ser aceito socialmente, o que acaba refletindo nas organizações também. Afinal, quantas pessoas gordas convivem com você no seu ambiente de trabalho? E o que é ter o corpo recusado quando a empregabilidade é fundamental para o sustento e sobrevivência na sociedade!?

Há corpos gordos que conseguem a empregabilidade, mas precisam conciliar o trabalho com piadas, brincadeiras que podem chegar de forma sutil, mas magoam e geram consequências negativas para sociabilidade desse profissional. E, retomando o problema de pesquisa: até que ponto o corpo gordo é um impedimento para o desenvolvimento da carreira organizacional?

Inicialmente foi identificada dificuldade na contratação, nas promoções e, na adequação de ergonomia e condições de trabalho. Ficou evidenciado um desconforto dos entrevistados ao falar sobre obesidade, de comentar sobre o corpo gordo, sendo predominante a cultura interna das organizações de que o corpo gordo não é saudável.

As organizações precisam direcionar programas para a valorização do profissional pensando na dimensão da diversidade. O presente estudo sugere a necessidade de ir além dos modos tradicionais de pensar sobre o conceito proposto e, buscar estratégias para minimizar os preconceitos.

O presente estudo contribui, portanto, com a proposta de se entender e questionar a forma como esse corpo gordo é visto tanto pela sociedade quanto por muitos dos próprios indivíduos e o quanto esse olhar dotado de diversidade pode impactar na própria sociedade como um todo. Contribui com os estudos sobre organizações e gestão de pessoas, apontando para a necessidade de estabelecer políticas e práticas efetivas que considerem a obesidade no contexto organizacional e crie ações para atrair, apoiar e desenvolver o profissional com o corpo gordo.

Considera-se, no entanto, que o artigo apresenta limitações na medida em que aborda o tema da gordofobia de forma muito ampla e até mesmo generalizada. Assim, sugere-se que, em estudos futuros, o tema seja embrenhado trabalhando outros dados empíricos e tratando da dimensão da interseccionalidade, que não foi discutida nesse estudo. Outra sugestão seria a aplicação de estudos comparativos entre indivíduos com corpos gordos e corpos magros no que se refere a oportunidades e aceitação dentro de uma mesma organização ou dentro de um mesmo cargo em diferentes organizações.

## **7. Referências Bibliográficas**

Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2004). *Pesquisa de marketing*. tradutor: Reynaldo Cavalheiro Marcondes.

Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e Síndrome Metabólica. (2016). *Diretrizes brasileiras de obesidade*. São Paulo, SP. Recuperado de <https://bit.ly/2T5FIbn>

- Allison, D. B., Fontaine, K. R., Manson, J. E., Stevens, J., & VanItallie, T. B. (1999). Annual deaths attributable to obesity in the United States. *Jama*, 282(16), 1530-1538.
- Alves, M. A.; Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista Eletrônica de Administração – RAE*, 4 (3), 20-29.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Baudrillard, J. (2005) *A Sociedade de Consumo*. Lisboa: Edições 70.
- Bray, G. A. (2009) History of obesity. In: Williams, G.; Frühbeck, G. *Obesity: science to practice* (pp. 3-17). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Cooper, C. (2010). Fat studies: Mapping the field. *Sociology Compass*, 4(12), 1020-1034.
- Bulgarelli, R. (2023). *Diversos somos todos: valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações*. Editorial Aberje.
- Diniz, A. P. R., de Pádua Carrieri, A., Gandra, G., & de Almeida Bicalho, R. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114.
- Dutra, J. S. (1996). *Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Dutra, J. S. (2001). Gestão de pessoas com base em competências. In: Dutra, J. S. *Gestão por competências: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas*. São Paulo: Editora Gente.
- Dutra, J. S. (2008). Gestão de Carreiras. *G.V Executivo* 60, 7(1).
- França, A. C. L. (2009). *Práticas de Recursos Humanos – PRH*. São Paulo: Atlas.
- Garcia, C. F.; Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal – Revista de Psicologia*, 30(2), 271-280.
- Gaskell, G. (2004) Entrevistas individuais e grupais. In: Bauer, M. W. & Gaskell, G. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som- um manual prático*. (3a. ed). Petrópolis: Vozes.
- Jimenez, M. L. (2020). Gordofobia: injustiça epistemológica sobre corpos gordos. *Revista Epistemologias do Sul -UNILA*, 4(1), 144-161.
- Lorber, J., & Martin, P. (2011). The Socially Constructed Body Insights From Feminist Theory1. *Illuminating Social Life: Classical and Contemporary Theory Revisited*. (pp. 249-273). London: Sage Publications.
- Mesquita, J. S.; Teixeira, J. C., & Silva, C. R. (2020). “Cabelo (crespo e cacheado) pro alto, me levando a saltos” em meio à ressignificação das identidades de mulheres negras em contextos sociais e organizacionais. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 19(2), 227-256.



- Minayo, M. C. S. (2009). *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. (28a ed). Petrópolis: Vozes.
- Novaes, J. V. (2006) *O intolerável peso da feiura. Sobre as mulheres e seus corpos*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Nunes, G. C.; Nascimento, M. C. D.; & Luz, M. A. C. A. (2016). Pesquisa Científica: conceitos básicos. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 10(29).
- Olshansky, S. J., Passaro, D. J., Hershow, R. C., Layden, J., Carnes, B. A., Brody, J., ... & Ludwig, D. S. (2005). A potential decline in life expectancy in the United States in the 21st century. *New England Journal of Medicine*, 352(11), 1138-1145.
- Pausé, C. (2022). BATUKA: introdução aos Fat Studies. *CAOS– Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, 1(28), 65-94.
- Rothblum, E. D. (1992) The stigma of women's weight: Social and economic realities. *Feminism & Psychology*, 2(1), 61-73.
- Rothblum, ED (2012) Why a journal on fat studies? *Fat Studies* , 1 (1), 3-5.
- Rudd, N. A. (1996). Appearance and self-presentation research in gay consumer cultures: Issues and impact. *Journal of Homosexuality*, 31(1-2), 109-134.
- Saraiva, L. A. S.; Irigaray, H. A. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49 (3), 337-348.
- Synnott, A. (1992). Tomb, Temple, Machine and Self: The Social Construction of the Body, *The British Journal of Sociology*, 43 (1), p. 79-110, 1992.
- Trambaioli, F. A. F; Joviliano, R. D. (2015). A gestão de carreira como ferramenta para o desenvolvimento organizacional. *Revista Fafibe On-Line*, 8(1), 451-462.
- Tremmel, M., Gerdtham, U. G., Nilsson, P. M., & Saha, S. (2017). Economic burden of obesity: a systematic literature review. *International journal of environmental research and public health*, 14(4), 435.
- Vasconcelos, N.A. de; Sudo, I.; & Sudo, N. (2004). Um peso na alma: o corpo gordo e a mídia. *Rev. Mal-Estar e Subj.*, 4(1), 65-93. Fortaleza, CE. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482004000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482004000100004&lng=pt&nrm=iso)
- Vaz, P. (2006). Consumo e risco: mídia e experiência do corpo na atualidade. *Comunicação, Mídia e Consumo*, 3(6), 37-61.
- Wanderley, E. N., Ferreira, V. A. (2010). Obesidade: uma perspectiva plural. *Ciência e Saúde Coletiva*, 15(1), 185-194.