



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO

**A MARGINALIZAÇÃO DAS MULHERES GORDAS NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO EM EMISSORAS DE TELEVISÃO DE JOÃO PESSOA/PB**

**JAYANE EVELLEN DE FÁTIMA CRUZ DE SOUZA**

JOÃO PESSOA

2024

A MARGINALIZAÇÃO DAS MULHERES GORDAS NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO EM EMISSORAS DE TELEVISÃO DE JOÃO PESSOA/PB

Dissertação de Mestrado apresentado ao  
Programa de Pós-Graduação em  
Comunicação da Universidade Federal da  
Paraíba para aprovação sob orientação da  
Professora Doutora Caroline Delevati Colpo.

João Pessoa – PB

Fevereiro de 2024

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

S729m Souza, Jayane Evellen de Fatima Cruz de.

A marginalização das mulheres gordas nas relações de trabalho em emissoras de televisão de João Pessoa/PB / Jayane Evellen de Fatima Cruz de Souza. - João Pessoa, 2024.

110 f. : il.

Orientação: Caroline Delevati Colpo.  
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

1. Relações de trabalho - Mulheres gordas. 2. Mulher gorda - Marginalização. 3. Corpo gordo. I. Colpo, Caroline Delevati. II. Título.

UFPB/BC

CDU 658.3(043)

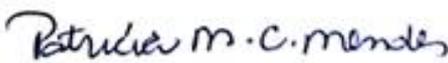


UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES – CCHLA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO E CULTURAS MIDIÁTICAS

ATA DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO  
JAYANE EVELLEN DE FÁTIMA CRUZ DE SOUZA

Ao vigésimo terceiro dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, às quatorze horas, realizou-se na sala de reuniões do Centro de Comunicação, Turismo e Artes, a sessão pública de defesa da Dissertação intitulada: "A MARGINALIZAÇÃO DAS MULHERES GORDAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM EMISSORAS DE TELEVISÃO DE JOÃO PESSOA/PB", apresentada pela aluna Jayane Evellen de Fátima Cruz de Souza, Bacharela em Jornalismo, pela Universidade Federal da Paraíba, que concluiu os créditos exigidos para obtenção do título de MESTRE EM COMUNICAÇÃO, área de Concentração em Comunicação e Culturas Midiáticas, segundo encaminhamento da Prof. Dr. Flávia Affonso Mayer, Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da UFPB e segundo os registros constantes nos arquivos da Secretaria da Coordenação da Pós-Graduação. A Prof. Dr. Caroline Delevati Colpo (PPGC/UFPB), na qualidade de orientadora, presidiu a Banca Examinadora da qual fizeram parte a Prof. Dr. Patrícia Monteiro Cruz Mendes (PPJ/UFPB) e o Prof. Dr. Fellipe Sá Brasileiro (PPGC/UFPB). Dando início aos trabalhos, a Senhora Presidente, Prof. Dr. Caroline Delevati Colpo, convidou os membros da Banca Examinadora para comporem a mesa. Em seguida foi concedida a palavra à mestrande para apresentar uma síntese de sua Dissertação, após o que foi argüida pelos membros da Banca Examinadora. Encerrando os trabalhos de argüição, os examinadores deram o parecer final sobre a Dissertação, à qual foi atribuído o seguinte conceito: APROVADA. Proclamados os resultados pela Prof. Dr. Caroline Delevati Colpo, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos, e para constar eu, Caroline Delevati Colpo (Secretária ad hoc), lavrei a presente ata que assino junto aos demais membros da Banca Examinadora. João Pessoa, 23 de fevereiro de 2024.

  
Prof. Dr. Fellipe Sá Brasileiro

  
Prof. Dr. Patrícia Monteiro Cruz Mendes

  
Prof. Dr. Caroline Delevati Colpo  
Presidente da Banca

## DEDICATÓRIA

Às mulheres gordas. Altas e baixas. Cis ou trans. Que esta dissertação seja instrumento de mudança social, organizacional e emocional.

## AGRADECIMENTOS

Sem a presença de Deus em meu coração e a intercessão da Virgem Maria, eu não conseguiria chegar até aqui. Por isso, agradeço primeiramente por aqueles que estão comigo diariamente e são sinais Dele em minha vida: à minha mãe, Josmarina, que nunca mediu esforços para proporcionar uma educação digna, ao meu pai, Edizio, por sempre me apoiar em todas as decisões acadêmicas e ao meu noivo José, com quem escolhi dividir a vida, e foi meu porto seguro nos momentos mais difíceis do desenvolvimento desta dissertação.

Agradeço em especial à minha irmã Edizângela, minha companheira e melhor amiga, que me deu força desde o início desse processo, viajou comigo para congressos e me emprestou o computador na reta final de produção desta pesquisa. Não existem palavras para agradecer por tudo o que ela fez e faz por mim.

Gratidão também para a minha orientadora, Professora Doutora Caroline Colpo, por estar sempre disposta a ensinar, como também, a aprender sobre o corpo gordo e as implicações sociais que as mulheres passam.

Por fim, agradeço à minha avó, Júlia, que mesmo sem saber ler e escrever me mostrou desde o início da minha vida que “professor(a)” é a profissão mais bonita que alguém pode exercer. Mais do que isso, me mostra na prática o verdadeiro sentido do amor, cuidado e força.

## RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo geral compreender como acontecem as relações de trabalho das mulheres gordas dentro das emissoras abertas de televisão de João Pessoa/PB, TV Manaíra, afiliada da Rede TV na Paraíba; TV Correio, afiliada da Record TV na Paraíba; TV Cabo Branco, afiliada da TV Globo na Paraíba. Os autores e temas principais deste estudo são “relações de trabalho” a partir da perspectiva de Jaime Campos (1971), “mulher no mercado de trabalho” com a autora Laís Abramo (2007), “corpo da mulher gorda” nas concepções de Maria Luísa Jimenez (2021) e Nathália Rangel (2018), “práticas organizacionais” com Theodore Shatsky (2005), além de Baldin e Munhoz (2011) com a “teoria da bola de neve”. Percebe-se, que o corpo da mulher gorda é estigmatizado e marginalizado socialmente, o que faz com que isso escoe para dentro das organizações. Todavia, não é algo que acontece necessariamente de maneira planejada por parte da sociedade para com os gestores, regras organizacionais e sujeitos. Esse cenário pode ser visto também pelo caminho inverso, no qual as mulheres não conseguem ou não querem se enxergar como gordas, e por isso, exprimem a marginalização para dentro das emissoras de televisão pessoenses. Isso é possível de ver através da autoidentificação e do sentimento de não aceitação do próprio corpo.

**Palavras-chave:** corpo gordo; mulher gorda; organizações, relações de trabalho; marginalização.

## ABSTRACT

This dissertation has the general objective of understanding how fat women's work relationships occur within open television stations in João Pessoa/PB, TV Manaíra, an affiliate of Rede TV in Paraíba; TV Correio, a Record TV affiliate in Paraíba; TV Cabo Branco, a TV Globo affiliate in Paraíba. The authors and main themes of this study are “work relations” from the perspective of Jaime Campos (1971), “woman in the job market” with the author Laís Abramo (2007), “fat woman’s body” in Maria’s conceptions Luísa Jimenez (2021) and Nathália Rangel (2018), “organizational practices” with Theodore Shatsky (2005), in addition to Baldin and Munhoz (2011) with the “snowball theory”. It is clear that the fat woman's body is stigmatized and socially marginalized, which causes this to leak into organizations. However, it is not something that necessarily happens in a planned manner on the part of society towards managers, organizational rules and subjects. This scenario can also be seen from the opposite perspective, in which women are unable or unwilling to see themselves as fat, and therefore, express marginalization within television stations in Perso. This is possible to see through self-identification and the feeling of non-acceptance of one's own body.

**Keywords:** fat body; fat woman; organizations; work relationships; marginality.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Publicação do Ministério da Saúde sobre obesidade e gordofobia..	24
<b>Figura 2</b> - Grade de programação da TV Correio.....	61
<b>Figura 3</b> - Site da TV Manaíra .....	63
<b>Figura 4</b> - Site da TV Cabo Branco .....	64
<b>Figura 5</b> - Sentimento das respondentes com o questionário .....	80
<b>Figura 6</b> - Considerações extras acerca do questionário .....	81

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Gráfico de taxa de ocupação dos homens.....	19
<b>Gráfico 2</b> - Gráfico da Taxa de ocupação das mulheres.....	20
<b>Gráfico 3</b> - Gráfico referente à escolaridade de homens e mulheres.....	20
<b>Gráfico 4</b> - Escolaridade das respondentes do questionário.....	67
<b>Gráfico 5</b> - Tempo de trabalho na emissora.....	67
<b>Gráfico 6</b> - Função das respondentes na emissora.....	68
<b>Gráfico 7</b> - Vínculo empregatício das respondentes.....	68
<b>Gráfico 8</b> - Grau de satisfação das respondentes com o próprio corpo.....	69
<b>Gráfico 9</b> - Sentimento de identificação com o termo “acima do peso” .....	70
<b>Gráfico 10</b> - Motivação material de se sentir acima do peso.....	71
<b>Gráfico 11</b> - Motivação emocional de se sentir acima do peso.....	71
<b>Gráfico 12</b> - Entendimento sobre lugar de descanso para mulheres acima do peso.....	72
<b>Gráfico 13</b> - Entendimento sobre piadas relacionadas ao corpo de mulheres acima do peso.....	73
<b>Gráfico 14</b> - Relação entre mulheres que respondem ou não as piadas.....	74
<b>Gráfico 15</b> - Desejo de emagrecer para melhorar desempenho no trabalho.....	75
<b>Gráfico 16</b> - Taxa de respondentes que se sentiram coagidas a emagrecer por causa do trabalho.....	75
<b>Gráfico 17</b> - Autores da coerção.....	75
<b>Gráfico 18</b> - Entendimento de como é ser acima do peso a partir das respondentes.....	77
<b>Gráfico 19</b> - Relação entre doença e estar acima do peso sob ponto de vista das respondentes.....	77
<b>Gráfico 20</b> - Visão dos trabalhadores sobre doença e ser acima do peso.....	78
<b>Gráfico 21</b> - Compartilhamento de sentimento de exclusão no local de trabalho.....	79

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 IMPLICAÇÕES DAS MUDANÇAS SOCIAIS SOBRE CORPO</b> .....	16
2.1 O imaginário de corpo e as questões sociais de gênero.....	17
2.2 Os possíveis entendimentos de corpo e corpo gordo.....	22
2.3 O corpo da mulher gorda e a gordofobia .....	26
2.4 A estigmatização da mulher gorda.....	28
<b>3 ORGANIZAÇÕES E O CORPO GORDO</b> .....	32
3.1 As práticas organizacionais e a cultura organizacional .....	32
3.2 Corpo de mulheres gordas no contexto organizacional.....	40
<b>4 MARGINALIDADE E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DA MULHER GORDA NAS ORGANIZAÇÕES</b> .....	42
4.1 Marginalidade e os contexto organizacional .....	43
4.2 Corpo feminino gordo marginalizado nas relações de trabalho das organizações .....	48
<b>5 O CONTEXTO PARA ANÁLISE E INVESTIGAÇÃO</b> .....	53
<b>6 INVESTIGAÇÃO E ANÁLISE DE MARGINALIZAÇÃO DA MULHER NAS EMISSORAS DE TELEVISÃO DE JOÃO PESSOA</b> .....	56
6.1 Emissoras analisadas .....	58
6.1.1 TV Correio .....	60
6.1.2 TV Manaíra .....	62
6.1.3 TV Cabo Branco .....	63
6.2 Aplicação do questionário.....	65
6.3 Análise dos gráficos obtidos através dos questionários.....	66
6.4 Entrevista em profundida: estudo de caso sobre uma trabalhadora da TV Correio.....	82
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	90
<b>8 REFERÊNCIAS</b> .....	95
<b>ANEXOS</b>	

## 1. INTRODUÇÃO

Considera-se a televisão como um instrumento que, além de ser um meio físico de transmissão, reprodução de imagens e produtos jornalísticos de comunicação de massa, também pode ser um instrumento que tem papel fundamental na construção subjetiva e experiencial dos telespectadores. A televisão corrobora na influência do dia a dia das pessoas e na maneira como elas se comportam no mundo, devido ao seu grande alcance mundial. De acordo com a Federação Nacional das Empresas de Rádio e Televisão (Fenaert, 2023), em pesquisa realizada pelo Kantar Ibope Mídia, o Brasil é o país com maior consumo de TV aberta da América Latina. Somente em 2022 foram contados 4 horas e 54 minutos assistidos por dia e audiência de 68%. Além disso, a televisão colabora com o entendimento de que as emissoras não são apenas instrumentos de reprodução de informação, mas também atuam como organizações que possuem regras, práticas e culturas específicas.

Para se aprofundar no tema “A marginalização das mulheres gordas nas relações de trabalho em emissoras de televisão de João pessoa/PB”, a autora fez pesquisas com as palavras-chave “mulher gorda”, “ambiente de trabalho” e “organizações”, nas bases de dados brasileiras, são elas: banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Foi constatado que esses temas, quando transversalizados, não possuem estudos na área da comunicação e trabalho. Quando são abordados assuntos relacionados a trabalho e corpo gordo, a maioria dos estudos são voltados para as dificuldades que corpos obesos e doentes possuem dentro do ambiente organizacional, como por exemplo a dissertação “Ensaio sobre economia da obesidade infantil e adulta no Brasil: fatores associados e impacto no mercado de trabalho” de Miriam de Sousa Lucas (2020). Além disso, essas pesquisas, em sua maioria, são da área da saúde, por isso, a nomenclatura utilizada é a de que corpo gordo é sinônimo de corpo obeso, a exemplo de “Obesidade adulta e o mercado de

trabalho: uma análise para as 26 capitais estaduais e o Distrito Federal a partir das mudanças conjunturais entre 2006 e 2018”, de Santos (2019), produzido na Universidade Federal de Sergipe; e, “O estigma da mulher obesa no trabalho: "um corpo a serviço de quê?" de Vasconcelos (2020), produzido na Fundação Oswaldo Cruz. Logo, são estudos que focam nos malefícios da obesidade no trabalho. Entretanto, nesse estudo usa-se a diferenciação de corpo gordo e corpo obeso, no qual este segundo é considerado como doente (Wanderley; Ferreira, 2010). Então, não será utilizado nesta dissertação, já que não converge com o arcabouço teórico usado e desenvolvido aqui.

Como justificativa para esse estudo, os resultados de produções anteriores da autora<sup>1</sup> que culminaram no entendimento de que existe uma falha na narrativa das organizações quando se fala em corpo da mulher gorda; além disso, outro ponto que corroborou com o desenvolvimento desta dissertação é o fato de que a autora é jornalista, trabalhadora de emissora de televisão de João Pessoa, na Paraíba, gorda, e ativista do feminismo gordo. Nos estudos anteriores da autora, considerou-se que as organizações, em especial que trabalham com comunicação, utilizam o conceito de diversidade, incluindo o corpo gordo, com o interesse de ser bem-vistas na sociedade e atrair novos públicos para consumir o produto oferecido por elas. Outro ponto que justifica esta dissertação é que ela pode ser uma grande mola propulsora para os estudos da área de comunicação organizacional, assim como, para o ativismo gordo no contexto das organizações, já que são dados e aprofundamentos científicos que podem fundamentar discussões da área. Por isso, ao estudar práticas organizacionais e relações de trabalho das mulheres gordas, existe a oportunidade de fomentar ainda mais esse campo teórico que está em constante desdobramento, mesmo que seja escassa a produção acadêmica que contextualiza mulher gorda e o mercado de trabalho. Porém, neste momento o

---

<sup>1</sup> Os trabalhos são: “A inviabilização do corpo gordo nas revistas femininas brasileiras: estudo de caso sobre capas da revista digital Elle Brasil” publicado no DOSSIÊ FAT STUDIES, na Revista Acadêmica “CAOS” do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba. “O corpo gordo nas organizações: as afecções do corpo enquanto elemento simbólico, cultural ou imaginário.” Produzido em colaboração com a Professora Doutora Caroline Colpo para o INTERCOM NACIONAL 2022; “Conceito de saúde: a mulher gorda no contexto organizacional televisivo” também em colaboração da Professora Doutora Caroline Colpo para o ABRAPCORP 2023. “Cuidando delas: um podcast que discute saúde da mulher gorda”, Trabalho de Conclusão de Curso.

número de pesquisas que contextualizam a mulher gorda dentro da sociedade em geral estão aumentando lentamente nas áreas das ciências sociais aplicadas e humanidades, como por exemplo as teses de Jimenez (2021) – que aprofunda sobre a vida da mulher gorda dentro da sociedade brasileira por um viés filosófico - e Rangel (2018) – que analisa o ativismo gordo na política, identidade e a construção de significados do corpo da mulher gorda do ambiente social. Então, é uma oportunidade de ampliar o espaço de discussão acerca das implicações da vida do sujeito gordo não só social, mas também, trabalhador, neste caso, mais especificamente da mulher.

Ademais, ao imergir nos conceitos de gordofobia e marginalização social, assim como analisar os resultados dos questionários aplicados, pôde-se perceber que questões relacionadas ao corpo da mulher gorda e a função social e laboral dela perpassam por lugares que estão além da materialidade e do trabalho, mas que se ancoram na subjetividade. Esse fato abre a porta para questionamentos importantes que, enquanto sociedade e enquanto ciência, são necessários e passíveis de estudo. Dessa forma, as técnicas utilizadas<sup>2</sup> nessa pesquisa foram uma oportunidade de levar conhecimento para outras mulheres gordas e, também, fortalecer questões levantadas por outras pesquisadoras, como Jimenez (2021) e Rangel (2018), acerca da vida feminina gorda na coletividade, nas quais explicam que o corpo da mulher gorda não sofre implicações apenas em relação à estética, mas também, com limitações estruturais e políticas. Jimenez (2020) entende, por exemplo, que é urgente o desenvolvimento de pesquisas sobre o corpo gordo brasileiro na comunidade acadêmica, como já existem em outros países (os “*fat studies*”, nos Estados Unidos da América, por exemplo), para um entendimento epistemológico da construção de discursos de saúde, fundamentados em bem-estar e vida saudável, já que a autora entende que o capitalismo faz com que os impérios empresariais manipulem as investigações científicas.

E, ainda, as emissoras de televisão são entendidas nesse estudo como organizações que trabalham diariamente com o imaginário coletivo ao serem reprodutores de informações, mas que passam, também, por um sistema

---

<sup>2</sup> Nos questionários e no estudo-piloto, algumas mulheres não se reconheceram como tal, ou tiveram resistência em respondê-los.

complexo que abrange todos os trabalhadores envolvidos. Nesse contexto, é interessante perceber que, apesar da televisão ser um produto que se utiliza da emissão e recepção de informações para o telespectador, ela também é uma organização que possui leis, regras, crenças e valores que regem seu cotidiano.

Dessa forma, a presente dissertação tem como objetivo geral compreender a partir da percepção das trabalhadoras como acontecem as relações de trabalho das mulheres gordas dentro das emissoras comerciais e abertas de televisão de João Pessoa/PB. Os objetivos específicos são:

- 1) Entender o conceito de saúde nas relações de trabalho da mulher gorda;
- 2) Compreender o entendimento do termo “mulher gorda” dentro das emissoras de televisão de João Pessoa/PB;
- 3) Investigar as relações de trabalho entre as mulheres gordas nas organizações analisadas.
- 4) Analisar a visão de uma mulher gorda trabalhadora de uma emissora de TV.

Para responder a problemática de pesquisa “como acontecem as relações de trabalho de mulheres gordas dentro das organizações televisivas de João Pessoa/PB?”, foram analisadas as emissoras de televisão: TV Manaíra, TV Correio e TV Cabo Branco. A aplicação dos questionários aconteceu para todas as emissoras abertas, comerciais e públicas de João Pessoa, dessa forma, como corpus inicial entraram sete emissoras pessoenses das redes SBT, RedeTV, Bandeirantes, RecordTV, Globo; sendo elas: TV Tambaú, TV Arapuan, TV Manaíra, TV Correio, TV Cabo Branco. Já as emissoras públicas TV Assembleia e TV Cidade não são afiliadas de nenhuma rede de televisão nacional. A disseminação do questionário aconteceu a partir da técnica da bola de neve (Baldin; Munhoz, 2011), onde a partir de uma mulher trabalhadora de cada emissora indicaram novas participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente. Entretanto, para a surpresa da autora, após um mês de aplicação, só foram recebidas 11 respostas.

Para a delimitação dessa pesquisa, além de aplicar o questionário para todas as mulheres trabalhadoras das organizações acima citadas, vale salientar que essa dissertação pretendeu, também, analisar principalmente as respostas dessas trabalhadoras das emissoras de televisão pessoenses em questão, inclusive a(s) que se considera(m) gorda(s).

Durante todo o percurso de desenvolvimento da dissertação, utilizou-se a pesquisa exploratória. Na conceituação de Piovesan e Temporini (1995), a pesquisa exploratória é usada para melhor adequar o instrumento estudado à realidade que se pretende conhecer. Os autores consideram que esse tipo de pesquisa tem por objetivo conhecer a variável de estudo tal como se apresenta, seu significado e o contexto em que ela se insere, ou seja, no caso deste estudo, colabora no processo de entendimento do corpo da mulher gorda na sociedade e como se aplica no contexto organizacional das emissoras de televisão de João Pessoa. Nesse sentido, a pesquisa exploratória pode ser adotada na maioria dos estudos, principalmente na fase de planejamento para que se obtenha informações de modo a refletir verdadeiramente as características da realidade (Piovesan; Temporini, 1995), a qual neste caso, pode-se inferir um processo de estigmatização e marginalização do corpo da mulher gorda na sociedade que escoo para as organizações estudadas aqui. Dessa forma, o estudo exploratório permite aliar as vantagens de se obter mais aspectos qualitativos das informações estudadas.

Para chegar à resposta da problemática levantada, foi preciso seguir alguns procedimentos metodológicos importantes. Esta pesquisa é considerada empírica, já que é voltada para a descrição de situações concretas e análise de pontos que já existem na sociedade, mas que necessitam ser abordados em pesquisas acadêmicas, em função de problemas efetivamente detectados nas coletividades. Thiollent (2002) destaca que os campos da educação, da comunicação e das organizações são de interesses principais para estudos de problemas metodológicos da pesquisa empírica, como é este caso.

No capítulo 2, serão abordadas as implicações das mudanças sociais sobre o corpo, aliado a isso, questões relacionadas a gênero, gordofobia, saúde e estigmatização do corpo da mulher gorda dentro da sociedade. O capítulo 3 discutirá temáticas que permeiam os conceitos de práticas organizacionais, cultura organizacional, além de imergir no cruzamento dessas concepções com o entendimento de marginalização da mulher gorda no âmbito organizacional. Já o capítulo 4 será dedicado à análise dos questionários aplicados, assim como, à entrevista em profundidade com uma trabalhadora de uma das emissoras analisadas nesta dissertação. Dessa forma, foi possível compreender que o

corpo da mulher gorda é estigmatizado e marginalizado socialmente, isso faz com que, conseqüentemente, dentro das organizações se observe esse mesmo movimento de exclusão, só que dessa vez, organizacional. Mas esse entendimento não foi construído apenas na concepção de que somente os gestores e regras organizacionais são agentes marginalizadores. Foi importante perceber também que as mulheres gordas presentes dentro das emissoras de televisão pessoais também podem levar esse cenário para dentro das organizações, a partir do momento que elas não querem ou não conseguem se enxergar como mulheres gordas.

## **2. AS IMPLICAÇÕES DAS MUDANÇAS SOCIAIS SOBRE O CORPO**

Questões relacionadas ao corpo humano são estudadas ao longo dos anos por diversas esferas científicas além da saúde, como por exemplo, sociologia, antropologia e a comunicação. Além disso, a história da humanidade é composta por padrões de comportamento e construção de concepções que indicam o que é ser aceito e admirado pelo grupo social a que se pertence (Jimenez, 2021), e, ainda, todos esses pontos ficam mais evidentes quando envolvem características de gênero.

Por isso, a ideia que se concebe pela sociedade de corpo da mulher diz respeito à forma como esse corpo é tratado socialmente e como ele performa nos diferentes âmbitos da vida coletiva. Outrossim, os possíveis entendimentos do que é um corpo gordo, traz para as mulheres que têm esse estereótipo, outros assuntos que convergem com o tema, que é a noção de saúde e obesidade. Assim, sobre esses encadeamentos que relacionam o corpo gordo à doença, pode-se inferir que resultam no preconceito e exclusão social.

Neste capítulo serão abordados o entendimento de corpo e como ele muda ao longo dos anos e da cultura de uma sociedade, marcos importantes na história de luta das mulheres por direitos, além de compreender como o conceito da saúde está interligado na construção social do que é um corpo gordo e um corpo obeso, assim como, com a estigmatização do corpo da mulher gorda dentro da sociedade

## 2.1 O imaginário do corpo e as questões de gênero

Para compreender as implicações da saúde do corpo na sociedade brasileira, primeiramente, é preciso saber como é visto e entendido o corpo em sua totalidade, principalmente na vida dos sujeitos sociais. Sobre isso a autora Rangel (2018) discorre:

O significado simbólico de cada tipo de corpo varia de época para época, de cultura para cultura, de espaço geográfico para espaço geográfico. O corpo não é estanque e está em constante transformação e interação dentro de si e fora de si, em contato com o mundo ao seu redor (Rangel, 2018, p. 26).

Neste sentido, o corpo faz parte de imaginários coletivos que só podem ser compreendidos a partir do aprofundamento de aspectos importantes para uma investigação, como por exemplo, vivência e geolocalização. Vigarello (2003), enfatiza que as representações do corpo se deslocam na sociedade pela cultura e subjetividade dos sujeitos de tal maneira que elas transformam o controle do peso corporal, os cuidados com as habilidades e a hierarquia concedida às características físicas. Dessa forma, o autor afirma que os padrões estéticos atuais não são aqueles do passado, já que se tem duas noções antigas, e que hoje são consideradas equivocadas, como a força e a destreza (Vigarello, 2003), por exemplo.

Para tanto, quando se fala em imaginário coletivo, partindo do conceito de Jean Jacques Wunenburger (2008), entende-se que ele é modelado a partir das condições culturais e físicas no qual está sendo concebido. O autor explica:

En los usos corrientes del vocabulario de las letras y de las ciencias humanas, el término "imaginario", en tanto sustantivo, remite a un conjunto bastante impreciso de componentes. Fantasma, recuerdo, ensueño, sueño, creencia, mito, novela, ficción son, en cada caso, expresiones del imaginario de un hombre o de una cultura. Se puede hablar del imaginario de un individuo, pero también de un pueblo, a través del conjunto de sus obras y creencias. Forman parte de lo imaginario las concepciones precientíficas, la ciencia ficción, las creencias religiosas, las producciones artísticas que inventan otras realidades (pintura no realista, novela, etc.), las ficciones políticas, los estereotipos y prejuicios sociales, etc (Wunenburger, 2008, p. 16).

O uso costumeiro de palavras que remetem à determinada ideia faz com que seja criado o imaginário social ou coletivo do objeto referenciado. Neste

tópico, está sendo discutido como o conceito e o imaginário coletivo de saúde influenciam nas dimensões da sociedade em que a mulher gorda está presente. Mas, para compreender estes temas, é necessário aprofundar no histórico em que o corpo da mulher gorda se apresenta no movimento feminista. Por isso, quando se fala em pautas feministas, é importante conhecer os períodos em que essas pautas foram mais reivindicadas, eles são chamados de ondas:

A primeira relaciona-se com os direitos civis como voto, educação e até mesmo direito ao trabalho; a segunda está mais focada nos direitos reprodutivos e na sexualidade; a terceira está ligada ao pós-estruturalismo e a quarta tem suas raízes na difusão do tema dentro das redes sociais. Esta última ainda está em fase bem inicial e limitarmos-nos a mencioná-la tão somente, uma vez que a literatura sobre o tema até agora é bastante incipiente, não havendo ainda consolidado teórico (Siqueira; Bussinguer, 2020, p.148).

Apesar de notar a existência de marcos importantes na história de luta das mulheres em busca de direitos básicos de subsistência como voto, educação e trabalho, no caso desta dissertação, é importante enfatizar a segunda onda do feminismo em que foi inserindo a busca por uma igualdade salarial entre homens e mulheres e pela valorização de suas diferenças biológicas (Siqueira; Bussinguer, 2020). Nesse momento, ficou intrínseco à subjetividade feminina, na qual induz que estar dentro do ambiente doméstico seria mais promissor do que estar presente em outros espaços. Rangel (2018) explica que é possível observar a liberdade corporal, a sexualidade e as relações de dominação entre os sexos como assuntos considerados privados/pessoais e, por isso, foram questionados por algumas mulheres que não concordavam com esse pensamento vigente da época.

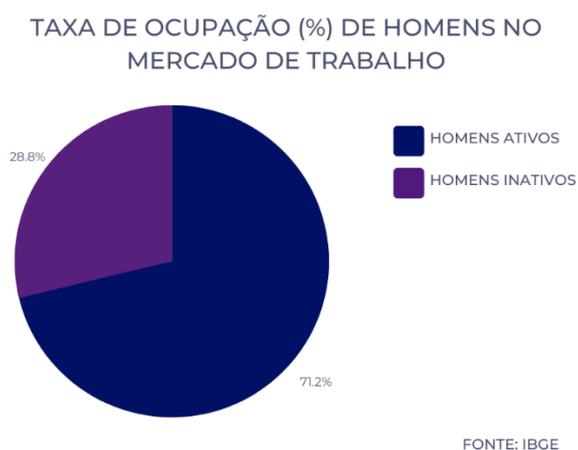
Atualmente, quando a questão de gênero se aprofunda, muitas disparidades ainda podem ser observadas. De acordo com panorama constatado em 2008 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e analisado por Alves e Guimarães (2009), é demonstrado que existe uma diferença entre homens e mulheres no que diz respeito à escolaridade e remuneração:

Verdade é que, enquanto as mulheres com domicílio urbano possuem média de escolaridade de 7 anos, os homens possuem de 6,8 anos. Esta diferença cresce se analisarmos a população ocupada, já que neste grupo as mulheres possuem em média 8,4 anos de escolaridade contra 7,5 anos dos homens. Se a análise é feita com base nos anos de estudo, verifica-se que entre as mulheres ocupadas 39,1% possuem 11 (onze) anos de escolaridade, enquanto no grupo masculino este número cai para 28,3%. (...) podemos listar os seguintes índices:

enquanto das mulheres ocupadas 29,3% recebem até meio salário mínimo, esta faixa entre a população masculina ocupada corresponde a 16%. Já o percentual de homens que recebem mais de cinco salários mínimos é de 12,4%, enquanto que no grupo das mulheres correspondem a 7,3% (Alves; Guimarães, 2009, p. 42).

Portanto, pode-se observar que, apesar da mulher estar à frente dos homens no aprendizado e rendimento escolar, quando se verifica os dados que mostram a remuneração pelas atividades laborais, há disparidades. O número de mulheres que recebem até meio salário-mínimo corresponde a quase o dobro da quantidade de homens nas mesmas condições. Enquanto isso, quando se fala em recebimento de mais de 5 salários-mínimos, a situação se inverte.

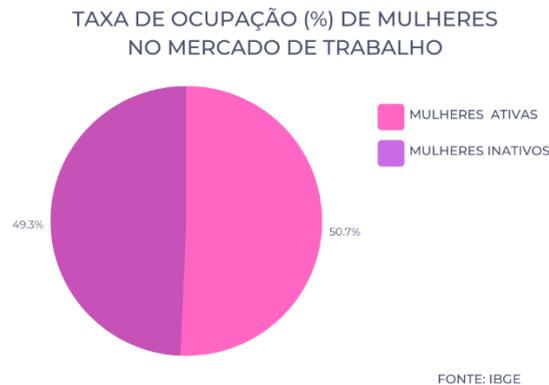
**Gráfico 1** - Gráfico de taxa de ocupação dos homens



Fonte: autora

Com a atualização dos dados do IBGE de 2021, pode-se observar (Figura 2) que a quantidade de homens ativos no mercado de trabalho chegou a 71,2%, enquanto as mulheres (Gráfico 1) chegam a 50,3%. Para justificar esses números, pode-se inferir diversas problemáticas, desde o motivo que baseia o conceito de “ocupação” e “desocupação” aceito pelo próprio IBGE, até os diversos papéis que a mulher assume dentro da sociedade e que dificulta a solidificação dentro do mercado formal.

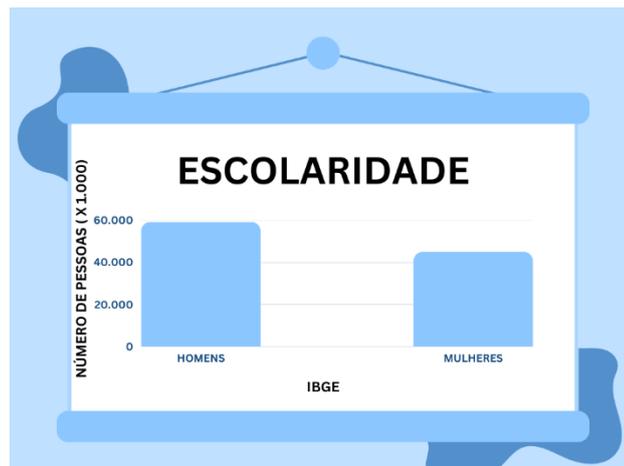
**Gráfico 2** -Gráfico da Taxa de ocupação das mulheres



Fonte: autora

Outro dado que revela um reflexo social interessante é o de escolaridade. Segundo os dados do censo IBGE de 2021 (Gráfico 3), a diferença entre o gênero masculino e feminino chega a mais de 14 milhões de pessoas, para ser mais específico, 14.162.000 homens possuem grau de instrução superior ao ensino médio completo. Essa seria mais uma questão que pode ser relacionada aos papéis sociais desempenhados por homens e mulheres na contemporaneidade.

**Gráfico 3**- Gráfico referente à escolaridade de homens e mulheres



Fonte: autora

Portanto, é importante entender o cenário que se configurou até a atualidade para poder construir um panorama, ainda mais específico, sobre a

forma que a mulher se encaixa na sociedade e como o corpo da mulher gorda performa dentro da vida social.

## **2.2 Os possíveis entendimentos de corpo e corpo gordo**

Antes de entender a concepção do conceito de corpo gordo, é importante entender que, assim como o imaginário coletivo, a construção dos sentidos e significados atribuídos ao corpo na sociedade contemporânea não se assemelha aos mesmos sentidos que apresentavam em épocas passadas, eles vão se modificando (Vasconcelos; Sudo; Sudo, 2004). Dessa forma, segundo as autoras, no século XVIII existiu uma mudança na percepção da gordura, e, passaram a vê-la como algo que promove repúdio. Por isso, na contemporaneidade é difícil dissociar corpo gordo de corpo obeso.

Para que seja possível o entendimento completo sobre como acontece essa construção de imaginário coletivo acerca do corpo gordo, é importante entender que existe outro conceito que o atravessa, o conceito de obesidade. Wanderley e Ferreira (2010) conceituam a obesidade da seguinte forma:

A obesidade é uma doença caracterizada pelo acúmulo excessivo de gordura corporal em um nível que compromete a saúde dos indivíduos, acarretando prejuízos tais como alterações metabólicas, dificuldades respiratórias e do aparelho locomotor. Além de se constituir enquanto fator de risco para enfermidades tais como dislipidemias, doenças cardiovasculares, diabetes melito tipo II e alguns tipos de câncer. O diagnóstico da obesidade é realizado a partir do parâmetro estipulado pela Organização Mundial de Saúde<sup>1</sup> - o body mass index (BMI) ou índice de massa corporal (IMC), obtido a partir da relação entre peso corpóreo (kg) e estatura (m)<sup>2</sup> dos indivíduos. Através deste parâmetro, são considerados obesos os indivíduos cujo IMC encontra-se num valor igual ou superior a 30 kg/m<sup>2</sup> (Wanderley; Ferreira, 2010, p.186).

De acordo com os autores, um corpo gordo é um corpo obeso, um corpo doente e que está propenso a adquirir outras doenças e prejuízos a longo prazo. Atualmente, o Índice de Massa Corpórea (IMC) é utilizado no cotidiano, muitas vezes, como uma ferramenta capaz de diagnosticar se um indivíduo está saudável ou não. Para calcular o IMC, é necessário dividir o peso (em quilos) da pessoa, pela altura (em metros) elevada ao quadrado, ou seja, peso x altura (Ministério da Saúde, 2022). São consideradas sobrepeso quem está com o IMC maior que 25 e obeso quem está com o IMC maior que 30. Dessa forma, esse

classificador, capaz de patologizar ou não um indivíduo, vem sendo amplamente questionado pela comunidade acadêmica da saúde. De acordo com Wanderley e Ferreira (2010), o artifício de usar o IMC para classificar as pessoas são formas de regulação moral que partem de alguns profissionais ao julgarem indivíduos saudáveis como responsáveis e aqueles que adoecem como irresponsáveis. Os autores completam ainda, falando que aqueles que adoecem são criticados pela falta de autocuidado e são considerados negligentes em relação à saúde, gerando sensações de remorso, arrependimento e vergonha (Wanderley; Ferreira, 2010).

A instituição de saúde mais respeitada mundialmente, a Organização Mundial de Saúde (OMS), conceitua saúde como o estado perfeito e completo de bem-estar físico, mental e social (OMS, 1946). Então, o conceito de saúde não é compreendido apenas como ausência de doença ou enfermidade, na verdade, pode ser compreendido, também, como o alinhamento perfeito dos três parâmetros considerados importantes pela OMS. Ou seja, uma pessoa saudável precisa estar segura e confortável fisicamente, mentalmente e socialmente. Ainda sobre a concepção de saúde adotada pela OMS, Batistella (2007) aponta que o desacordo entre pesquisadores da área se deu pela incompletude da abrangência do conceito:

Por um lado, foi apontado o seu caráter utópico, inalcançável. A expressão 'completo estado', além de indicar uma concepção pouco dinâmica do processo – uma vez que as pessoas não permanecem constantemente em estado de bem-estar –, revela uma idealização do conceito que, tornado inatingível, não pode ser usado como meta pelos serviços de saúde. Por outro lado, afirma-se a sua carência de objetividade: fundado em uma noção subjetiva de 'bem-estar', implicaria a impossibilidade de medir o nível de saúde de uma população (Batistella, 2007, p. 57-58).

Dessa forma, Batistella (2007) afirma que existem barreiras para medir o nível de saúde de determinada população, quando se observa a impossibilidade de chegar a esse perfeito estado de bem-estar. Para tanto, os estudos começaram a se aprofundar não somente na conceituação de saúde, mas, na procura da doença. Portanto, a investigação da concepção de saúde ficou precarizada e passou a ser entendida como inexistência de patologia, o que perdura até os dias atuais. Esse pesquisador explica, ainda, que autores

contemporâneos demonstram que a fronteira entre normal-patológico (condição em que as pessoas podem desencadear algum tipo de enfermidade) e saúde-doença (corpo que não consegue corresponder à condição normal) (Coelho; Almeida filho, 1999) pode ser estabelecida pelas experiências de enfermidade em cada cultura, com suas narrativas e seus rituais de cura (Batistella, 2007). Desse modo, pode-se inferir que, a partir do momento que em uma determinada sociedade está intrínseco o imaginário coletivo de que gordo está ligado à doença, os discursos e práticas resultantes disso comprova e determina a patologização de atores sociais com esse tipo de corpo.

Para algumas pesquisas antropológicas, a ausência de enfermidade não implica necessariamente na saúde, ou seja, indivíduos considerados doentes sob o ponto de vista clínico e laboratorial, mas que resistem e afirmam estarem bem, podem ou não serem considerados saudáveis em seu meio (Susser apud Almeida Filho; Jucá, 2002; Kleinman; Eisenberg; Good apud Almeida Filho; Jucá, 2002). Isso acontece, pois, as condições sociais e a maneira como a saúde é observada, assim como o modelo de indivíduo saudável, dependem da cultura de um povo. Desse modo, para entender plenamente como a concepção de saúde se movimenta na sociedade brasileira, como é o caso desta dissertação, é importante analisar a cultura desse lugar.

Seguindo esse raciocínio, a Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e Síndrome Metabólica (ABESO) reúne dados no mapa da obesidade (Figura 5), em que é possível observar o panorama brasileiro de pessoas sobrepeso e obesas. Nele, é possível constatar que o número de pessoas com sobrepeso é de 55,4% e de pessoas obesas é de 19,8%. A Associação é adepta ao uso do IMC para colher esses dados e fazer o mapa, além disso, considera a obesidade uma doença crônica. Pessoas com IMC acima de 25 são consideradas sobrepeso, já as que possuem IMC acima de 30 são consideradas obesas (ABESO, 2023).

O Ministério da Saúde do Brasil é um setor governamental que se responsabiliza pela saúde pública brasileira. Sobre a temática, não só compartilha dados sobre a obesidade no país, como também, cita uma informação que se contradiz ao longo do site oficial do ministério. Oficialmente, eles consideram a existência do estigma da obesidade, que é o fato de que ela

seria um problema social e que leva a pessoa obesa à culpa integral, ou seja, o Ministério entende como uma culpa coletiva e estrutural (Ministério da Saúde, 2023). Entretanto, a utilização do termo obesidade já é um fato que demonstra na prática o estigma social do corpo gordo. Em publicação no site oficial, que teve por objetivo fornecer um guia básico de como os profissionais da saúde devem tratar pessoas obesas sem disseminar preconceito (Figura 1), há uma confusão no que se considera estigma da obesidade e atitudes gordofóbicas, uma vez em que ambos são tratados como sinônimos na publicação.

**Figura 1** – Publicação do Ministério da Saúde sobre obesidade e gordofobia



Ministério da Saúde

O que você procura?

ATENÇÃO PRIMÁRIA

### Prevenção e tratamento da obesidade sem gordofobia: como o SUS pode (e deve) se organizar nesse sentido

Confira orientações de especialistas, legislação, cursos e materiais do Ministério da Saúde para auxiliar trabalhadores da rede a oferecer um cuidado mais respeitoso e de qualidade

Publicado em 27/03/2023 00h00 | Atualizado em 20/07/2023 14h44

Compartilhe: [f](#) [t](#) [e](#)



Foto: Adobe Stock

**A** obesidade é uma doença e, ao mesmo tempo, um fator de risco para outras doenças crônicas que atinge cerca de 41,2 milhões de adultos no Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS 2019). Segundo o Atlas da Federação Mundial da Obesidade, a previsão é que metade do planeta viva com a condição até 2035 – o que exige ações efetivas de prevenção e tratamento como parte das políticas de saúde pública. Entretanto, em uma sociedade que valoriza a magreza e exclui corpos considerados fora do padrão, essas ações devem ser baseadas no respeito e na garantia de direitos, especialmente nos serviços de saúde.

O estigma do peso ou da obesidade configura-se quando as pessoas sofrem abuso verbal e/ou físico associado e secundário ao excesso de peso, podendo levar à marginalização, exclusão e discriminação. É uma das formas de preconceito mais comuns sofrida pelas pessoas que vivem com obesidade, sendo caracterizada por atitudes gordofóbicas traduzidas em comportamentos e ações depreciativas aos indivíduos associados ao peso corporal.

Fonte: Ministério da Saúde (2023)

Dessa forma, pode-se inferir que o Ministério da Saúde do Brasil não está de acordo com os resultados das pesquisas de ativismo gordo, já que ao usar a palavra obesidade para definir a condição que todas as pessoas gordas possuem, a autarquia pode estar generalizando ao concluir que todos os gordos são doentes, que, segundo Wanderley e Ferreira (2010), a obesidade abrange todos aqueles que possuem acúmulo excessivo de gordura corporal, ou seja, são gordos. Portanto, podem estar sendo preconceituosos, mesmo tentando alertar os profissionais para não serem.

Seguindo com entendimento de saúde, Mendes (2016) contextualiza o estudo de Foucault (2013), no qual o autor relaciona saúde com o poder dentro das sociedades modernas:

Em nome dessa “garantia de saúde”, as sociedades modernas atuam com forte ênfase na disciplina, exercendo um tipo de poder que tem como alvo sujeitar o comportamento dos indivíduos, otimizando seu funcionamento, com vistas ao que é, a um só tempo, um “dever” e um “objetivo”. Para isso, é necessário assegurar não apenas a sujeição dos corpos ao poder, mas também o crescimento constante de sua utilidade, em todas as circunstâncias, em todas as fases da vida, mediante todas as instâncias (Mendes, 2016, p. 58).

Dessa forma, entende-se que o corpo e a saúde são questões do cotidiano comum da sociedade, que podem ter diversos significados a depender da abordagem utilizada para compreensão. A partir disso, a busca pela saúde é um ponto que determina poder, crescimento coletivo, além de passar a ser um fator de regulação social, já que geralmente está associado às campanhas de perseguição e extermínio de pessoas gordas, assim como, o combate à corrupção, prostituição infantil e às drogas (Paim; Kovalski, 2020).

Foucault (1984) entende que o controle da sociedade sobre os indivíduos não se opera simplesmente pela consciência ou ideologia, mas começa no corpo, com o corpo. Ele explica ainda que o domínio e interesse pelo corpo se intensifica a partir da força do capitalismo, no qual o corpo passa a ser o item principal para fortalecer o trabalho. Dessa forma, Foucault (1984) considera o corpo uma realidade bio-política, assim como a medicina. Ou seja, a preocupação com a saúde e medicina social aconteceu de maneira não só biológica, mas, principalmente política. Ainda para Foucault (1987), um dos focos de poder é construído a partir da “mecânica do poder”, na qual se define como é possível ter domínio do corpo dos outros, trazendo assim, a noção de que a disciplina fabrica corpos submissos, o que colabora para o aumento ou diminuição das forças sociais do corpo (Foucault, 1987), na forma como esses corpos são vistos na coletividade e no tamanho da força que eles exercem dentro da sociedade.

Essas questões que fazem a saúde ser um fato primordial para o desenvolvimento de atitudes preconceituosas socialmente podem refletir uma forma de poder. Foucault e Deleuzze (1979) se impressionam como esse poder é exercido de maneira arcaica e infantil. Infantil quando se mostra de maneira

clara e se justifica a partir da moralidade social, e arcaica quando se apresenta mascarada nos mais íntimos detalhes, ou sejam quando o poder não se apresenta de forma explícita, e as vezes, até incompreensível. Os autores enfatizam ainda que onde há poder, ele se exerce, ou seja, ninguém é seu titular, mesmo que ele sempre se movimente em determinada direção, com uns de um lado e outros do outro, não se consegue saber da existência de um único detentor de poder, e sim, quem o fortalece e o perpetua (Foucault; Deleuzze, 1979). Dessa forma, eles explicam como cada luta se desenvolve em torno de um foco particular de poder, neste caso, a luta antigordofobia se desenvolve contra o foco de poder que atrai pessoas que patologizam pessoas gordas.

Portanto, o corpo é um elemento importante na expressão de enunciados e mediação de discursos, pois participa do processo de produção, armazenamento e circulação de conteúdos simbólicos pertinentes à construção de identidades (Oliveira, 2018). Por isso, é compreensível que o corpo seja peça fundamental para a construção de sentidos na sociedade, assim como na representação e a maneira como ele se comporta, já que ajuda a modificar e a reproduzir padrões estéticos e culturais.

### **2.3 O corpo da mulher e a gordofobia**

A filósofa Jimenez (2021) discorre que o ser humano, cujo aspecto físico é gordo, passa por vários tipos de violências, que se iniciam quando criança, passam pela fase da adolescência e extravasa para a fase adulta de maneira que o preconceito é justificado pela necessidade de aprovação do porte físico e padronização do corpo magro como o “certo”, “bom”, “saudável” e “belo”. Dessa forma, Jimenez (2021) parte do princípio de que essa é uma forma de meritocracia social, em que o corpo gordo está em um nível inferior ao corpo magro. Logo, a maneira pela qual o corpo gordo é observado pela sociedade é interseccional a forma como o corpo da mulher gorda também é observada.

Segundo Costa (2015), o conceito de interseccionalidade tem origem nas décadas de 1970 e 1980, junto às feministas negras norte-americanas, que questionaram o suposto universalismo da categoria “mulher”. Esse conceito é utilizado para referir-se à forma pela qual o racismo, as relações patriarcais, as

diferenças de classe, podem criar desigualdades entre as mulheres. Para tanto, essa concepção ganha vertentes específicas para cada nicho de ativismo feminino, como por exemplo, o feminismo gordo, feminismo negro e o feminismo lésbico. Ao longo dos anos, e a partir da localização geográfica de cada ativismo, seja ele nos países da América, Europa, Ásia, já foi possível observar a integração de diferentes categorias de mulheres dentro da luta do feminismo, como as mulheres gordas, asiáticas, descendentes dos povos originários e com deficiência física, por exemplo. Dessa forma, outros estereótipos e imaginários construídos puderam ser contemplados com estudos e análises mais profundas de gênero, como o caso das mulheres gordas nesta dissertação.

Quando se fala do feminismo gordo, Rangel (2018) explica que apesar da crítica sobre a estigmatização da gordura corporal ter sido alavancada pelos ideais feministas em relação ao corpo, normalmente as pautas relacionadas ao ativismo gordo aparecem como pauta secundária dentro do movimento feminista. Inclusive, a autora fala ainda que alguns ativistas questionam que preconceitos relacionados ao corpo gordo não deveriam estar vinculados ao feminismo, uma vez que homens também sofrem gordofobia. Dessa forma, essas são algumas questões que acabam deixando invisível a luta de muitas mulheres gordas contra esse preconceito e as repercussões dele dentro da sociedade.

As feministas nesse momento se inserem em campos interseccionais em seus estudos, buscando não anular uma opressão por outra, e sim cruzá-las, reconhecê-las e pensar em táticas de luta contra essas opressões de maneira diferenciada. Então, por exemplo, em concomitância à opressão entre classes, há em outro nível a opressão da mulher, e em outro nível a opressão da mulher negra, em outro nível a opressão da mulher gorda, e assim por diante. O aumento de sua relevância dentro dos feminismos é recente e não-consolidado, aparecendo a necessidade de autonomização de um ativismo gordo para combater a gordofobia.

Ao aprofundar ainda mais no que diz respeito ao corpo gordo, esbarra-se também no conceito gordofobia. Jimenez (2021) entende que essa é uma discriminação que acontece no âmbito cultural e estrutural, levando à exclusão social, desvalorização e a imposição de restrições a esses corpos. A gordofobia

perpassa por diversos nichos e em cada um deles se comporta de uma maneira. Jimenez (2021) entende ainda que essa também é uma forma de estigmatização:

A gordofobia é uma estigmatização porque ela exclui as pessoas gordas do direito de ir e vir, do direito sobre os próprios corpos, de estar em espaços públicos e/ou privados. É importante ressaltar que o gordo não é o único excluído, outros tantos corpos são negados. O corpo gordo não se encaixa literalmente na sociedade. Muitas vezes, essa exclusão é difícil de ser identificada porque ela sempre está disfarçada de uma preocupação com a saúde, e esse discurso funciona como coerção para o corpo gordo ser menor e poder se encaixar socialmente (Jimenez, 2021, p. 59).

Portanto, a exclusão do corpo gordo está tão enraizada na sociedade, que se torna inerente ao pensamento humano, quando essa pauta é levantada para diálogo ou até mesmo para aprofundamento científico. Como consequência direta dessa realidade, pode-se observar o fortalecimento do preconceito, o qual Jimenez (2021) explica, vai muito além da opressão do corpo gordo, são corpos que perdem a humanidade. Jimenez (2020) denuncia também que existem saberes hegemônicos em que o corpo gordo é odiado, provoca perda de direitos, falta de acessibilidade, exclui, humilha, cria traumas e, muitas vezes, mata.

Ademais, o corpo gordo feminino tem características específicas e, por isso, passam por atitudes preconceituosas, muitas vezes convenientes aos que praticam esses atos. Isso demonstra que essas mulheres são estigmatizadas o tempo todo, excluídas e julgadas como inadequadas por um discurso que reflete o poder da sociedade sobre as mulheres gordas. Cedendo a essa narrativa construída de opressão, as mulheres gordas buscam incansavelmente métodos que façam seus corpos diminuírem, porém, como a maioria deles são ineficazes, vira um ciclo vicioso de consumo, expectativas, baixa autoestima e tristeza (Jimenez, 2021). Dessa maneira, mais uma vez é possível notar que a exclusão social é resultado da estigmatização e que corrobora a provação do direito que deixa de ser individual e passa a ser coletivo, já que exclui todo um grupo de acessos básicos e o deixa vulnerável às ações que intensificam o sentimento de rejeição (Rangel, 2018).

Neste ponto, já é possível entender que a privação do corpo gordo se dá na falta de acessibilidade a artefatos do cotidiano das pessoas, como acesso ao cinema, avião, transporte público e restaurantes, além de questões relacionadas à moda e repulsa de olhares no dia a dia (Rangel, 2018). Já nas mulheres, ainda

há o agravante da força do capitalismo que as pressionam para a busca do corpo perfeito. Portanto, esses são alguns exemplos que mostram de maneira prática como o corpo gordo se posiciona dentro da sociedade, nas atividades simples e corriqueiras, e ainda, no caso do corpo da mulher gorda, essa opressão é constatada a partir do momento em que os “não-gordos” fazem escolhas e categorizam os gordos, e conseqüentemente, faz com que a mulher tenha como meta de vida sair dessa condição de gorda, culpada, julgada e desvalorizada por todas as pessoas e excluída em todos os lugares (Jimenez, 2021).

A construção de uma ideia do que significa corpo da mulher gorda, pode ser justificada pela necessidade de reprogramar o corpo, pois, a todo momento, ele está sendo alvo de consumo, como contextualiza Mendes (2016):

Se o corpo entra no mercado para consumir, ser consumido, e também como alvo de um ajuste, ou seja, em estado de reprogramação, isso nos permite dizer que há uma imagem de corpo – e não outra em seu lugar – que é econômica, política e simbolicamente viável (Mendes, 2016, p. 67).

Portanto, pode-se enfatizar o entendimento de que o corpo da mulher gorda não se alinha com a concepção de saúde imaginária que é regulamentada pela sociedade do consumo, na qual o sujeito precisa se manter magro para não passar pelo processo de estigmatização do corpo gordo dentro da sociedade.

## **2.4 Estigmatização do corpo da mulher gorda**

Para compreender o cenário em que se encontra o corpo da mulher gorda, é necessário trazer o corpo gordo como um objeto social estigmatizado. Goffman (1975) relata a história dos gregos, que se utilizavam do estigma para marcar indivíduos que possuíam sinais que indicavam que tal sujeito não era igual aos outros, que podiam ser considerados perigosos e, por isso, sofriam com o parecer de “diferente”. Logo, eram excluídos.

Portanto, na atualidade, o sujeito que não possui um padrão de corpo e não se enquadra no padrão vigente aceito pela sociedade, passa a sofrer conseqüências estruturais e sociais, que podem ser observadas nesses diversos ambientes comuns a vida cotidiana. Porém, o cenário que repudia o corpo da mulher gorda nos âmbitos sociais é totalmente contraditório com o entendimento de poder na idade média. Martins e Carrera (2020) apud Vigarello (2012)

contextualizam que esse foi um período de muitas crises no abastecimento de alimentos, e, por isso, ter sua casa abastecida significava ter boas condições e poder. Devido a isso, os autores realçam o fato de que o gordo tinha prestígio, e era sinônimo de abundância, saúde e riqueza. Por isso, atribuíam adjetivos qualitativos à condição gorda da mulher como “gorda, branca e tenra” ou “gorda, tenra e bela”, pois naquele contexto, a gordura também era relacionada à paixão e os corpos fortemente nutridos eram os mais encantadores (Martins; Carrera, 2020).

Logo, para compreender o fenômeno que provoca exclusão desse corpo da coletividade, Jimenez (2021) diz que existe um dualismo presente no cotidiano, que traz a consequência negativa da estigmatização: de um lado, os normais, e do outro, os anormais. Dessa forma, entende-se que ao não se encaixar dentro dos preceitos de padronização, o sujeito é visto como anormal e, conseqüentemente, é estigmatizado. Mais do que isso, Jimenez (2021) cita Goffman (1975) e juntos convergem ainda na ideia de que o grupo considerado normal constrói hierarquias, propriedades e características que pressionam o outro grupo. Logo, o reflexo disso, é a exclusão:

Seguindo esse raciocínio, através das pesquisas desse sociólogo, entende-se que, quando o corpo de alguém é estigmatizado, será conseqüentemente excluído, humilhado e violentado por inúmeras vezes em sua vida, com a justificativa de que esse corpo não está incluído na categoria que a sociedade definiu como natural, normal, saudável e bom. Esse corpo estigmatizado entra numa concepção de descrédito, diminuindo-o a uma pessoa má, doente, ruim, estragada, que não é merecedora de tratamentos com respeito e dignidade (Jimenez, 2021, p. 56).

Desse modo, fica perceptível como a estigmatização traz conseqüências em diversos âmbitos da vida do sujeito. Observa-se que o corpo gordo, principalmente o feminino, passa por um processo de estigmatização, adquirindo estereótipos associados a características comportamentais como falta de cuidado e de beleza. Essas ideias não são recentes, perduram por muito tempo e reforçam conceitos, que relacionam a saúde à magreza, já a doença à gordura:

Magro e limpo adjetivam a construção de um novo corpo que se combina à forma leve e iluminada de estar no mundo. Em particular, sobre o corpo da mulher, a escultura revestida de falta de excesso de peso, abdômen magro e ossatura em evidência, torna-a parte do mercado. E assim ela pode caminhar apressadamente por entre as vias públicas sem se sentir diferente, e, conseqüentemente, perceber-se mais presente nos acordos com o mundo. Ao sentir-se light e fast, ela se concilia e reidentifica-se no mesmo mundo que a ameaça e pode estigmatizá-la (Freitas, 2002, p. 25).

Nesse contexto, vê-se que o corpo magro se torna almejado. Isso porque o estigma da gordura se mostra como uma forma de condicionar as pessoas a não quererem engordar, ou continuarem gordas, já que isso seria sinônimo de fracasso como indivíduos sociais (Jimenez, 2021). Logo, compreende-se que algumas características físicas de pessoas gordas, como estrias, celulites, gordura na barriga ou até mesmo uma estrutura óssea mais larga, são atributos que intensificam a ideia de que mulheres gordas são consideradas desleixadas, que não é bem-visto pela sociedade que cultua a aparência e a boa forma, principalmente, a partir do gênero feminino. Ou seja, as ideias que estigmatizam, segundo Goffman (1975), o corpo gordo contribui para o fortalecimento da concepção de que saúde é inerente à magreza, e que gordura é sinônimo de doença, e assim, faz com que o imaginário coletivo repudie o corpo gordo. Ou seja, como dito anteriormente, o estigma exclui e minimiza o sujeito.

Outro indício de que mulheres gordas são sujeitos estigmatizados é o fato de que elas são tão oprimidas, excluídas e privadas, que não conseguem se expressar e ocupar espaços por que lhe são negados:

Muitas dessas mulheres não se sentem livres para exigir seus direitos. Isso acontece porque a maioria das pessoas se incomoda com o espaço (físico, social e simbólico) que as pessoas gordas ocupam, e esse incômodo é manifestado de diversas maneiras: com olhares de reprovação ou repulsa, reclamações em tom alto publicamente, de como o gordo tem que emagrecer para conquistar direitos, já que geralmente a culpa do sujeito estar gordo é dele mesmo, por não ter evitado o aumento corporal adquirido (Jimenez, 2021).

Desse modo, quando existe repulsa na aceitação social de determinado tipo de corpo, pode-se ver a forma como a força das pessoas que estão dentro do padrão dito saudável age sobre as pessoas gordas, principalmente quando se observa os danos psicológicos na subjetividade de cada sujeito estigmatizado. Logo, a posição a qual a mulher gorda se encontra dentro da sociedade e a série de impedimentos físicos, estruturais e psicológicos que ela sofre, traz como consequência a indignação, muitas vezes, transformada em ativismo, como o caso desta dissertação.

Jimenez (2021) enfatiza que a estigmatização do corpo gordo acontece mais com as mulheres porque a sociedade é patriarcal e autovaloriza a concepção de beleza e saúde feminina na padronização de um corpo magro. Essa constatação mostra que existe uma desproporcionalidade na pressão que

a mulher gorda sofre, em comparação com a pressão que o homem gordo sofre. A frequência de excesso de peso no Brasil é de 55,4%, sendo ligeiramente maior entre homens (57,1%) do que entre mulheres, que é de 53,9% (ABESO, 2022). Ou seja, já que, comprovadamente o número de pessoas acima do peso do sexo masculino é maior do que o número de pessoas gordas do sexo feminino, então, a cobrança da sociedade pelo emagrecimento deveria ser maior para os homens, o que não acontece. Por isso, a autora conclui que a violência do estigma gordofobia é sistêmica, portanto, difícil de ser superada por corpos que são maltratados, invadidos e humilhados desde suas infâncias. São mulheres com corpos e mentes em sofrimento, que muitas vezes não conseguem mais lidar com a discriminação vivenciada durante anos de modo ubíquo à sociedade e carregam a culpa por ter um corpo gordo odiado socialmente (Jimenez, 2021).

### **3. ORGANIZAÇÕES E CORPO GORDO**

As organizações são espaços que reúnem pessoas com diversos tipos de corpos, pensamentos e vivências. Dessa forma o resultado da convivência desses indivíduos e a maneira como eles se relacionam dentro do trabalho também fazem parte não só da cultura organizacional, como também são resultam nas práticas organizacionais. Neste capítulo, será discutido as transformações que o conceito de cultura organizacional sofreu com o passar do tempo a partir da adoção da concepção das práticas e a análise delas no cotidiano das organizações.

#### **3.1 As práticas organizacionais e a cultura organizacional**

Durante muito tempo, o significado de organizações era remetido a grupos estabelecidos, estabilizados e racionais que tinham como objetivo a produção de bens e serviços, além de buscar resultados predeterminados. Isso permitia a equivalência das organizações a máquinas (Colpo *et al*, 2017). A concepção de organizações, pela ótica de Morgan (2009), explica que elas são entendidas de maneira coletiva, como instrumentos criados para atingir determinadas finalidades, assim como é proposto pela etimologia da palavra - organizações

vêm do grego "*organon*", que significa instrumento, utensílio, órgão ou aquilo com que se trabalha. Porém, o autor compreende, também, que as organizações são sistemas orgânicos, podendo ser uma parte do todo, em que está em um contínuo processo e trocas com as outras partes (Morgan, 2009), ou seja, cada organização se movimenta e está em trocas permanentes que se influenciam entre si.

Colpo e Souza (2022) entendem que durante muito tempo as organizações foram consideradas grupos estabelecidos, estabilizados e racionais, que tinha como objetivo a produção de bens e serviços, além de buscar resultados predeterminados. Conseqüentemente, ainda que os trabalhos humanos ou técnicos possam ser substituídos por máquinas, para que se obtenha uma melhor articulação interna, assim como, para obter menores custos, os sujeitos não conseguem ter comportamentos mecânicos.

Todavia, no contexto organizacional contemporâneo, muitos estudos convergem, apenas, para elementos mensuráveis que por si só, não se mostram suficientes, pois, ao concentrar-se nas técnicas e aspectos lógicos, as organizações não dão conta das necessidades e transformações inerentes ao processo de interação humana (Leal, 2000). Apesar de alguns elementos organizacionais se prenderem em pontos fixos e imutáveis, como regras e métricas, todo o percurso organizacional acontece pelas relações humanas e pelas práticas organizacionais.

Santos e Silveira (2015) explica que, no Brasil, é grande a quantidade de pesquisas que não se baseiam em estudos empíricos, e, isso causa distanciamento dessa área com questões relacionadas às práticas organizacionais. Portanto, ao se questionar sobre a possível falta de originalidade do campo das organizações, isso pode estar relacionado com a ausência de um foco em "como as coisas acontecem" nas organizações (Santos; Silveira, 2015). Dessa forma, torna-se imprescindível estudar as práticas organizacionais para que se consiga enxergar claramente o dia a dia das organizações e como acontecem as relações humanas do seu interior. Logo, isso não deve ser feito de forma superficial, pois pode-se inferir que para saber o que realmente acontece nas organizações é importante ultrapassar os discursos prontos e transpassar as práticas, que segundo Schatzki (2005) são

consideradas conjuntos organizados e amplos de articulações de ações interpostas. Ou seja, são ações que acontecem de determinada maneira nas organizações, por causa da forma como são organizadas, e isso se justifica pelos fatores internos (tarefas, metas, propósitos, objetivos, relações interpessoais de trabalho, crenças e experiências dos funcionários) e externos (espaço geográfico e materiais de trabalho).

À medida que as organizações são objetos dessa pesquisa, faz-se necessário entender também as práticas organizacionais. Sobre isso, Bedani e Veiga (2015) explicam:

Nesta perspectiva, as práticas representam primordialmente um conjunto de conhecimentos tácitos, circunstância que dificulta sua comunicação verbal entre os membros da organização. Assim, a aprendizagem das práticas depende do engajamento das pessoas na execução das tarefas e da participação do grupo na solução dos problemas organizacionais. Contrastando com os valores e crenças organizacionais, as práticas são mais flexíveis e mutáveis, transformando-se em função dos sistemas internos de controle e das pressões advindas do ambiente externo da organização. As práticas são relativamente independentes dos valores organizacionais (Bedani; Veiga, 2015, p. 232).

Portanto, os autores trazem a perspectiva de que as práticas organizacionais vão além do que é dito e delimitado como regras das organizações. São as ações, interpretações e desdobramentos do que se é entendido por todos que fazem parte da engrenagem organizacional. Vale ressaltar, que, por muito tempo, entendeu-se que as teorias produzidas através da ciência seriam reflexo completo e total da realidade organizacional, e ainda, que o imaginário construído através dos anos é de que as organizações fossem instrumentos fixos que visam unicamente lucros e o alcance de metas estabelecidas previamente.

Porém, através do entendimento de que as organizações possuem práticas individuais de sujeitos que acontecem acima das regras oficiais, foi possível uma expansão na compreensão do cotidiano contemporâneo organizacional. Como explica Serva, Dias e Alperstedt (2010):

Uma vez abandonada essa visão ingênua de que uma teoria é o reflexo idêntico de uma dada realidade, cede-se lugar à ideia de que ela é sobretudo um sistema de ideias ou apenas uma forma de conceber a realidade. Um sistema de ideias obedece a princípios lógicos, mas tem por trás de si próprio princípios ocultos, chamados aqui de paradigmas. Tanto teorias como sistemas de ideias ou paradigmas são produto de uma dada cultura, e isso remete ao conceito de epistemologia (Serva; Dias, Alperstedt, 2010. p. 9).

Dessa forma, teorizar é importante para o entendimento do cenário atual das organizações em geral, mas, aliada à teoria também existe uma diversidade de práticas que precisam ser estudadas, observadas e analisadas a partir de metodologias que consigam imergir no cotidiano das organizações. Os autores Bedani e Veiga (2015) contextualizam o estudo de Kostova (1999) quando explicam que as práticas possuem um caráter multifacetado, o qual compõe um conjunto de regras e funções organizacionais, além dos valores e crenças que fazem com que cada funcionário interprete as diretrizes a partir da própria subjetividade. Ou seja, a maneira como é repassada, recebida e interpretada a informação, varia de acordo com o sujeito em questão e o ambiente em que a informação é recebida. Sobre isso, Bedani e Veiga (2015) explicam:

Nesta perspectiva, as práticas representam primordialmente um conjunto de conhecimentos tácitos, circunstância que dificulta sua comunicação verbal entre os membros da organização. Assim, a aprendizagem das práticas depende do engajamento das pessoas na execução das tarefas e da participação do grupo na solução dos problemas organizacionais. Contrastando com os valores e crenças organizacionais, as práticas são mais flexíveis e mutáveis, transformando-se em função dos sistemas internos de controle e das pressões advindas do ambiente externo da organização (Bedani; Veiga, 2015, p. 232).

Portanto, é trazida a perspectiva de que as práticas organizacionais vão além do que é dito e delimitado como regras das organizações, mas trata-se das ações, interpretações e desdobramentos do que se é entendido por todos que fazem parte da engrenagem organizacional. Não se pode mensurar como determinada informação será interpretada e, menos ainda, que ação será reverberada. Logo, partindo da construção do entendimento de que os sujeitos não desenvolvem atos mecânicos e, por isso, não satisfazem plenamente os desejos e expectativas organizacionais, é necessário compreender que é preciso analisar de maneira mais aprofundada as ações e relações dentro do ambiente organizacional.

Leal (2000) explica ainda que é necessário desenvolver maior amplitude na análise dos problemas organizacionais, indo além da área de conhecimento prevalente, do conhecimento racional e dedutivo. Isso significa que se deve ir além dos muros construídos pela dinâmica organizacional e compreender a individualidade das pessoas que compõem a organização. O pensamento do

autor se justifica a partir do entendimento de que uma organização é formada por sujeitos que possuem sua individualidade e suas subjetividades, que abarcam todas as suas vivências, além de incorporar também questões exteriores, como espaço geográfico e regras sociais.

Na visão de Coelho (2016), o ambiente em que cada sujeito se encontra também influencia na construção de diversas dimensões da sociedade, inclusive nas práticas organizacionais:

O ambiente que uma pessoa se encontra influencia na formação da cultura, ao mesmo tempo que a cultura vai influenciar nas diversas dimensões da sociedade, como crenças, valores, ritos, costumes e leis. Ou seja, o espaço que o indivíduo habita tem a força de construir valores em diversas dimensões da vida dos sujeitos (Coelho, 2016, p. 14).

Desse modo, toda a construção do sujeito, seja ela cultural ou social, contribui para a formação de valores internos das organizações. Por isso, para entender como funcionam as práticas organizacionais é necessário observar, também, como as diferenças físicas, culturais e subjetivas são vistas no ambiente organizacional. Os autores Barreiro *et al.* (2015) compreendem que a diversidade de integrantes das organizações está diretamente relacionada à performance e estratégias para se manter no mercado:

Esta tendência em voltar-se para o tema também está associada às descobertas de estudos que relacionam a diversidade dos integrantes ao aumento da performance das equipes e, naturalmente, ao aumento dos resultados organizacionais. Portanto, a adoção de práticas de gestão da diversidade tornou-se comum entre as grandes empresas não apenas em decorrência de mudanças e pressões sociais e/ou políticas, mas, também, por questões estratégicas (Barreiro *et al.*, 2015, p. 1).

Portanto, a gestão organizacional que abarca diferentes tipos de corpos, subjetividades, experiências culturais e familiares, traz uma maneira de se aproveitar dessas condições para se sobressair em cada mercado de atuação. Essa ação pode ser considerada uma prática organizacional, já que é algo que as organizações fazem, não como regra, mas como reação a um mercado que pede mudança no comportamento das organizações. De acordo com a visão de Fleury (2000), a diversidade dentro do contexto organizacional é criada como uma resposta empresarial à diversificação crescente da força de trabalho e às necessidades de competitividade. Ou seja, não é algo que nasce somente como resposta pela luta por representatividade dentro das organizações, mas também

como uma forma de passar uma boa imagem para aqueles que estão de fora da organização. Desse modo, é possível ver as representações dentro das organizações, cujo objetivo é cristalizar uma cultura organizacional:

Com frequência, a organização oferece uma série de representações sociais e historicamente constituídas que são simplesmente interiorizadas e enraizadas na cultura organizacional com expectativas de papéis a cumprir, com condutas mais ou menos estabilizadas e que facilmente edificam o coletivo organizacional e que, ao não seguir o modelo, excluem os sujeitos que não se enquadram. Assim, esses aspectos organizacionais podem ser coerentes ou entrar em contradição com os sujeitos organizacionais. Nesse contexto, existe uma tentativa de cristalização da cultura organizacional, mas esta não pode ser controlada, pois é necessário considerar os comportamentos contraditórios e que o movimento de exclusão não é necessariamente passivo (Colpo; Souza, 2022, p.3-4).

Portanto, os interesses comerciais tornam-se preponderantes, fazendo com que as ideias e ações dos gestores das organizações colidam, muitas vezes, com a vida privada dos trabalhadores, de modo que a individualidade passa a ser minimizada em detrimento das atividades organizacionais. Com isso, percebe-se em muitas organizações os arranjos materiais que Santos e Silveira (2015) apud Schatzki (2002), entendem da seguinte forma:

Na definição de Schatzki (2002), os arranjos materiais constituem cenários – em conjunto com as práticas - nos quais as pessoas, artefatos, organismos e “coisas” coexistem, ou seja, “posicionam”-se, “relacionam”-se (de uma maneira e não de outra) e “ganham” uma dada identidade (e não outra) no caso das pessoas, e um dado significado (e não outro) no caso dos demais elementos. Esses cenários tomam, em geral, a forma dos layouts em que as atividades humanas (ou as nossas práticas) se desenrolam e com os quais estamos mais ou menos acostumados – a fábrica, a escola, o escritório da empresa, com os seus múltiplos sub-cenários (postos individuais de trabalho, salas de reunião, auditórios etc). Incluem ainda, o que ele (Schatzki) chama de conexões físicas entre as entidades e/ou entre os layouts de dos diferentes arranjos: aqui podemos pensar desde vídeo conferências, telefone (fixo e celular), e-mail, comunidades virtuais, redes corporativas, e-mail, até corredores, oleodutos e estradas (Santos; Silveira, 2015, p. 89).

Para tanto, os diferentes arranjos materiais, que podem ser observados nos cenários organizacionais, contribuem para a análise das atividades humanas e não humanas dentro de uma organização. Também, auxiliam na forma como as práticas se desenvolvem e os motivos pelas quais elas seguem determinada ordem e/ou deixam de segui-la. Por este motivo, na perspectiva de Schatzki

(2002), de acordo com a análise de Santos e Silveira (2015), as práticas organizacionais deveriam se basear a partir de atividades necessárias:

O estudo das organizações deveria envolver pelo menos quatro tarefas fundamentais: (a) delimitar as atividades humanas (e/ou os eventos, episódios, interações) que compõem o fenômeno de interesse – o organizar de maneira geral, e/ou práticas específicas recrutamento, treinamento, de fazer estratégia; (b) identificar a malha prática-arranjo da qual essas atividades (eventos, episódios, interações) fazem parte; (c) determinar possíveis outras malhas prática-arranjo com as quais essa malha específica possa estar conectada – outras malhas prática-arranjo da mesma organização, ou a mesma malha prática - arranjo de outras organizações, por exemplo; (d) traçar as cadeias de ação dos agentes humanos e não-humanos que circulam dentro dessa malha específica, que passam por meio dela e/ou que a conectam com outras malhas e que ajudam a reforçar as suas características atuais (ou a transformar) o fenômeno de interesse (Santos; Silveira, 2015, p. 82).

Desse modo, essa seria a maneira mais próxima de entender que tipo de práticas são desenvolvidas dentro de uma organização, ao se pensar nas atividades humanas e nos pontos que fazem a engrenagem da organização rodar. Ademais, também se tem a necessidade de compreender que situações-chave, as quais Schatzki (2003, 2005) chama de nós, desencadeiam e interligam todas as ações desenvolvidas dentro das organizações, e que possibilitaria identificar os agentes humanos e não-humanos que influenciam no cotidiano organizacional. Por isso, Passos e Bulgacov (2019) enfatizam que trazer o espaço físico e coletivo para a análise social é uma forma de percepção que define aspectos relacionados ao sentido do ser e que traz consequências epistemológicas para os estudos sociais. Dessa forma, entende-se que traz uma dimensão completa da organização e não apenas de situações individuais em que somente é analisado o espaço físico das atividades humanas (Passos; Bulgacov, 2019).

Assim, quando se fala nas ações e atividades desenvolvidas dentro de uma organização, é importante entender também que, para que ela consiga se instaurar e se perpetuar, são necessários uma cultura, um discurso e uma narrativa que a legitime. Dessa forma, muitas organizações se apropriam das práticas de sujeitos individuais como instrumento de fortalecimento das culturas e narrativas construídas ou adotadas por elas. Fossá (2014) explica ainda que essa metodologia de usar a formação individual dos sujeitos na narrativa e cultura organizacional também é uma forma de inserir o indivíduo na

organização, alcançar reconhecimento, obter recompensa e conseguir concessão de privilégios. Com isso, não é somente a cultura dos sujeitos se molda a partir das organizações, mas as organizações, também, moldam suas culturas a partir da forma como os sujeitos agem.

Como resultado da visão da abordagem das práticas organizacionais, existe a reconfiguração na concepção do conceito de cultura organizacional, na qual a subjetividade do funcionário é levada em consideração. Os autores Cruz *et al* (2013) conceituam cultura organizacional como um sistema simbólico em que são levadas em consideração as relações internas entre trabalhadores. Já os autores Pires e Macêdo (2006) explicam que, para entender esse conceito, é necessário primeiramente saber que cultura é um conjunto complexo e multidimensional de tudo o que constitui a vida em comum nos grupos sociais, mas que também engloba resultado de ações compartilhadas e transmitidas pelos membros de um dado grupo. No caso da cultura organizacional, o conceito parte do pressuposto de que a organização depende das pessoas para atingir seus objetivos, e, é por meio da interação entre as pessoas, que se definem os propósitos das organizações (Pires; Macêdo, 2006). Portanto, cultura organizacional é tudo o que acontece dentro de uma organização: regras, relações de trabalho, ambiente organizacional, assim como, tudo que está intrínseco ao ser humano que a integra a organização.

Desse modo, ao trazer uma nova construção da ideia do que é cultura organizacional, entende-se que ela, na verdade, é fluída e atravessa pessoas, relações e ambientes. Por isso, é abandonado o entendimento de que ela é estática, imutável e que necessariamente precisaria ter um formato pré-definido (Leal, 2000). Ou seja, é um elemento em trânsito, uma conjuntura que é fluída, e por isso, se estuda as transformações e como elas acontecem. Braga e Marques (2008) explicam:

Tendo em vista o contexto em transformação e a necessidade de compreender e investigar as mudanças que se apresentam, a mudança é considerada um aspecto inerente ao cotidiano organizacional e necessário para a sobrevivência da empresa no mercado global, competitivo e mutante (Braga; Marques, 2008, p. 10).

Por isso, não somente as organizações mudam, mas também a sociedade está em constante variação, na qual um sistema se adapta ao outro e assim sucessivamente. Então, ao analisar como acontecem essas mudanças, fica mais

claro de compreender como funciona o dia a dia da organização. Logo, no próximo tópico, será aprofundado como o corpo da mulher gorda se relaciona no cotidiano do contexto organizacional e como acontece a formação de grupos com aqueles que convergem os interesses e vivências.

### **3.2 Corpo gordo de mulheres no contexto organizacional**

A forma como os corpos são representados no espaço em que vivem e se relacionam e interagem de maneira profissional nas organizações também é um ponto que atravessa a cultura e as práticas organizacionais, principalmente quando a aparência é sinônimo de acesso, molde, figura e forma, além de ser portadora de imaginários que transformam em ideias o que faz parte da realidade (Mendes, 2016). Todas as questões de pertencimento e construção social do sujeito influenciam diretamente nas práticas e culturas das organizações e contribuem com a formação de grupos que interagem entre si e concordam ou não com as normas pré-estabelecidas no contexto organizacional.

Acerca da formação de grupos que convergem em ideais dentro das organizações, Carvalho (1985) explica:

Globalmente podemos admitir que, em toda e qualquer situação de grupo (grande ou pequeno, de trabalho ou de lazer, de cultura ou de vida econômica), há uma representação imaginária subjacente, comum à maioria dos membros do grupo. E mais: na medida em que há tal representação imaginária e que podemos falar em unidade, em algo comum no grupo. Tais representações podem ser um obstáculo ao funcionamento do grupo, com relação aos fins que lhe são atribuídos pela sociedade, por seus estatutos ou pelas motivações de seus membros, podendo ser a causa das paralisias no funcionamento interno do grupo ou dos erros na sua atitude com relação à realidade. Mas quando um grupo funciona eficazmente, também é uma representação imaginária que lhe permite encontrar a solidariedade e a eficácia. Não há grupo sem imaginário. Podemos banir um imaginário; ele é substituído por outro (Carvalho, 1985, p. 35).

Portanto, o funcionamento de grupos só é possível porque existem imaginários coletivos construídos que se contrapõem ou convergem com a realidade vivida. Esses grupos construídos se relacionam de forma que se sintam confortáveis em compartilhar vivências dentro do ambiente organizacional, permitindo compartilhar sentimentos e encontrar solidariedade. A essa perspectiva Bauman (2003) chama de comunidade, na qual os indivíduos se juntam e usam das práticas organizacionais para dividir experiências e ter

segurança dentro do ambiente organizacional. Na comunidade, os indivíduos podem relaxar, já que se sentem seguros e não encontram perigos ocultos. Além disso, todos se entendem bem e raramente acontece de serem estranhos entre si (Bauman, 2003). Ou seja, todos os sentimentos, práticas e interpretações são compartilhadas e compreendidas, e, por isso, dores, angústias e alegrias também são divididos. Logo, o imaginário de organizações e de corpo gordo também se atravessam e sofrem influência das diferentes formas de relacionamentos, nas formações de grupos e no próprio contexto organizacional.

A performance das mulheres gordas dentro do ambiente organizacional, pode comprovar a eficácia do estigma social que provoca exclusão social do corpo gordo em toda a sociedade.

Assim, pode-se inferir que o âmbito das relações de trabalho e relações sociais das organizações se configura, também, como uma vitrine de representações de padrões pré-definidos pela cultura e ambiente em que se vive, na qual a estigmatização do corpo gordo transborda para as organizações (Colpo; Souza, 2022).

Torna-se difícil driblar um imaginário vigente a ponto de que ele não consiga extrapolar para as práticas organizacionais. Isso acontece, porque o emaranhado de práticas sociais relacionadas às maneiras que os padrões corporais são impostos, escoam para as organizações e, conseqüentemente, para a forma como o sujeito se comporta, não somente na vida cotidiana, como também no modo de trabalho. As conseqüências da estigmatização do corpo da mulher gorda na sociedade são perceptíveis e não se pode esquecer o que isso, também, representa no cotidiano das organizações, uma vez em que os sujeitos têm necessidade da criação de laços sociais para a formação de grupos e comunidades. Dessa forma, a maneira como o corpo da mulher gorda está no mercado de trabalho também é resultado de como os sujeitos sociais constroem imaginários. Sobre isso, Rangel (2018) explica:

As pessoas em situação de trabalho mais precarizada são mais frequentemente enquadradas como obesas. Assim, a mulher que geralmente tem a jornada dupla (trabalho formal-informal e encarregada das atividades do lar), vê seu tempo reduzido para preparo das refeições. Ela opta por preparo de alimentos mais rápido, há uma demanda pelo que se afirma popularmente como “se cuidar”, não parecer “desleixada”, estar sempre em dia com o modelo estético padrão de mulher (Rangel, 2018).

Para tanto, se as mulheres gordas dentro do mercado de trabalho, muitas vezes, são consideradas obesas e, de acordo com a Organização Mundial de Saúde, obesidade é uma doença, então pode-se induzir que existe resistência por parte das organizações em contratar um profissional que, segundo o imaginário social e enfatizado pela organização que rege a saúde mundial, é doente.

Dessa forma, fica nítido como o imaginário que é construído socialmente acerca do corpo da mulher gorda influencia a forma como ela é vista na sociedade, assim como, na maneira e nas funções que a mulher gorda assume dentro das organizações. Mais do que isso, a maneira como esses corpos são repudiados traz consequências no modo como são reproduzidos padrões e estereótipos disseminados pelas práticas da organização, em que uma das consequências é a dificuldade que mulheres gordas têm em se relacionar profissionalmente. Dessa forma, em decorrência da reprodução de estereótipos dentro das organizações, o corpo gordo passa a ser considerado um corpo que não deve existir, e, qualquer método, ação ou procedimento deve acontecer para se evitar ou eliminá-lo socialmente.

Para tanto, o imaginário coletivo que reflete sobre o corpo gordo e estigmatiza esse corpo socialmente não repercute apenas na sociedade em geral. As consequências também podem ser vistas dentro das relações de trabalho, na maneira como as mulheres gordas têm suas funcionalidades colocadas à prova e no modo com elas se relacionam nas organizações. São essas questões que serão entrelaçadas e desenvolvidas no próximo capítulo.

Além disso, será entendido como e se acontece performance desse corpo dentro das organizações e a formação de grupos que possibilitam o compartilhamento do dia a dia laboral, assim como as experiências e interesses.

#### **4. MARGINALIDADE E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DA MULHER GORDA NAS ORGANIZAÇÕES**

A marginalidade social possui quatro dimensões que ajudam a compreender a posição de cada indivíduo na sociedade. Para além disso, esse conceito também contribui para contextualizar o sujeito dentro do mercado de

trabalho, já que o imaginário coletivo social ecoa para dentro das organizações e relações de trabalho. Neste capítulo, será aprofundado o conceito de marginalidade como embasamento para o entendimento de funcionalidade social, assim como, para compreender o lugar de trabalho da mulher gorda no contexto organizacional.

#### **4.1. Marginalidade e o contexto organizacional**

O termo “marginalidade” foi utilizado no fim da década de 1940 para se referir a assentamentos urbanos periféricos das grandes cidades que careciam do mínimo de condições dignas para viver. Entendia-se o conceito de marginalidade como grupos humanos que estão em situações de privação econômica (Campos, 1971). Dessa forma, marginais seriam os sujeitos sociais que estariam posicionados em espaços geográficos carentes de itens básicos do cotidiano, como água, energia e saneamento básico. Além disso, também seriam as comunidades que são privadas de crescer economicamente. Logo, é trazida a ideia de que marginalidade se resume ao lugar físico onde o ator social vive e as suas condições financeiras.

Para entender e classificar o cenário em que a marginalidade se constitui, Campos (1971) subdivide o conceito em quatro dimensões, são elas: ecológica, econômica-social, cultural e estrutural.

Marginalidade ecológica é considerado o conceito pioneiro e foi resultado da grande visibilidade de certos agrupamentos urbanos periféricos, como conglomerados sociais constituídos por um grupo de famílias que estão na periferia da cidade (Campos, 1971). Fica claro o peso da dimensão geográfica urbana no entendimento dessa forma de assimilar o conceito de marginalidade, pois presume que existe a incompletude de abrangência relacionada às reais condições sociais conectadas a esse tema, já que elas são deixadas de lado e o espaço geográfico é colocado em evidência.

A marginalidade econômica-social está intimamente ligada ao conceito de pobreza. Essa dimensão traz a instituição da pobreza ligada à falta de consciência de sujeitos pobres. Além disso, se estabelecem critérios que demonstram a participação (ou não) desses atores sociais na economia

(Campos, 1971). Desse modo, sujeitos marginais são considerados aqueles que são excluídos da interação econômica, ou seja, os que não conseguem adquirir bens de consumo e não possuem oportunidade de sair da pobreza.

A marginalidade cultural se configura quando membros de grupos diferentes não convergem e não entendem as manifestações culturais da sociedade em que se vive, ou até mesmo um grupo em que as práticas culturais vão perdendo força ao longo do tempo.

A marginalidade estrutural põe em foco as relações que se dão entre o setor marginal e o resto da sociedade, com características específicas, como das relações de dominação e subordinação. Nesse sentido, não é um processo que se dá independentemente da sociedade, na verdade, a constituição da dualidade na coletividade provoca a aparição da massa marginal (Campos, 1971).

Dessa maneira, as conexões que os atores sociais possuem interferem diretamente na forma como a sociedade entende a marginalidade. Não é somente a localização geográfica e o poder aquisitivo que um grupo possui que vai determinar a dimensão de marginalização de uma sociedade. Na verdade, é um conjunto de ações que relacionam questões físicas, econômicas, sociais, culturais e estruturais, logo, alcança, também, uma dimensão psicológica da realidade. Ao entender as dimensões analisadas por Campos (1971), pode-se verificar que o polo marginal está atrelado à marginalidade econômica, quando se fala de privação de bens e serviços, e à marginalidade estrutural, a partir do momento que se estabelece a construção de um grupo hegemônico com costumes e poder, ao qual, outro grupo se opõe aos pontos relacionados ao primeiro.

Quijano (1970) analisa ainda que existe uma dualidade entre setor integrado (grande setor da economia que abarca a participação dos não marginalizados) e setor marginal da economia, já que a sociedade produz ao mesmo tempo os níveis centrais e os níveis periféricos. Não há como entender o conceito de marginalidade como algo que somente se refere à geolocalização e condições físicas da coletividade, é preciso ir além e observar como se configura as práticas sociais que dizem respeito a hegemonia de um grupo em relação ao outro. Não adianta apenas definir o que é pobreza e os lugares onde

os sujeitos sociais estão instalados, é preciso olhar de maneira crítica para as conexões estabelecidas e avaliar como elas refletem na marginalidade social.

Nun (1971) constrói outro conceito que abarca o quantitativo de pessoas que estão à margem da sociedade, no qual caracteriza e analisa esse grupo através do critério de finalidade:

Llamaré masa marginal a esa parte afuncional o disfuncional de la superpoblación relativa. Por lo tanto , este concepto -lo mismo quo si de ejército industrial de reserva-so siffa a nivel de las relaciones que se establecen entre la población sobrante y el sector productivo hegemínico. La categoría implica así una doble referencia al sistema que, por un lado genera este excedente y por el otro no precisa de ál para seguir funcionando (Nun, 1971, p. 21).

Para tanto, neste entendimento é importante frisar que o conceito de massa marginal se refere diretamente às pessoas que estão dentro de um grupo que não possui funcionalidade, ou seja, aqueles que não têm participação direta no mercado de bens de consumo e passam a não ter, também, função dentro da sociedade e, portanto, podem ser considerados massa marginal. Nun (1971) acrescenta ainda que a funcionalidade depende do grau de interação no setor competitivo, como por exemplo, trabalhar para grandes organizações. Entretanto, o autor faz um alerta para a distinção entre massa marginal e massa fundamental (aquela que é composta pelos sujeitos atuantes na economia social), explicando que essa divisão é puramente analítica, ou seja, são partes que somente são aceitas no plano conceitual, já que na prática ambas as massas se relacionam (Nun, 1971).

Dessa forma, apesar de ser uma visão que traz novos conceitos na esfera da marginalidade, chega-se no mesmo caminho: não se pode definir a marginalidade como algo que é estático, que é possível observar a olho nu a diferença de padrões financeiros e estereótipos ligados ao lugar onde os atores sociais moram e trabalham. É preciso ir além, se faz necessário entender que a sociedade e os sujeitos transitam dentro das próprias subdivisões de classes sociais, a partir das possibilidades ofertadas, ou não, pelo mundo do trabalho.

Abramo (2007) explica que existem pontos que fazem com que determinados sujeitos sejam aceitos, ou não no mundo do trabalho, como raça, sexo e idade. Sobre isso, a autora entende que:

As diferenças de sexo, idade, raça, são vistas como categorias que ainda que não tenham sido criadas pelo empresariado, são reforçadas e utilizadas para estabilizar e legitimar a estrutura econômica. A

segmentação do mercado de trabalho obedeceria às estratégias dos empregadores, mas, por sua vez, os comportamentos dos trabalhadores determinariam quem ocupa cada tipo de trabalho (Abramo, 2007 p. 42).

Desse modo, mesmo que exista alguma possibilidade de as organizações não serem responsáveis por características que excluem e privam pessoas marginalizadas do trabalho e das relações de trabalho, elas usam desses fatores para se apropriar do poder que têm para se legitimarem dentro do setor econômico. Com isso, desenvolvem ainda mais as estratégias sociais que colocam os trabalhadores em uma posição de remodelagem de aptidões, qualidades e particularidades, como por exemplo determinar funções a partir de características físicas e excluir pessoas que não se encaixam dentro dessas características. Como consequência disso, os marginalizados socioestruturais precisam moldar-se ao que se é esperado pelas organizações. Logo, mais uma vez, pode-se observar a condição em que os conceitos de Quijano (1970) se fortalecem: a massa fundamental (aquela que engloba todos os sujeitos sociais), incluindo os que estão de acordo com a cultura dominante, exerce a função opressora contra a massa marginal, os que estão à margem do outro grupo.

Dessa forma, as implicações que a marginalidade traz para o dia a dia organizacional propõe também mudanças na maneira como as relações de trabalho acontecem nas organizações. Franco *et. al* (2010) explicam da seguinte forma:

Na atualidade, a exacerbação da busca de competitividade se reflete na retórica empresarial direcionada à excelência. Retórica que pode ser associada a uma verdadeira ideologia, que tem veiculado a absolutização de um significado da palavra excelência impregnado pelas ideias de perfeição e de superioridade. Excelência entendida como perfeição passou, então, a ser referência para tudo – materiais, processos, métodos e pessoas. Emergiu, assim, uma espécie de coerção à perfeição humana, algo que se transformou em invectiva onipotente e onipresente nas empresas (Franco *et al.*, 2010, p. 237)

Desse modo, a perfeição relatada pelos autores converge, em parte, com as ideias de Morgan (2009), que aponta que dentro de uma organização espera-se que tudo funcione de maneira organizada e previsível, respeitando regras e desempenhando as funções de maneira perfeita, assim como máquinas. Entretanto, Franco *et al.* (2010) contrapõem a visão da organização máquina, a partir do momento que a perfeição é vista como uma forma de violência, e que os autores denominam de “violência da excelência”, na qual é marcada pela

sutileza no disfarce da dominação, discursos e cenários promissores para a organização e para os atores sociais.

Para tanto, Foucault (1987) traz a disciplina como estímulo para o poder:

A “disciplina” não pode se identificar com uma instituição nem com um aparelho; ela é um tipo de poder, uma modalidade para exercê-lo, que comporta todo um conjunto de instrumento, de técnicas, de procedimentos, de níveis de aplicação, de alvos; ela é uma “física” ou uma “anatomia” do poder, uma tecnologia. E pode ficar a cargo seja de instituições “especializadas” (as penitenciárias, ou as casas de correção do século XIX), seja de instituições que dela se servem como instrumento essencial para um fim determinado (as casas de educação, os hospitais), seja de instâncias preexistentes que nela encontram maneira de reforçar ou de reorganizar seus mecanismos internos de poder (um dia se precisará mostrar como as relações intrafamiliares, essencialmente na célula pais-filhos, se “disciplinaram”, absorvendo desde a era clássica esquemas externos, escolares, militares, depois médicos, psiquiátricos, psicológicos, que fizeram da família o local do surgimento privilegiado para a questão disciplinar do normal e do anormal), seja de aparelhos que fizeram da disciplina seu princípio de funcionamento interior (disciplinação do aparelho administrativo a partir da época napoleônica) seja enfim de aparelhos estatais que tem por função não exclusiva, mas principalmente fazer reinar a disciplina na escala de uma sociedade (a polícia) (Foucault, 1987, p. 177-178).

Logo, a disciplina é uma forma de poder que, ao ser utilizada no âmbito organizacional, pode reforçar ou reorganizar técnicas já utilizadas dentro do ambiente de trabalho. Por isso, esses fatores influenciam diretamente na maneira como os sujeitos se relacionam dentro das organizações, já que a violência da excelência nada mais é do que uma violência simbólica que impulsiona o trabalhador a buscar a perfeição do corpo, das atividades, funções e relações de trabalho. Bourdieu (1989) entende como violência simbólica a dominação de uma classe sobre outra, a qual se dá a partir das relações de força que se fundamentam na submissão inconsciente dos dominados. Neste caso, infere-se que existe um cenário de violência simbólica entre a sociedade e as mulheres trabalhadoras gordas o qual exclui, marginaliza e estigmatiza esses sujeitos.

Assim, a construção das relações de trabalho e a diversidade de expressões em que o trabalho é adotado pelos sujeitos dentro das organizações dependem dos papéis assumidos e desempenhados pelos trabalhadores (Colpo *et al.*, 2016). Pode-se perceber que grupos e indivíduos compõem uma

pluralidade de identidades e sentimentos, na qual, a maneira como as pessoas se comportam dentro das organizações revela a subjetividade de cada trabalhador nas relações de trabalho, construindo assim, relações sociais junto às relações de trabalho. Isso se justifica pela necessidade que o ser humano possui de ter o seu semelhante para satisfazer as interações em busca de alcançar resultados através de esforços conjuntos (Colpo *et al.*, 2016), incluindo deixar de ser marginalizado.

Desse modo, é possível notar que as relações sociais e as relações de trabalho, desenvolvidas dentro de uma organização, existem a partir de um lado racional e um lado afetivo, como explica Colpo *et al* (2016):

Essas interações e interferências, tornam o ser único e exclusivo, formando seu caráter e contribuindo para construção de sua cultura. Por este motivo, a organização, que é construída pelos indivíduos, será sempre afetada por aspectos cognitivos e afetivos, ou pela razão e pela emoção. As ações e decisões tomadas em uma organização são sempre movidas por um lado inteligente – razão-, e por um lado afetivo – emoção-, mesmo que de forma inconsciente (Colpo *et al.*, 2016, p. 9).

Para tanto, faz-se necessário discorrer, também, acerca das consequências que a relação entre os trabalhadores e as dimensões de poder caracterizadas pelas leis, regras e lideranças das organizações, trazem para o ambiente de trabalho. Isso porque, frequentemente, as relações de trabalho e os resultados que dela reverberam, nas diversas representações sociais, são historicamente construídas e interferem e influenciam nas expectativas dos papéis no trabalho (Colpo; Souza, 2022). Dessa forma, no próximo tópico será entendido como acontece o entrelaçamento entre marginalidade social da mulher gorda e a presença dela dentro das organizações, assim como, as possíveis consequências que podem ser reverberadas de maneira positiva ou negativa, uma vez em que, são condicionadas pelo modo que as relações sociais e de trabalho se desenvolvem.

#### **4.2. Corpo feminino gordo marginalizado nas relações de trabalho das organizações**

A partir do entendimento das dimensões da marginalidade e como elas afetam as relações de trabalho, é importante entender como essas questões

influenciam diretamente na maneira como a mulher gorda se apresenta dentro do mercado de trabalho. Historicamente, foi possível notar que ainda na Idade Média aconteceu o processo de marginalização da mulher dentro do sistema produtivo, já que desde essa época, observava-se a criação de obstáculos ao acesso da mulher ao mercado de trabalho, bem como a desvalorização da mão de obra feminina (Alves; Guimarães, 2009).

No final do século XX, o desmoronamento da crença no emprego estável, contribuiu para a abertura do espaço para uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, e isso não aconteceu somente pela necessidade de complementação da renda familiar, mas também, pela quebra de padrões comportamentais que a ideia do emprego estável e bem pago trouxe (Amaral, 2012). Todavia, apesar do mercado de trabalho ter acolhido a força laboral feminina, ele não remunerou da mesma forma que os trabalhadores homens. É possível notar, também, que a reprodução das desigualdades sociais e de gênero faz pensar na perspectiva de que a mulher vem como uma força de trabalho secundária. Abramo (2007) explica:

A imagem da mulher como força de trabalho secundária é recorrente e pervasiva. Está presente no imaginário social, empresarial e sindical, no imaginário das próprias mulheres (que participam ou não no mercado de trabalho), assim como no imaginário dos formuladores das políticas públicas. Marca a sua presença em diversas correntes do pensamento analítico e da literatura sobre o mercado de trabalho e esteve na base da constituição de muitas instituições do mercado de trabalho (Abramo, 2007, p.7).

Desse modo, a partir do imaginário social que é construído sobre as mulheres no mercado de trabalho, é notório que uma das consequências percebidas está ligada as atividades das mulheres, no desempenho laboral e na constituição de emprego (forma de conseguir renda), pois muitos trabalhos (ligado a objetivos e realizações profissionais) reproduzem o mesmo papel que ela possui na família e no conjunto da sociedade (Abramo, 2007), o que reflete, muitas vezes, na diferença salarial.

Os estudos que analisam a diferença salarial entre os diversos grupos de trabalhadores são classificados como teorias de segmentação e dos mercados duais. Essas áreas surgiram nas décadas de 1960 e 1970 nos EUA, nas linhas de pesquisa ligadas a economia e sociologia, as quais surgem como uma crítica ao pensamento neoclássico que defende a neutralidade do sistema econômico

(Abramo, 2007). Esses estudos propõem que não exista diferenças nas forças de trabalho, sejam elas primárias ou secundárias. Dessa forma, pode-se perceber que a discussão sobre a diferença de salário, renda e demanda laboral já acontece há algum tempo e através da luta feminista atinge a questão de gênero. (Alves; Guimarães, 2009).

Apesar da precarização do trabalho feminino e do trabalho masculino ser um ponto de alerta nos estudos da área, a associação da mulher à força laboral é uma questão que perpassa pela suposição de estereótipos:

A associação entre a mão de obra feminina e a categoria “força de trabalho” se constrói a partir de vários pressupostos estereotipados sobre as mulheres, tais como a ideia de que elas não estão interessadas e nem dispostas a investir na sua formação profissional e nem em obter promoções, que têm baixas expectativas e baixo compromisso com o trabalho, e que este tem um lugar secundário na sua vida, na conformação da sua identidade e das suas práticas organizativas. Todas essas ideias são muito mais pressupostos do que formulações teóricas consistentes ou resultados empíricos de pesquisas realizadas (Abramo, 2007, p. 50).

Portanto, são ideias que não passam de hipóteses não comprovadas e que retardam conclusões científicas sobre o assunto. O fato é que falar da inserção feminina no mercado de trabalho perpassa por estereótipos e imaginários coletivos que, em alguns casos, são aceitos sem contestação científica há muito tempo. Desde a perspectiva da revolução industrial, é possível identificar a ausência de regulamentação do trabalho feminino:

Não havia qualquer tipo de regulamentação da atividade laborativa, ficando os empregados submetidos a todo tipo de exploração por parte dos patrões. Eram pagos salários de miséria por jornadas de catorze, até mesmo dezesseis horas. Não bastasse isso, a remuneração que as mulheres recebiam pelo mesmo serviço prestado era bastante inferior ao do homem. Apesar de o problema central residir na exploração da força de trabalho humana, os fatos não deixam de revelar que a discriminação da mulher no que tange às condições salariais é histórica (Alves; Guimarães, 2009, p. 41).

No Brasil, já na década de 1990, apesar de a década de 1980 ter sido observado o processo de estagnação da atividade econômica e da degradação das oportunidades de trabalho, pôde-se constatar a terceirização da econômica (movimento em que se observa a inserção de grandes empresas para auxiliar na produtividade), que fez continuar a tendência da incorporação da mulher na força de trabalho. Todavia, existe uma questão que contrapõe todo esse quadro, que é o crescente desemprego feminino, o que se conclui que mesmo com o aumento de postos de trabalho para mulheres, eles não foram suficientes para

absorver na totalidade a expansão das atividades laborais femininas (Hoffmann; Leone, 2004) colocando-as, ainda, como força de trabalho secundária, especialmente pela diferença de remuneração entre homens e mulheres. Os autores Alves e Guimarães (2009), sobre esse assunto, enfatizam que historicamente foi reservada ao homem a função de prover a família e gerir a vida pública e à mulher reservou-se o espaço doméstico. Para tanto, o trabalho feminino, desde então, é considerado como complementar ao do homem, ajudando a agregar na renda familiar (Alves; Guimarães, 2009). Entretanto, esse quadro pode mudar em breve, no Brasil, já que durante a produção desta dissertação, o Presidente do Brasil, Luís Inácio Lula da Silva, aprovou a Lei Nº 14.611 de 3 de julho de 2023, a qual dispõe sobre igualdade salarial entre homens e mulheres. Vale ressaltar, todavia, que leis e dogmas podem existir em diversas organizações e partes da sociedade, porém, somente o estudo das práticas poderão confirmar com propriedade se são realmente respeitados.

Outra questão que resulta do cenário de precarização são as consequências psicológicas que podem resultar em sofrimento das mulheres, as quais sentem culpa quando optam por inserir-se no mercado de trabalho e renunciam a uma vida dedicada exclusivamente ao lar, ou até mesmo quando optam por se realizar como dona de casa, sem necessariamente ter participação no mundo do trabalho formal (Amaral, 2012). Por isso, todos esses pontos são importantes de serem analisados porque envolvem a subjetividade do sujeito, e, influenciam diretamente nas condições de trabalho, seja no desempenho das atividades ou até mesmo na quantidade de mulheres que se mantém no mercado.

Para tanto, algumas das transformações do trabalho, como por exemplo, mudança da jornada laboral, inserção da mulher do mercado de trabalho, trazem como efeito o aumento da taxa de pessoas gordas, já que em um cenário de trabalho precarizado e falta de tempo para organizar alimentação, optando por opções não saudáveis, explica Rangel (2018) apud Poulain (2013). Além disso, os autores convergem na ideia de que o ambiente organizacional e a quantidade de pessoas gordas afetam igualmente a mobilidade social, assim as pessoas consideradas obesas têm índice de acesso ao ensino superior inferior às outras pessoas. E ainda, quando se transversaliza questões relacionadas a trabalho e

o corpo da mulher gorda, pode-se inferir que existem alguns estereótipos e imaginários construídos sobre esse tipo de corpo que fazem o ambiente organizacional ceder à estigmatização social e convergir para a marginalização no mercado de trabalho. Poulain (2013) destaca que pessoas gordas são vistas pelos empregadores como aquelas as quais não possuem autocontrole, má higiene pessoal, nível de produtividade mais baixo e são menos dignas de confiança. Por isso, fica difícil de imaginar como as organizações poderiam contratar trabalhadores com as características abordadas acima. Por isso, as consequências negativas que esse cenário traz nas sociedades ocidentais desenvolvidas são consideradas por Poulain (2013) como uma deficiência social, a qual traz um impacto muito maior para as mulheres. Dessa forma, as outras qualidades desses sujeitos tornam-se irrelevantes, logo, Paulain (2013) compara essa marginalização ao racismo.

Tendo isso em mente, entende-se que existe um processo de exclusão e privação não só da mulher no mercado de trabalho, mas, principalmente, das mulheres gordas. E esse processo pode desencadear, como disse Campos (1971), reação por parte delas, aqui entendidos como sujeitos marginais:

(...) o processo de exclusão, em sua individualidade, também faz com que os sujeitos façam de tudo para conseguir ocupar o seu lugar dentro de um grupo, de uma comunidade ou uma organização. A questão de pertencimento, inclusões e exclusões aos grupos e ao espaço organizacional, também está diretamente ligada a como o corpo é tratado na dinâmica de relações das organizações (Colpo; Souza, 2022, p. 6).

Há uma pressão social para que indivíduos marginalizados busquem pertencimento dentro do mercado de trabalho, o que acontece com a mulher gorda é um exemplo dessa estruturação.

Portanto, quando Nun (1971) fala sobre funcionalidade numa vertente mais econômica, pode-se induzir que se um sujeito é afuncional ou disfuncional, quer dizer que ele não é rentável economicamente para a sociedade. Neste caso específico, em que a mulher gorda é excluída socialmente e estruturalmente dos ambientes organizacionais, pode-se inferir que ela também é suprimida das relações de trabalho. Entretanto, o autor demonstra ainda que, apesar de questões relacionadas ao mercado de trabalho serem voltadas a conceitos estritamente voltados à econômica, a funcionalidade deve ser analisada por mais outras duas instâncias:

Ante todo, señaló al comienzo que la matriz de un modo de producción -o de una formación económica social- interrelaciona dialóticamente tres instancias: la económica, la jurídica-política y la ideológica. La superpoblación relativa es un emergente del nivel económico que implica necesariamente a los otros dos. Por lo tanto, importa indagar de qué manera la estructura global inhibe o sobredetermina su no funcionalidade (Nun, 1971, p. 41).

Portanto, o autor afirma que para entender a funcionalidade de um sujeito, é importante indagar acerca de qual maneira a estrutura global determina a sua posição social. No caso da mulher gorda, o lugar que ela ocupa dentro da sociedade é o de culpa e fracasso, já que não consegue emagrecer e manter-se com o corpo considerado saudável perante ao discurso médico (Jimenez, 2021). Sendo assim, esse discurso reforça o preconceito e a estigmatização da mulher gorda que a trata como indesejada socialmente (Rangel, 2018). Desse modo, ao longo desses capítulos pôde-se deduzir que todo esse estigma escoa para as organizações, marginalizando essas mulheres e fomentando a precarização do trabalho feminino gordo.

## **5. O CONTEXTO PARA A ANÁLISE E INVESTIGAÇÃO**

A presença ou não das mulheres gordas dentro do ambiente organizacional pode comprovar a eficácia do estigma social que provoca exclusão social do corpo gordo no ambiente de trabalho, principalmente quando se fala em comunicação, jornalismo e influência que os imaginários coletivos possuem no cotidiano. Para tanto, Silva (2010) entende o jornalismo como uma tecnologia que cria e reproduz diversos tipos de imaginários sociais, sendo fonte que alimenta esses mesmos imaginários dentro da contemporaneidade, assim como, eles se retroalimentam. Pois, a televisão não é apenas reprodutora de informações, mas, também um trabalho, logo, também passa por um sistema complexo que abrange todos os trabalhadores, com leis, regras, crenças e valores que regem o dia a dia organizacional. Sendo assim, assim como as representações sociais são produtos de emissoras de televisão, elas também usam dessas representações no sistema de trabalho.

Logo, a modelagem do corpo que é apresentado dentro do âmbito midiático, seja ele televisivo, virtual ou da publicidade, é afetado pelo modo que o corpo social é esperado pela sociedade. Sendo assim, sempre acabam

demonstrando o estereótipo de corpo saudável, como visto anteriormente, considerado como sinônimo de corpo magro na sociedade brasileira (Jimenez, 2021). Dessa maneira, percebe-se que, a partir da concepção que a magreza é aceita como o padrão a ser almejado e conquistado socialmente, ela também passa o entendimento de que esse é o tipo de corpo que deve ser melhor aceito dentro do ambiente organizacional. Isso se observa principalmente quando isso colabora com o sentimento de pertencimento ao mundo e com os acordos sociais, já que estar com o corpo gordo pode ameaçar a vivência em coletividade, assim como, evidenciar a estigmatização (Freitas, 2002). Ademais, a não aceitação do corpo da mulher gorda dentro das organizações Poulain (2013) destaca que pessoas gordas são vistas pelos empregadores como aquelas as quais não possuem autocontrole, má higiene pessoal, nível de produtividade mais baixo e são menos dignas de confiança.

No caso desta dissertação, estão sendo analisada as empresas de comunicação de massa no nicho de televisão, que, apesar de serem organizações que trabalham diariamente com informações, também passam por um sistema complexo organizacional que abrange todos os trabalhadores. As emissoras TV Correio, TV Manaíra e TV Cabo Branco são emissoras abertas e possuem em suas respectivas programações programas feitos de maneira local, ou seja, em João Pessoa/PB. Em todas elas existem atrações que são produzidas e exibidas neste mesmo espaço geográfico, apesar de que, o mesmo conteúdo é veiculado na grade de programação no YouTube, ficando acessíveis para todo o mundo através da internet. Neste capítulo, será feita uma análise das emissoras de televisão abertas de João Pessoa/PB com base no questionário respondido por 11 mulheres, das emissoras: TV Correio, TV Manaíra e TV Cabo Branco. A técnica escolhida para disseminação do questionário foi “bola de neve”. Baldin e Munhoz (2011) conceituam a bola de neve (*Snow ball*) como um método que possui uma amostra em que nem todas as pessoas teriam a mesmas probabilidades de serem escolhidas para participar desse estudo, no qual os participantes iniciais indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que chegue no ponto em que as respostas passem a se repetir e não influenciem mais no resultado da pesquisa.

Antes de liberar a aplicação para o público-alvo desta pesquisa, foram realizados quatro pilotos. Das quatro mulheres, três se sentiram incomodadas com algumas perguntas relacionadas à exclusão, pertencimento e entendimento do conceito de gorda, mesmo já tendo adotado o termo “acima do peso”, ao longo das perguntas. Já a quarta mulher, se disse “bem resolvida” com o termo gorda e questionou esse ponto. Porém, relatou se sentir representada e enquadrada em todas as questões. Esse ponto que motivou a alteração do termo usado nos questionários, pois, ao ser constatado uma certa resistência para a autoidentificação de mulheres gordas, optou-se pelo termo “acima do peso” para classificar as mulheres que responderam ao questionário e não são magras. Isso demonstra que essas mulheres podem expressar uma certa repulsa, que pode acontecer pelo fato de que as gordas sofrem exclusões e reclamações públicas as quais são revertidas em culpa por ter o corpo gordo (Jimenez, 2021).

Inicialmente, foram escolhidas sete pessoas de cada emissora para disseminar a pesquisa. Além disso, uma jornalista que atualmente desempenha o papel de professora universitária, mas, que já passou por algumas das organizações analisadas neste estudo. Com ela, a intenção era que o questionário chegasse em trabalhadoras mais antigas das emissoras e que essas trabalhadoras mandassem o material para outras e assim por diante, assim como o proposto pela técnica bola de neve (Baldin; Munhoz, 2011). Porém, é interessante salientar que, inicialmente, para preservar a identidade da autora da dissertação, foi pedido que não dessem informações sobre a autoria do trabalho, foi solicitado somente repassassem o link do questionário para o público-alvo desta pesquisa: mulheres que trabalham em emissoras de televisão de João Pessoa. Vale ressaltar que, neste estudo, foi utilizada a rede social virtual *Whatsapp* para otimizar essa técnica e conseguir ampliar a amostra necessária para finalizá-lo, entendendo ainda que o método é utilizado, com maior frequência, quando se estudam características raras ou de baixa incidência (Costa, 2018), neste caso, um assunto que ainda não é estudado de maneira local, em João Pessoa. Além disso, a escolha de utilizar esse meio para disseminar os questionários também se justifica pelo fato de que a autora, na época de produção desta dissertação, trabalha em uma das emissoras escolhidas para aplicação da pesquisa e se considera gorda. Logo, dificultaria a

relação de trabalho, assim como, os resultados dos questionários poderiam interferir em sua dinâmica de trabalho. Portanto, as redes sociais foram de grande valia para o fechamento deste trabalho.

Com isso, a expectativa era de que mais mulheres respondessem o questionário, porque, existia um universo de sete organizações televisivas abertas, comerciais e públicas pessoenses, mas apenas mulheres de três emissoras responderam. A primeira rodada foi iniciada no dia 23 de outubro de 2023 e só chegaram quatro respostas até o dia 02 de novembro do mesmo ano. Por isso, no dia 03 de novembro foi realizada outra rodada, na qual mais cinco pessoas foram abordadas para que respondesse e passassem adiante o questionário. Com isso, dessa vez, foram retornados apenas mais quatro questionários, totalizando oito. Esse número permaneceu inalterado até a semana do dia 13 a 7 de novembro, quando se foi intensificado ainda mais a procura por mulheres que trabalham nas organizações pesquisadas. Entretanto, para a surpresa da pesquisadora, até as trabalhadoras que fazem parte do ciclo de amizade e de trabalho dela, não quiseram responder o questionário. Isso faz refletir que esse cenário pode ser a materialização do que Rangel (2018) explana ao demonstrar que apesar das pautas relacionadas ao corpo serem pontuadas primeiramente pelos ideais feminista, quando essas pautas são referentes ao ativismo gordo, são consideradas secundárias dentro do movimento feminista. Logo, o estigma exclui e minimiza o sujeito (Goffman, 1975), neste caso, não só minimiza o a mulher gorda como também o ativismo gordo. Por fim, até o dia 28 de novembro, conseguiu-se o montante de 11 respostas ao questionário, sendo 3 respondentes da TV Correio, nenhuma da TV Cidade, nenhuma da TV Assembleia, nenhuma da TV Arapuan, 5 respondentes da TV Cabo Branco e 1 da TV Manaíra. Três respondentes não quiseram dizer a organização em que trabalham.

## **6. INVESTIGAÇÃO E ANÁLISE DA MARGINALIZAÇÃO DA MULHER NAS EMISSORAS DE TELEVISÃO DE JOÃO PESSOA**

Os autores Brandão e Bahry (2005) entendem que o questionário é a técnica mais utilizada para mapear competências relevantes para um contexto

organizacional. Portanto, trouxe dados contundentes para a finalização deste estudo. Esse recurso foi aplicado para o todo o universo de pessoas do gênero feminino que trabalham nas seguintes emissoras: TV Tambaú, TV Arapuan, TV Manaíra, TV Correio, TV Cabo Branco, TV Cidade e TV Assembleia. Entretanto, apenas só vieram respostas de três delas: TV Correio, TV Cabo Branco e TV Manaíra. Vale ressaltar, que as respostas serviriam para uma triagem inicial, que guiou para o próximo passo, uma entrevista em profundidade com uma mulher que se considera gorda e se diz contra a gordofobia. Porém, pode-se adiantar que o resultado obtido com a aplicação dos questionários possibilitou um entendimento maior do que apenas o mapeamento, deixando mais clara a hipótese de que o estigma social do corpo da mulher gorda e a marginalização desse sujeito social corroboram ativamente na performance nas emissoras de televisão.

O questionário (Anexo 1) foi aplicado através da plataforma *Google Forms*, que é gratuita e pode ser difundida por todo o âmbito global, já que está presente na rede mundial. Foram feitas perguntas relacionadas a peso e pertencimento ou não ao padrão estético analisado durante toda esta dissertação, nos seguintes blocos: perfil da entrevistada, materialidade da organização (emissora de TV) relacionadas à diversidade de corpo, e sentimento de pertencimento pessoal e organizacional. Nesses blocos, pôde-se cruzar as respostas com o entendimento das práticas organizacionais (Schatski, 2005) materiais e não materiais que influenciam negativamente no cotidiano dessas mulheres, e como acontece a formação da cultura organizacional das emissoras Cruz *et al* (2013). Além disso, foi possível indagar sobre o entendimento de corpo gordo e saúde, mostrando assim que existe a barreira não só dos autores contemporâneos, mas também do grupo que respondeu o questionário, na qual não se consegue distinguir o normal-patológico (Batistella, 2007) explica, ainda, que autores contemporâneos demonstram que a fronteira entre normal-patológico e saúde-doença (Coelho; Almeida filho, 1999). E ainda, observou-se também como essa questão influencia do dia a dia organizacional das três emissoras em questão. Não podendo esquecer do maior achado nesta pesquisa: ao estudar pertencimento dentro das perguntas do questionário, pôde-se inferir o fato de que essas mulheres não conseguem se autoidentificar como gordas e

isso vem com uma carga social gigante, já que esse tipo de corpo possui o imaginário de fracassado (Jimenez, 2021).

O critério adotado inicialmente para a seleção de mulheres, para entrevistas em profundidade, seriam mulheres que se considerassem gordas, de acordo com os conceitos apresentados ao longo desta dissertação, assim como, aquelas que se destacariam com pensamento acerca do tema. Entretanto, a partir da resistência dessas mulheres em participarem da entrevista em profundidade, apenas uma trabalhadora se disponibilizou para ser entrevista. Logo, outras informações e aprofundamentos foram obtidos a partir dessa entrevista em profundidade (Anexo 2) porque proporcionou uma flexibilidade à coleta de dados e à entrevistada (Nunes; Alencar, 2016).

## 6.1. Emissoras analisadas

**Quadro 1** - Quadro comparativo entre as emissoras analisadas nesta dissertação

	TV Cabo Branco	TV CORREIO	TV MANAÍRA
Quantidade de programas locais	5	9	3
Quantidade de apresentadoras	2	2	1
Nome do(s) programa(s) apresentado(s) por mulher(es)	Bom dia Paraíba e Jornal da Paraíba 2ª edição	Mulher D+ e Jornal da Correio	Melhor pra Você
Seguidores no Instagram	328 mil	266 mil	105 mil
Seguidores no Facebook	200 mil	148 mil	128 mil
Inscritos no Youtube	-	444 mil	26 mil

Fonte: autora

Ao analisar brevemente as organizações TV Correio, TV Manaíra e TV Cabo Branco (Quadro 1), pode-se perceber como essas emissoras se comportam na escolha das apresentadoras, principalmente ao observar que em duas dessas emissoras, as mulheres comandam programas os quais abordam temáticas relacionadas à corpo, saúde, moda e beleza. Pois, mesmo que esta

pesquisa não se resume a analisar apenas as apresentadoras e repórteres, esse é um ponto importante a se atentar porque, além de o Brasil ser o país da América Latina que mais consome televisão (Fenaert, 2023), o pertencimento e a representatividade também podem ser resultado do que se consome nesse veículo de comunicação. As apresentadoras dos jornais da TV Cabo Branco são magras, brancas e com cabelos castanhos e lisos. A apresentadora do telejornal da TV Correio e do programa de variedades também segue esse mesmo padrão, já a da TV Manaíra é branca, magra e com cabelos loiros e cacheados.

Dessa forma, quando se fala de corpo, estereótipo e a necessidade de manter o corpo magro (Freitas, 2000), neste caso, puderam ser vistas a partir do panorama geral que apresentadoras possuem esse tipo de corpo. Logo, ao selecionarem mulheres magras para esses cargos de apresentação, corrobora o pensamento que Freitas (2002) de que existe uma maneira leve e iluminada de estar no mundo e essa maneira é estar magro, limpo, belo e saudável. Por isso, vê-se que gestão organizacional das emissoras de TV analisadas não abarcam diferentes tipos de corpos e cabelos, isso é um reflexo da maneira que o corpo gordo é visto pela sociedade, assim como Jimenez (2021) apud Goffman (1975) enfatizam o fato de que as mulheres gordas são estigmatizadas socialmente. Vale ressaltar ainda que não foi a autora que escolheu as organizações aqui aprofundadas e pesquisadas, pois, o questionário foi divulgado para trabalhadoras das sete emissoras comerciais, públicas e abertas de João Pessoa, entretanto, somente mulheres de três delas responderam. Por isso, pode-se dizer que elas escolheram fazer parte da pesquisa.

Para tanto, Jimenez (2021) explica ainda que dentro da coletividade brasileira percebe-se que o corpo da mulher gorda está em um nível abaixo do corpo magro, sendo essa uma forma de meritocracia social. Para tanto, a resistência em escolher mulheres gordas para comandar programas televisivos pode ser resultado da formação do imaginário coletivo e organizacional de que esses sujeitos são doentes. E isso pode ser considerada uma prática organizacional que marginaliza sujeitos em detrimento do aumento de poder dos outros. O conceito de funcionalidade de Nun (1971) é perfeitamente aplicado aqui, quando o autor explica que aqueles que não são considerados funcionais para o mercado de trabalho, conseqüentemente são excluídos e considerados

marginalizados do âmbito organizacional. No contexto abordado nesta dissertação e das análises realizadas acima, o corpo da mulher gorda, considerado inferior e doente, também, é visto como não-funcional para a televisão, tanto em frente às câmeras como fora delas, logo, aumenta o poder do corpo da mulher magra e minimiza a mulher gorda. Mais do que isso, essa estigmatização dentro das três emissoras de televisão de João Pessoa analisadas pode ser considerada uma prática organizacional já que, como explicam Bedani e Veiga (2015), as práticas absorvem os sistemas internos de controle e as pressões advindas do ambiente externo da organização.

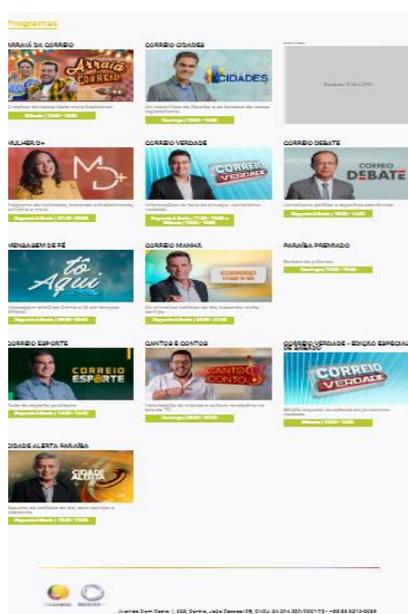
Por fim, o entrelaçamento das práticas organizacionais com a estigmatização, marginalização da mulher gorda e as relações de trabalho que elas mantêm foram importantes para o prosseguimento desta pesquisa de dissertação, sendo a conclusão do objetivo específico 2, em que se pôde compreender o entendimento do termo “mulher gorda” dentro das emissoras de televisão de João Pessoa/PB

### **6.1.1 TV correio**

A TV Correio, afiliada da Record TV na Paraíba, faz parte do sistema Correio que além da emissora engloba o Portal Correio, Correio 98FM, MIX FM, TV Maior e Instituto Solidariedade (TV Correio, 2023). Em João Pessoa está no canal 12.1 e a primeira transmissão aconteceu em 1992, totalizando 31 anos de funcionamento (Wikipedia, 2023b). No site dessa emissora não possui um local dedicado para informações da organização, encontra-se apenas informações sobre os programas e suas produções. São 9 programas (Figura 2) que se dividem entre temas relacionados à jornalismo policial, de serviço, esporte, fatos que acontecem diariamente, música, religião e entretenimento. Sendo assim, é possível notar uma diversidade no conteúdo produzido na emissora. O programa diário de variedades é o “Mulher D+”, com duração de 45 minutos – inicia às 07h45 e finaliza às 08h30. O outro programa que tem uma mulher no comando é o Jornal da Correio, programa diário de cunho jornalístico que acontece entre os horários 19h e 19h55.

A TV Correio também está nas redes sociais, são elas: Instagram (@correitotv) com 266 mil seguidores, Facebook (TV Correio) com 148 mil seguidores e Youtube (www.youtube.com.br/TVCorreioOficial) com 444 mil inscritos. No canal do Youtube, as matérias de todos os programas locais são colocadas, assim como, também acontecem transmissões ao vivo de alguns componentes da grade de programação, como os telejornais. Já no Facebook e Instagram, as publicações se resumem aos destaques de cada programa, mesclando com publicidades dos produtos da emissora nacional, a Record TV. Dessa forma, também pode-se notar que não existem mais informações acerca da TV Correio como uma organização em si, em todos os meios oficiais da emissora não existe qualquer tipo de informação sobre os trabalhadores da emissora que não são apresentadores ou repórteres.

**Figura 2** - Grade de programação da Tv Correio



Fonte: Print de tela

### 6.1.2. TV Manaíra

A TV Manaíra é a emissora afiliada da RedeTV na Paraíba, existe desde o ano de 2016, porém, está juntamente com a rede nacional desde o dia 28 de dezembro de 2023, ou seja, durante o desenvolvimento desta dissertação houve

mudança de afiliada, o que pode ter ocasionado outras transformações na programação da emissora. Todavia, o canal 10.1 (da TV Manaíra) em João Pessoa desde 1987 já passou por outras três emissoras: TV O Norte, TV Clube e TV Manaíra (Wikipedia, 2023). A emissora tem como slogan “Evoluindo com Você” e diz trazer uma programação comprometida com os anseios da população paraibana, valorizando a ética e a cultura; também oferecendo notícia com qualidade, bem apurada, respeitando os princípios do bom jornalismo (Manaíra, 2024). Apesar dessa organização se considerar diversa no conteúdo levado para os telespectadores, a programação local é essencialmente voltada para conteúdos policiais. Dos 3 programas da grade (Figura 3), dois deles são voltados para esses assuntos, sendo todos apresentados por homens. O único programa apresentado por mulher é o “Melhor para você”, exibido diariamente durante a semana no turno da tarde.

A organização está presente nas redes sociais, são elas: Instagram (@tvmanaira) com 107 mil seguidores, Facebook (TV Manaíra) com 128 mil seguidores e Youtube ([www.youtube.com.br/TVManaira](http://www.youtube.com.br/TVManaira)) com 26 mil inscritos. Na descrição do canal do Youtube da emissora é explicado qual o principal objetivo dela. Um ponto que chama a atenção é a exaltação aos repórteres, jornalistas e apresentadores, afirmando que eles são o motivo de levarem aos paraibanos informação e entretenimento de qualidade. Todavia, essa informação é passível de questionamento a partir do momento que se entende a importância de todos os trabalhadores para que a engrenagem organizacional funcione. Assim como o autor Coelho (2016) enfatiza que na formação dos valores internos de cada organização estão presentes também toda a construção de cada sujeito trabalhador. Além disso, ainda que muitas funções possam ser desempenhadas por máquinas, isso não exclui a necessidade do trabalho humano para que a organização funcione (Colpo; Souza, 2022).

**Figura 3 - Site da TV Manaíra**



Fonte: Print de tela

Na rede social Instagram, no perfil oficial da TV Manaíra, pode-se observar uma maior participação de pessoas que trabalham na organização, além das funções de apresentadores e repórteres. Entretanto, sempre estão fazendo conteúdos com teor lúdico e humorístico, como por exemplo utilização de memes ou *trends* viralizadas no Instagram. Além disso, esses conteúdos dividem espaço com publicidades dos produtos da Band Nacional e com as próprias produções locais. No Facebook dessa organização somente são replicadas as postagens do Instagram, mas, possui as informações dos 3 programas locais produzidos pela emissora. Nessas redes sociais, foi possível encontrar informações acerca da apresentadora do único programa diário de nicho feminino, o “Melhor pra você”.

### **6.1.3. TV Cabo Branco**

A TV Cabo Branco é a emissora afiliada da TV Globo em João Pessoa, tendo algumas inserções da programação para toda a Paraíba. Opera no canal 7.1, foi fundada em 1986 pelo ex-governador da Paraíba Milton Cabral, sendo a primeira emissora de TV da cidade de João Pessoa (Wikipedia, 2024). Dentro da programação local existem cinco programas fixos na grade semanal, porém, dependendo da época do ano, são feitos pequenos programas que são exibidos nos finais de semana. A organização possui um site oficial

(<https://redeglobo.globo.com/tvcabobranco/>), entretanto, nele não contém informações acerca dos trabalhadores e das relações internas. O site é uma maneira de promover os produtos da emissora, de mostrar os prêmios recebidos e de divulgar as novidades da programação, como se pode ver na Figura 4.

Figura 4 – Site da TV Cabo Branco



Fonte: print de tela

Esta emissora está nas redes sociais Instagram (@tvcabobranco) com 328 mil seguidores e Facebook (TV Cabo Branco e TV Paraíba) com 200 mil seguidores. Não possui canal no Youtube porque a TV globo possui uma plataforma de streaming chamada “globoplay”, na qual é possível ver todo o conteúdo da rede e das afiliadas. Já o Facebook e Instagram são usados para divulgar os produtos nacionais da Globo, além de possuir, em sua maioria, vídeos que repercutem destaques dos programas locais e até mesmo, compartilham um pouco da vida de repórteres e apresentadores. Dentre os cinco programas locais fixos da programação da TV Cabo Branco, dois deles são apresentados por mulheres. Denise Delmiro comanda o programa jornalístico “Bom dia Paraíba”. Já o Jornal da Paraíba 2 é comandado por Larissa Pereira. As duas são mulheres que estão dentro do padrão esperado pela sociedade (Jimenez, 2021). Portanto, seguem o mesmo padrão de feminilidade utilizado pelas outras emissoras.

## 6.2. Aplicação do questionário

A etapa de produção e aplicação do questionário foi imprescindível para o prosseguimento do estudo. Ao verificar que a temática da dissertação poderia ser sensível para as mulheres em decorrência do imaginário construído sobre a mulher gorda dentro da sociedade e possivelmente também dentro das organizações, foi preciso elaborar um questionário que pudesse mensurar pontos importantes para a pesquisa, como a autoidentificação e práticas organizacionais que envolveria o corpo da mulher gorda. Dessa forma, foram necessárias pensar em três aspectos que influenciariam nas relações de trabalho: perfil da trabalhadora, materialidades existentes dentro da organização e a subjetividade.

O questionário (Anexo 1) foi pensando de maneira que abrangesse três dimensões consideradas primordiais para o entendimento do panorama de mulheres gordas dentro das organizações em questões. A primeira seção foi nomeada de “Perfil”, com perguntas que possibilitaram saber informações sobre identificação de gênero, cor, grau escolar, peso, altura e o entendimento de ser ou não acima do peso. Neste momento, foi importante uma série de discussões acerca de que palavra traria melhor resultados para a pesquisa, já que, como visto ao longo desta dissertação, o corpo da mulher gorda é estigmatizado (Jimenez, 2021) e marginalizado socialmente. A segunda seção foi nomeada de “Materialidade”, na qual se questionava acerca de elementos materiais que poderiam ou não dificultar o dia a dia dessas mulheres nas organizações. Foi perguntado sobre acessibilidade, catracas, cadeiras e banheiros, para que fosse possível analisar a perspectiva de cada experiência individual dentro da emissora trabalhada. Essa parte do questionário foi extremamente importante porque traz o contraste do que as organizações possuem como valores e crenças, com aquilo que é realmente feito dentro do ambiente de trabalho. Sendo assim, deixa mais claras as práticas organizacionais, como elas se transformam com pressões vindas do ambiente externo da organização, e o quanto essas práticas são relativamente independentes dos valores organizacionais (Bedani; Veiga, 2015)

Na terceira seção, nomeada de “Fatores psicológicos e sociais”, foram indagadas questões relacionadas ao sentimento de pertencimento ou não dentro da organização por causa do peso, exclusão do ambiente, interferências externas no emocional de mulheres gordas e a possibilidade de existir pressão para que elas emagrecessem. Nesta parte, foi importante refletir acerca do pertencimento e a possibilidade da formação de grupos dentro da organização, já que se entende que há uma representação imaginária subjacente, comum à maioria dos membros do grupo (Carvalho, 1985), e ser mulher gorda pode ser sinônimo de não pertencer a esse grupo majoritário da organização. Então, de maneira resumida, na formulação do “Perfil”, as perguntas continham alternativas que coincidem com as classificações do IBGE. Já na “Materialidade”, foram embasadas na vivência da autora, já que, pontos como tamanho de banheiro, catracas e cadeiras podem passar despercebidos por pessoas magras e, dessa forma, deixaria as repostas incompletas. Por fim, em “Fatores psicológicos e sociais”, o primordial foi captar o que estava nas entrelinhas, entre uma pergunta e outra, já que a cada aprofundamento, foi trazendo mais informações importantes para o resultado da pesquisa.

Ao final de todas as perguntas, foi questionado a emissora que cada uma trabalha e também como elas se sentiram ao responder o questionário. Foi optado por colocar essas indagações por último para que não interferisse nas respostas, já que existiram perguntas que poderiam demonstrar fragilidades das organizações em questão. É importante lembrar que o processo de produção do questionário foi amplamente discutido antes da aplicação, porque existiam algumas variáveis que eram necessárias considerá-las para evitar constrangimento nas peças fundamentais nesta pesquisa: mulheres gordas trabalhadoras das emissoras pessoenses.

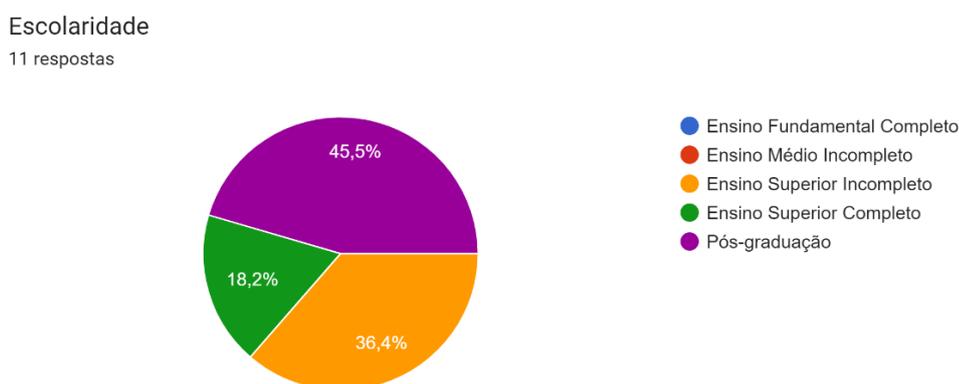
Antes de passar para os resultados obtidos com a respostas, é importante salientar que apesar de inicialmente ter sido evitado revelar a identidade da autora do questionário, após ter a percepção de que a quantidade de respostas estava menor que a esperada, foi necessário quebrar essa barreira com a intenção de que o material chegasse a outras pessoas e que a bola de neve crescesse. Dessa forma, já se percebe que houve uma grande dificuldade em

achar mulheres trabalhadoras das emissoras de televisão de João Pessoa/PB dispostas a responder o questionário proposto nesta dissertação.

### 6.3. Análise dos gráficos obtidos através dos questionários

Neste subcapítulo, será feita a análise dos gráficos obtidos através dos questionários respondidos por 11 mulheres trabalhadoras das emissoras pessoenses TV Cabo Branco, TV Correio e TV Manaíra. Nos gráficos, torna-se possível ter uma visão mais clara dos dados que trazem o resultado desta etapa da dissertação.

**Gráfico 4** – Escolaridade das respondentes do questionário



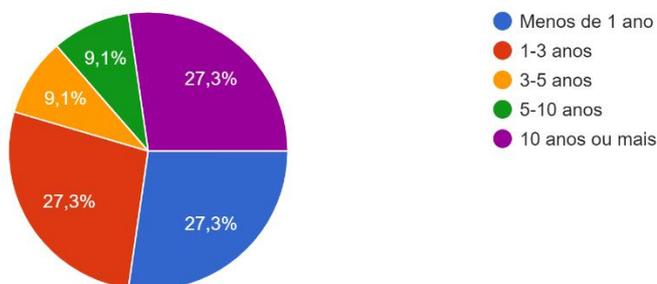
Fonte: questionário aplicado na dissertação

No Gráfico 4, é possível observar que mesmo com a técnica da bola de neve, só foi possível chegar em trabalhadoras com pelo menos o ensino médio completo. São 18,2% (equivalente a duas mulheres) com ensino médio completo, 36,4% (equivalente a quatro mulheres) com ensino superior completo e 45,5% (equivalente a cinco mulheres) com pós-graduação. Esses números podem demonstrar que os questionários não foram disseminados por todos os ambientes da organização ou, em toda a empresa, pessoas com baixa escolaridade não trabalham nas três emissoras analisadas aqui.

**Gráfico 5 – Tempo de trabalho na emissora**

Há quanto tempo trabalha nessa empresa?

11 respostas



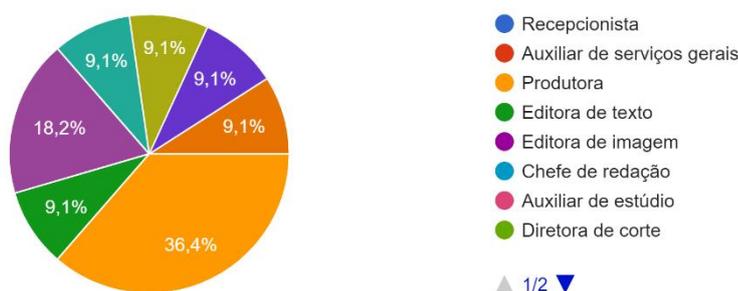
Fonte: questionário aplicado na dissertação

Quanto ao tempo de trabalho das participantes nas organizações (Gráfico 5), 27,3 % ( três mulheres) estão há 10 anos ou mais, 27,3% (três mulheres) estão há menos de um ano e 27,3% (três mulheres) estão entre 1 à 3 anos, 9,1% (uma mulher) estão entre 3 à 5 anos e 9,1 % (uma mulher) entre 5 e 10 anos. Pode-se observar que as três emissoras, em sua maioria, possuem mulheres que trabalham há mais de 1 ano. Só nesta pesquisa, o número corresponde a 72,7% (oito mulheres).

**Gráfico 6- Função das respondentes na emissora**

Qual sua função na empresa?

11 respostas



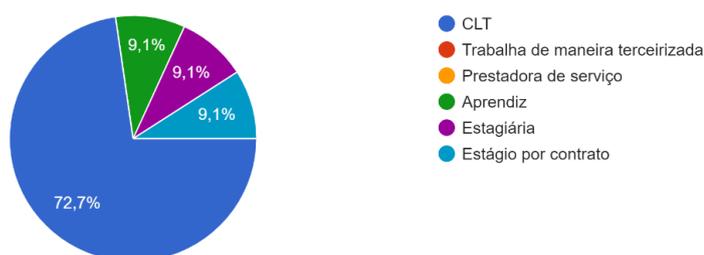
Fonte: questionário aplicado na dissertação

O Gráfico 6 mostra as funções desempenhadas por todas as trabalhadoras que responderam ao questionário reflete uma série de funções que existem dentro da televisão e que são invisibilizadas em detrimento daquelas que são apresentadoras e repórteres. A maioria das respostas vieram de

mulheres produtoras, com 36,4% (quatro mulheres). Seguido por 18,2% (duas mulheres) de editoras de imagem, 9,1% (uma mulher) de apresentadora, 9,1% (uma mulher) de diretora de corte, 9,1% (uma mulher) de editora de texto, 9,1% (uma mulher) de Marketing e 9,1% (uma mulher) de chefe de redação.

**Gráfico 7-** Vínculo empregatício das respondentes

Qual o tipo vínculo empregatício que você tem com essa empresa?  
11 respostas

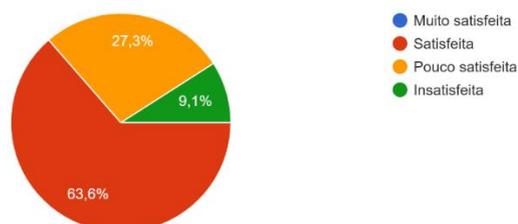


Fonte: questionário aplicado na dissertação

Já no Gráfico 7, são reproduzidas as informações sobre o vínculo empregatício das mulheres dentro das emissoras TV Cabo Branco, TV Manaíra e TV Correio. Vê-se que 72,7% (oito mulheres) delas possuem carteira de trabalho assinada. Uma mulher (9,1%) é estagiária, uma mulher (9,1%) possui estágio por contrato e uma mulher (9,1%) são jovens aprendizes. Ou seja, elas podem estar dentro daquele montante de 49,7% de mulheres consideradas inativas pelo IBGE. Esse cenário pode ser considerado a marginalização do trabalho feminino e a utilização da força laboral da mulher como secundária, fato que está presente no imaginário social, empresarial e sindical, no imaginário das próprias mulheres (que participam ou não no mercado de trabalho) (Abramo, 2007).

**Gráfico 8-** Grau de satisfação das respondentes com o próprio corpo

Você está satisfeita com o seu corpo?  
11 respostas



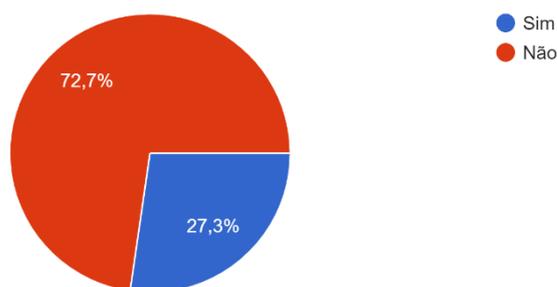
Fonte: questionário aplicado na dissertação

Ainda na seção “perfil”, começou-se a indagar acerca da autoidentificação do corpo, como elas se consideravam e o porquê (Gráfico 8). Sete mulheres (63,6%) delas se dizem satisfeitas, três mulheres (27,3%) pouco satisfeitas e uma mulher (9,1%) insatisfeita. Nesse ponto pode-se inferir que a satisfação está muito ligada à vontade ou não de mudar o corpo. Para tanto, esse desejo pode se referir à necessidade de mercado do corpo consumir e ser consumido, logo, quando é alvo de reprogramação e ajustes (Mendes, 2016), significa dizer que existe um padrão que pode ser almejado e aceito socialmente.

**Gráfico 9-** Sentimento de identificação com o termo “acima do peso”

Você se considera acima do peso?

11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

A pergunta “Você se considera acima do peso?” foi propositalmente colocada logo após da satisfação. Isso porque uma mulher estar satisfeita com o próprio corpo não quer dizer que isso esteja diretamente ligado ao peso dela. O Gráfico 9 mostra que 27,3% (três) se consideram acima do peso e 72,7% (oito) não se consideram acima do peso. Portanto, cruzando os gráficos 8 e 9, infere-se que se três (27,2%) são mulheres acima do peso e uma (9,1%) está insatisfeita com o próprio corpo, então 18,2% (duas) devem estar satisfeitas sendo acima do peso. Entretanto, há ainda a possibilidade de mulheres magras terem assinalado que não estão satisfeitas com o corpo. Por isso, que a autoidentificação foi tão importante nesse processo de desenvolvimento da dissertação, e, ao mesmo tempo, tão difícil de colocá-la de maneira palpável

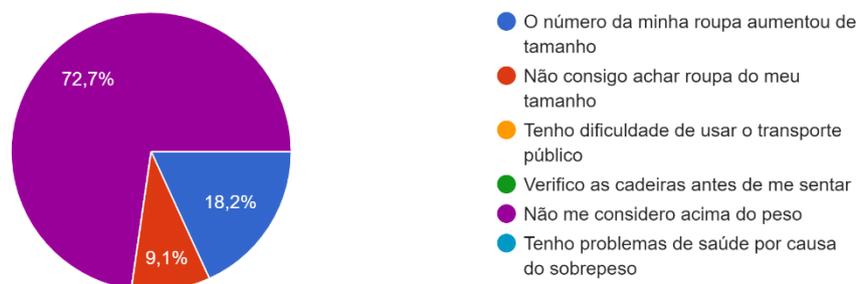
para as trabalhadoras, assim como, de entender o que elas querem exprimir através das respostas.

Quando se fala de autoidentificação da mulher gorda, é interessante lembrar dos conceitos trabalhados ao longo deste estudo, como estigmatização (Jimenez apud Goffman, 2021) e de marginalidade (Campos, 1971), pois, para aceitar que está dentro de um grupo socialmente excluído pode ter a conotação de que se considera fracassado. Então, pode-se levantar o questionamento de que mais do que 27,2% (duas mulheres) se consideram acima do peso e foram relutantes em assinalar que sim. Ou até mesmo, essas mulheres não quiseram responder o questionário por causa do estigma existente socialmente. Logo, possivelmente exista uma barreira para que essas mulheres falem que são gordas, ou no caso do questionário, acima do peso. Essa barreira pode ser social e que se torna intrínseca à subjetividade de cada uma.

**Gráfico 10** – Motivação material de se sentir acima do peso

Se sim, por qual motivo? ( material)

11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

### Gráfico 11 - Motivação emocional de se sentir acima do peso

Se sim, por qual motivo? (emocional)

11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

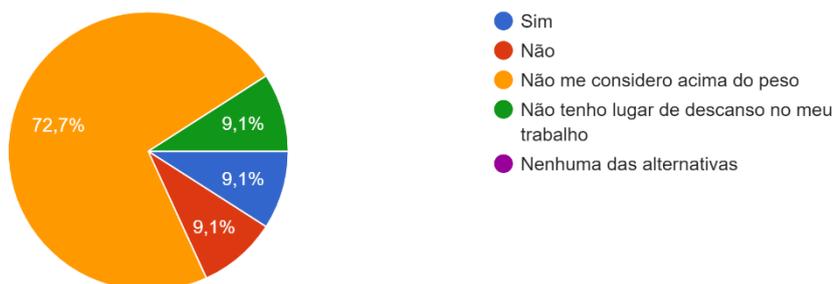
Como dito anteriormente, essas duas perguntas (Gráficos 10 e 11) foram as mais desafiadoras, porque se torna difícil conceituar uma pessoa acima do peso dentro de uma sociedade tão diversificada e com uma visão estigmatizada acerca do tema (Jimenez, 2021), principalmente quando se entende que o âmbito das relações de trabalho e relações sociais das organizações se apresentam com padrões pré-definidos pela cultura e ambiente em que se vive (Colpo; Souza, 2022). Por isso, as indagações só conseguiram ter essas alternativas abrangentes após os 4 pilotos feitos. Dessa forma, foi possível trazer algumas das várias visões e vivências que o corpo da mulher gorda vive e o que faz ela se sentir assim. Vê-se que 18,2% (duas mulheres) se consideram acima do peso porque o número da roupa aumentou e uma mulher (9,1%), porque não consegue achar roupa do tamanho. Nesses pontos, pode-se ver como a exclusão social do corpo gordo pode acontecer em diversos ambientes (Jimenez, 2021). Ainda no Gráfico 11, é possível ver que 18,2% (duas mulheres) se consideram acima do peso porque se sentem feias por não terem o corpo fora do padrão aceito pela sociedade. Uma mulher (9,1%) não consegue usar biquíni porque se sente mal. Dentro do montante das mulheres que se consideram acima do peso, isso representa dois terços, ou seja, pode-se entender que a força que a sociedade desempenha nessas mulheres é capaz de fazer com que elas não se sintam bem com o próprio corpo e não consigam usufruir com

tranquilidade de momentos na praia e/ou piscina. Pode-se inferir ainda que esses sejam reflexos da gordofobia (Rangel, 2018).

**Gráfico 12** – Entendimento sobre lugar de descanso para mulheres acima do peso

Se você se considera acima do peso, tem lugar de descanso que comporte a sua necessidade?

11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

Na segunda parte da pesquisa que aborda sobre o impacto da materialidade no dia a dia das trabalhadoras gordas dentro das emissoras de televisão de João Pessoa, poucas respostas demonstraram algum tipo de dificuldade com questões relacionadas à cadeira, catraca ou banheiro. Como pode-se ver no Gráfico 12, a única pergunta que houve respostas diferentes foi a seguinte: “Se você se considera acima do peso, tem lugar de descanso que comporte a sua necessidade?”. Nela, 9,1% (uma mulher) diz que não possuem lugar de descanso que comporte a necessidade e uma mulher (9,1%) afirmam que em seu local de trabalho não tem lugar de descanso. Logo, traz duas possibilidades para que não se tenha obtido dados mais claros a respeito dessa seção: as mulheres que responderam não são gordas a ponto de que a materialidade interfira no cotidiano delas ou as materialidades estudadas nesta dissertação não influenciam no dia a dia das mulheres gordas. Para tanto, vale ressaltar a importância de aprofundar nos diferentes cenários que constituem arranjos materiais que contribuem para a análise das atividades humanas e não humanas das emissoras (Santos; Silveira (2015).

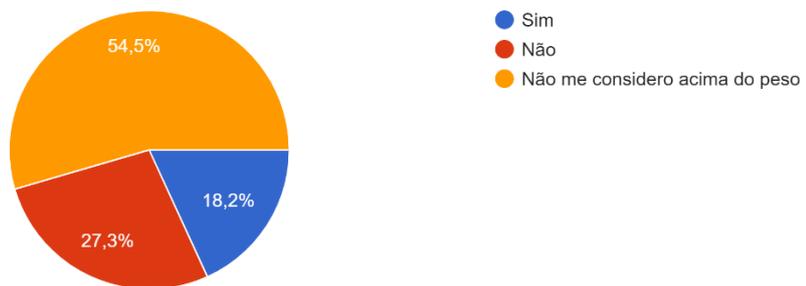
Ao finalizar a seção “Materialidades da organização”, é interessante perceber que sete mulheres (72,7%) se mantêm não se considerando acima do peso. Até esta etapa, não existiram indagações que fizeram as mulheres das

três emissoras analisadas voltar atrás no entendimento do que é acima do peso ou não. Esse dado é importante porque na próxima seção é visto um panorama diferente.

**Gráfico 13** - Entendimento sobre piadas relacionadas ao corpo de mulheres acima do peso

Se você se considera acima do peso, já escutou piadas por causa do seu corpo na empresa que você trabalha?

11 respostas

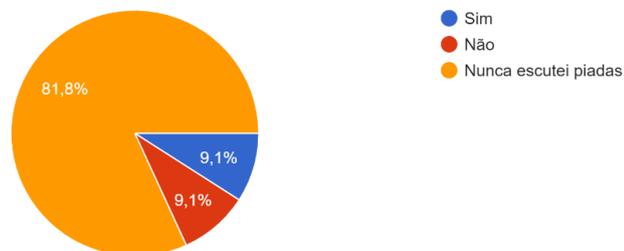


Fonte: questionário aplicado na dissertação

**Gráfico 14** - Relação entre mulheres que respondem ou não as piadas

Se sim, você responde essas piadas?

11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

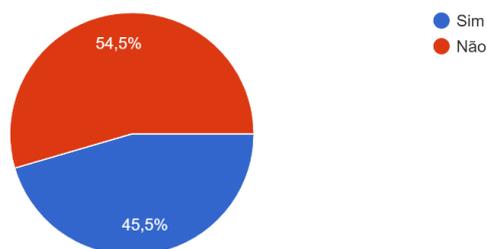
Ao adentrar na seção “Fatores psicológicos e sociais”, pode-se perceber que a concepção de acima do peso tem outra perspectiva na mentalidade de algumas mulheres que responderam o questionário. Já que aqui é possível

observar que os números correspondentes as respostas vão destoando dos dados obtidos no início da pesquisa. Conforme o Gráfico 13, esta primeira pergunta referente a piadas sobre o corpo dentro da empresa, apenas 54,5% (seis mulheres) afirmam não ser acima do peso, e, quando indagadas no início das questões (Gráfico 9) se elas se consideram acima do peso, 72,7% (oito mulheres) responderam que “não”.

Ainda no gráfico 13, duas mulheres (18,2%) afirmam ser vítimas de piadas relacionadas ao corpo dentro da emissora em que trabalham, recordando que três mulheres (27,3%) se consideram acima do peso, um terço dessas mulheres não escutam piadas desse tipo. Desses dois terços, metade dessas trabalhadoras respondem essas piadas. E, de acordo com Jimenez (2021) essas piadas são consideradas materializações da gordofobia.

**Gráfico 15 – Desejo de emagrecer para melhorar desempenho no trabalho**

Já pensou em emagrecer para melhorar seu desempenho no trabalho nessa empresa?  
11 respostas



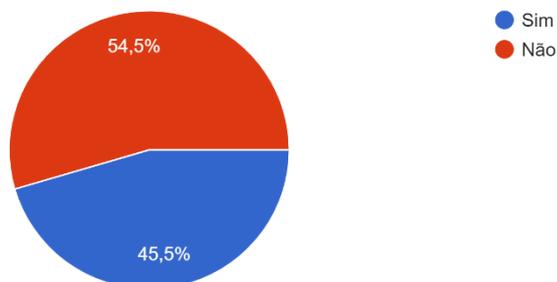
Fonte: questionário aplicado na dissertação

Neste Gráfico 15, consegue-se ver com mais clareza a possibilidade do ambiente de trabalho das três emissoras de TV pessoenses comportar mulheres que querem emagrecer para melhorarem os desempenhos nas organizações. E, pode-se inferir ainda que a motivação não se justifica materialmente, mas sim, por questões relacionadas ao psicológico, como na pergunta da Figura 8, na qual se indaga sobre motivos emocionais que essas mulheres se sentem acima do peso. E ainda, o desejo de emagrecimento também pode surgir por motivos relacionados diretamente ao cenário organizacional, já que 45,5% (cinco mulheres) pensaram em emagrecer para melhorar o desempenho no trabalho e na seção do perfil, 27,3% (três mulheres) sinalizaram que se consideram acima do peso (Gráfico 9). Ou seja, mesmo aquelas que não se consideram acima do peso já pensaram em emagrecer para melhorar o desempenho no trabalho.

**Gráfico 16** – Taxa de respondentes que se sentiram coagidas a emagrecer por causa do trabalho

Você já se sentiu coagida a emagrecer por causa do seu trabalho atual?

11 respostas

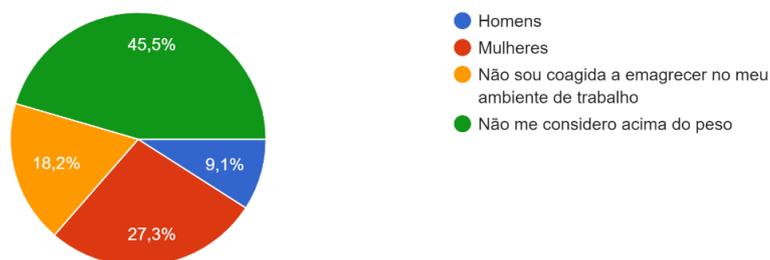


Fonte: questionário aplicado na dissertação

**Gráfico 17** - Autores da coerção

Se sim, essa coerção acontece por parte de quem?

11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

Quando perguntadas sobre coerção ao emagrecimento na organização em que trabalham, 45,5% (cinco mulheres) relatam que foram coagidas, como mostra o Gráfico 16. Esse ponto é extremamente problemático a ponto que essa opressão pode virar constrangimento e se mostra como violência simbólica (Bourdieu, 1989) na qual se exprime em uma relação de dominação que, neste caso, acontece por parte das próprias mulheres (27,2%) e também por homens (9,1%), em desfavor das trabalhadoras que responderam o questionário. Esse entendimento também converge com a necessidade que as organizações necessitam que os trabalhadores desenvolvam tudo com excelência e se portem da mesma maneira, a ponto de que essa coerção também seja vista como violência da excelência, a qual se reafirma pelo discurso de gestores para com os trabalhadores (Franco *et al.*, 2010).

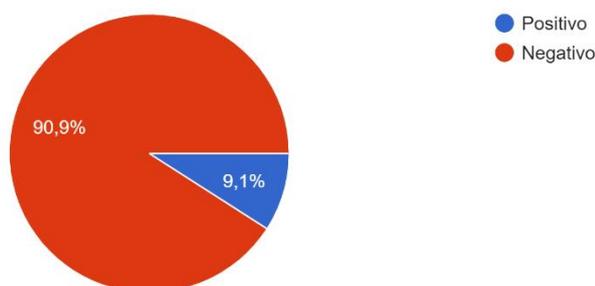
O dado referente à quantidade de mulheres que se sentem coagidas a emagrecer (45,5%) é diretamente proporcional à quantidade de mulheres que já pensaram em emagrecer para melhorar o desempenho no trabalho. Logo, nota-se que a coerção pode ser um dos motivos pelos quais esses sujeitos pensam em mudar o corpo. Apesar de não ser possível saber com precisão o que motiva essa coerção nas mulheres que responderam o questionário, faz-se necessário inferir que um dos discursos para que se busque melhorar a saúde, ou até mesmo, sentir-se mais perto do padrão social admitido. Assim como Jimenez (2021) explica, a exclusão do corpo gordo é difícil de ser observada, principalmente porque normalmente ela está disfarçada de preocupação com a saúde, dessa forma, o discurso funciona como uma forma de coerção para que esse corpo se encaixe socialmente.

Outro dado que chama a atenção no Gráfico 17, é o fato de que 27,3% (três delas) são coagidas por outras mulheres. E, isso pode se dar por causa da estigmatização. Mas, também é possível que seja por causa minimização do feminismo gordo dentro das pautas feministas (Rangel, 2018) a partir do momento em que ativistas do movimento feminista questionam e afirmam que preconceitos relacionados ao corpo gordo não devem ser vinculados ao feminismo, já que homens também sofrem gordofobia. Desse modo, os dados mostram que há uma certa resistência das próprias mulheres com as trabalhadoras gordas dentro das emissoras de João Pessoa.

**Gráfico 18** - Entendimento de como é ser acima do peso a partir das respondentes

Como você enxerga ser acima do peso?

11 respostas

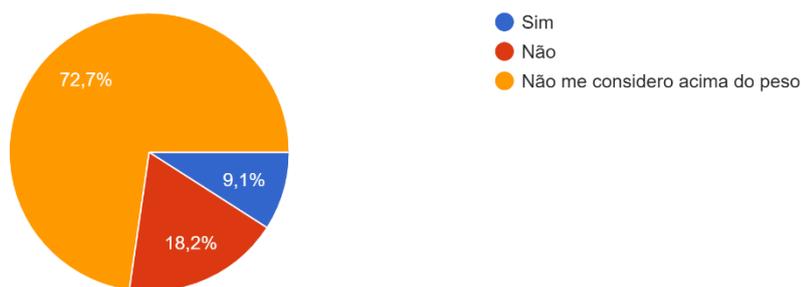


Fonte: questionário aplicado na dissertação

Na imagem acima (Gráfico 18) é possível ver o significado de estar acima do peso para as mulheres que responderam o questionário: 90,9% (dez mulheres) consideram que ser acima do peso é algo negativo. Esse dado expressivo mostra a realidade da gordofobia dentro do ambiente organizacional televisivo pessoense. Vê-se que, mesmo ocultando o termo “gorda”, ainda assim, as mulheres consideram o fato de estar apenas acima do peso ideal como algo negativo. Portanto, pode-se observar o fortalecimento da gordofobia, na maneira a qual Jimenez (2021) explica, indo além da opressão do corpo gordo, sendo corpos que perdem a humanidade. Esse dado também mostra o reflexo do entendimento de corpo da mulher gorda dentro das organizações, em que são considerados deficientes sociais, o que traz um impacto muito maior para as mulheres, de modo que outras qualidades desses sujeitos tornam-se irrelevantes (Paulain, 2013). E esse cenário contribui para a concepção de que as mulheres gordas são indivíduos marginais estruturais (Campos, 1971), pois são excluídas de um conjunto de ações físicas, econômicas, sociais, culturais e estruturais.

**Gráfico 19** - relação entre doença e estar acima do peso sob ponto de vista das respondentes

Você se considera doente por estar acima do peso?  
11 respostas



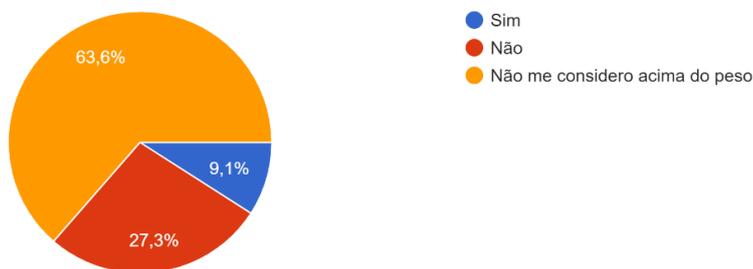
Fonte: questionário aplicado na dissertação

Quando a pergunta foi “Você se considera doente por estar acima do peso?” (Gráfico 19), a opção “Não me considero acima do peso” voltou a ter 72,7% (oito mulheres). Logo, essas mulheres que no Gráfico 15 consideram que precisam emagrecer para melhorar o desempenho no trabalho, aqui já não se consideram acima do peso. Os dados se contradizem. E isso pode ter acontecido

pelo entendimento que um corpo gordo é um corpo obeso, um corpo doente (Wanderley; Ferreira, 2010). O que faz pensar que essas mulheres fazem essa mesma associação e não querem ser consideradas doentes. Vale lembrar também que o Gráfico 19 mostra que uma mulher (9,1%) se considera doente por estar acima do peso, ou, como explana Jimenez (2021), doente, ruim, estragada, que não é merecedora de tratamentos com respeito e dignidade.

**Gráfico 20** – Visão dos trabalhadores sobre doença e ser acima do peso

Na empresa que você trabalha, já te consideraram uma pessoa doente por estar acima do peso?  
11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

**Gráfico 21** - Compartilhamento de sentimento de exclusão no local de trabalho

Se sim, já compartilhou esse sentimento com outras mulheres do seu local de trabalho?  
11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

No Gráfico 20, vê-se o questionamento acerca da visão das pessoas que trabalham com essas mulheres sobre o corpo delas e do entendimento de corpo gordo compreendido como um corpo doente (Wanderley e Ferreira, 2010) e, que está propensa a adquirir outras doenças e prejuízos a longo prazo. Essa pergunta foi importante para entender como as organizações consideram o

desempenho laboral quando transversalizado pelo corpo, sobre isso, Carvalho (1985) explica que determinadas representações podem ser um obstáculo para o grupo ou para as relações desenvolvidas dentro das organizações. E ainda, essa falta de conexão pode ser uma das causas do mal funcionamento organizacional (Carvalho, 1985). No questionário, observa-se que apenas 9,1% das mulheres do montante total responderam que as pessoas da organização consideram elas doente por serem acima do peso, o que equivale a uma mulher. Mas, quando indagado sobre compartilhar esse sentimento com outras mulheres do local de trabalho (Gráfico 21), 18,2% (duas mulheres) se manifestaram positivamente, ou seja, os dois gráficos destoam entre si, mesmo as perguntas sendo feitas uma após a outra. Por isso, faz-se pensar que 9,1% (uma mulher) teve algum tipo de receio de afirmar que foi considerada doente por alguém dentro da emissora em que trabalha. Ou até mesmo pelo fato de que essas mulheres possuem dificuldade ou preconceito de se autoidentificarem como acima do peso/gordas.

Para tanto, esse ponto que foi levantado dentro do questionário, acerca da forma como os trabalhadores veem o corpo das mulheres gordas nas organizações demonstra uma forma de poder, principalmente quando Foucault (1984) fala que o domínio e interesse pelo corpo se intensifica a partir da força do capitalismo, e, por isso, o corpo passa a ser o item principal para fortalecer o trabalho.

**Figura 5-** Sentimento das respondentes com o questionário

Como você se sentiu ao responder este questionário?

11 respostas

Reflexiva

Me senti bem contribuindo para uma pesquisa

Sinto que não me encaixo nessa pesquisa e não tenho conhecimento de causa pessoal para responder.

Tranquila pelas questões serem bem objetivas

Para mim foi tranquilo porque nem eu me sinto acima do peso.

Reflexiva

Tranquila porque, apesar de a magreza também ser um problema na sociedade, é sempre encarado como saúde, mesmo sem ser

Importante debate sobre ambiente de trabalho e em como as pessoas enxergam seu corpo

normal

Fonte: print de tela do resultado dos questionários respondidos nesta dissertação

Por fim, foram deixadas duas últimas perguntas para que as mulheres respondessem opcionalmente como se sentiam após terminarem o questionário (Figura 5). Duas responderam que se sentiram reflexivas, uma levantou a importância do debate acerca de como as pessoas enxergam o próprio corpo dentro do ambiente de trabalho, e, outra pontuou que a magreza também pode ser um problema, mas, é sempre encarado como saúde. Apesar das outras mulheres demonstrarem tranquilidade ao responderem todas as indagações propostas, o fato de algumas delas observarem a profundidade das questões e da temática da pesquisa, mesmo se ela estar clara no título, demonstra que o questionário atingiu o objetivo proposto: entender como são vistas as mulheres gordas dentro do ambiente organizacional de emissoras televisivas pessoenses e fazer que reflitam sobre a temática. Entretanto, é interessante perceber em uma das respostas que a tranquilidade vem pelo fato de não se considerar acima do peso. Essa ideia converge com o pensamento de que ao ser magra, a mulher consegue se reidentificar e tranquilizar-se no mundo que pode ameaça-la e estigmatiza-la se ela for gorda (Freitas, 2002).

### Figura 6- Considerações extras acerca do questionário

Este espaço está aberto para maiores considerações acerca do que é ser gorda e/ou acima do peso na sua concepção.

2 respostas

Sou contra a gordofobia

Ser gorda ou acima do peso pra mim é quando a pessoa se sente dessa forma. Além disso, a questão de saúde é quem deve "calibrar" eventualmente se estar acima do peso é uma questão. Se a pessoa estiver acima do peso, mas não manifestar nenhuma questão de saúde que a coloque em risco e ela se sentir bem, acho que não há o que se discutir.

Fonte: print de tela do resultado dos questionários respondidos nesta dissertação

As duas últimas respostas contidas na Figura 6 mostram dois lados que em discurso parecem convergir, porém, nas entrelinhas, se contradizem. A primeira afirma ser contra a gordofobia, já a segunda, fala que “a questão de saúde é quem deve calibrar se estar acima do peso é uma questão”, todavia, inicia o comentário enfatizando que ser gorda ou acima do peso é quando a pessoa se sente dessa forma. Para tanto, mesmo que ela se mostre aberta ao entendimento de que o corpo gordo pode ser saudável, ela traz a saúde como fator de regulação social desse corpo. Logo, demonstra o preconceito velado que Jimenez (2021) discorre ao falar de uma das faces da gordofobia, a que se utiliza da saúde como única motivação do preconceito. Além disso, traz à tona questões relacionadas ao poder, que Foucault e Deleuzze (1979) explicam, como sendo o poder que não há dono, mas que é exercido e movimenta-se em determinada direção sem que os questionamentos sejam levados adiante. É o que acontece neste caso, com a visão da saúde e o corpo da mulher gorda: a saúde é um regulador social que, apesar de ser questionado, mostra o poder das pessoas magras sobre as gordas.

#### 6.4. Entrevista em profundidade: estudo de caso sobre uma trabalhadora da TV Correio

Apesar de, nesta dissertação, a internet ser utilizada como ferramenta de otimização de processos, a entrevista em profundidade (Anexo 2) quando realizada presencialmente é um mecanismo que busca trazer mais humanização

e aproximação da temática, permitindo também a interação da autora com os sujeitos que servirão de base para as considerações finais desta pesquisa. Duarte (2005) entende a entrevista em profundidade como um recurso metodológico que busca, com base em teorias e pressupostos definidos pelo investigador, recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte, selecionada por deter informações que se deseja conhecer. Logo, ao entrevistar a mulher selecionada, após análise do questionário, o intuito foi compreender o cotidiano dos sujeitos em questão e assimilar como as relações de trabalho se aplicam no contexto televisivo de João Pessoa. Salienta-se que as mulheres que assinalaram no questionário que se consideram acima do peso foram convidadas para participar da entrevista, entretanto, duas delas não responderam ao convite.

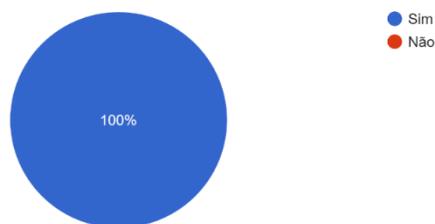
Dessa forma, pode-se perceber que foi proposta uma mistura de métodos a fim de obter os possíveis resultados desejados. Figaro (2014) dá o nome de triangulação de dados:

A triangulação de dados trata das diferentes dimensões de tempo, de espaço e de nível analítico a partir dos quais o pesquisador busca as informações para sua pesquisa(...) A triangulação metodológica é adotada quando se utilizam diferentes métodos de investigação para a escolha de dados e a análise do objeto em estudo. (Figaro, 2014, p. 128).

Portanto, é possível melhorar a observação e a análise desta dissertação através da junção de métodos, utilizando-se da triangulação de dados obtidos através da pesquisa bibliográfica, questionário aplicado e entrevista em profundidade. Principalmente porque um ponto importante a reafirmar aqui é que, como foi dito anteriormente, após análise do tema em bases de dados, constatou-se que questões organizacionais relacionadas as relações de trabalho de mulheres gordas são pouco exploradas. Dessa forma, é nítido que os passos metodológicos são eficazes para a plena execução dos processos que levarão ao final desta dissertação.

**Gráfico 22** – Desejo de participar da segunda etapa da Dissertação

Esta pesquisa terá uma segunda etapa. Caso seja selecionada, deseja continuar colaborando com este estudo?  
11 respostas



Fonte: questionário aplicado na dissertação

Antes de prosseguir com os resultados da entrevista, vê-se no Gráfico 22, e é importante ressaltar que a primeira pergunta do questionário foi a seguinte: “Esta pesquisa terá uma segunda etapa. Caso seja selecionada, deseja continuar colaborando com este estudo?”, ou seja, já antecipava que haveria uma segunda parte da pesquisa para que as participantes respondessem se continuariam interessadas em prosseguir contribuindo com a dissertação. Foi unânime, todas clicaram no botão que dizia “Sim”. Mas, com o decorrer dos passos da investigação, não foi essa realidade encontrada.

Vale lembrar que o pensamento inicial era de selecionar apenas as mulheres que se considerassem acima do peso para que fossem convidadas para responder a entrevista em profundidade. Elas foram convidadas, mas, a autora só obteve resposta de uma delas. 27,3%, corresponde a três mulheres trabalhadoras de emissoras de televisão de João Pessoa que participaram do questionário proposto nesta dissertação. Sendo assim, as outras duas mulheres foram contactadas através do e-mail disponibilizado no questionário, mas, ambas não responderam. Dessa forma, pode-se levantar a possibilidade de que não tenham interesse em prosseguir com o estudo por causa da temática ou por incompatibilidade de agenda. As duas que não responderam ao convite de participar da entrevista em profundidade têm os seguintes perfis: trabalhadora da TV Cabo Branco, afiliada da Globo em João Pessoa, é contratada via CLT, está na emissora há mais de 10 anos e desempenha a função de repórter. Ela mede entre 1,51 e 1,60m e pesa entre 61 e 70kg. Portanto, o IMC é, em média, 27,2, o que de acordo com a OMS e Abeso é considerado sobrepeso; já a segunda, é jovem aprendiz da área de Marketing da TV Correio, afiliada da

Record TV na Paraíba, e está na emissora entre 1 e 3 anos. Ela mede entre 1,51 e 1,60m, e pesa entre 51 e 60kg, logo, o IMC é, em média, 22,89. Considerado pela OMS e Abeso como Normal.

Outra mulher foi contactada para participar dessa segunda parte da pesquisa, mesmo sem se considerar acima do peso, porém ela não se sente bem com o próprio corpo, trabalha na TV Cabo Branco, está na organização entre 1-3 anos e tem contrato via CLT. Com ela, além de estabelecer contato através do e-mail, também foi falado via WhatsApp, ela respondeu três vezes que estaria disponível para colaborar na entrevista em profundidade, mas, nos outros dois contatos, a autora não obteve mais respostas.

Para tanto, a única mulher acima do peso que aceitou o convite de participar da entrevista em profundidade proposta por esta dissertação trabalha em regime CLT na TV Correio, na função de produtora, está há menos de um ano no quadro de funcionários da organização, mede entre 1,61 - 1,70m, pesa entre 81 e 90kg, e, tem o IMC em média 31.22. De acordo com os órgãos de saúde analisados neste estudo, ela é considerada “obesa”. Entretanto, em detrimento às pesquisas feitas neste estudo, ela é classificada como “gorda”. A primeira pergunta feita foi exatamente como ela gosta de ser chamada, se de gorda ou de acima do peso. Como a resposta foi “mulher gorda”, então será prosseguido classificando-a dessa forma. Para preservar a identidade da trabalhadora, aqui será chamada de Jeniffer.

Ao ser questionada como ela se sente sendo uma mulher gorda, a resposta expressa indignação com a maneira que a sociedade, em sua percepção, trata o corpo gordo:

“Eu me sinto uma pessoa comum, só que com alguns empecilhos e com alguns medos. Não por mim, mas, pelo pensamento das pessoas, porque por mim eu conviveria com isso de maneira mais leve e mais fácil. Só que eu entendo que a sociedade hoje em dia ainda é uma sociedade gordofóbica, principalmente no ramo da televisão porque existe a questão da imagem do físico perfeito. Então assim, eu me preocupo, infelizmente eu me preocupo.” (Jeniffer, 20 anos, 2023)

Jeniffer demonstra que na individualidade vê a própria condição física como algo fácil de se conviver, se não fosse o preconceito da sociedade. Ela enfatiza ainda que a televisão, por lidar com a imagem, torna-se ainda mais

gordofóbica. Logo, quando ela fala da parte do preconceito da sociedade e da aceitação social do corpo magro, converge com a ideia de Freitas (2002), na qual entende que a mulher magra, dentro do padrão esperado, se priva da estigmatização. Portanto, essa preocupação que Jeniffer diz ter, pode-se referir ao medo de ser privada e excluída socialmente por causa do corpo, o que pode ser explicado por Jimenez apud Goffman (2021) quando dizem que um corpo estigmatizado será conseqüentemente excluído, humilhado e violentado por inúmeras vezes durante a vida, com a justificativa de que esse corpo não está incluído na categoria que a sociedade definiu como natural, normal, saudável e bom.

Ao prosseguir respondendo acerca do ambiente organizacional televisivo em que ela está inserida, Jeniffer diz que não se sente representada na televisão pessoense:

“Eu acho que na televisão ainda tem muitos paradigmas pra serem quebrados. A questão das telas, da imagem ... Eu acredito que na área das protagonistas da televisão existem algumas mulheres. E essas mulheres em sua maioria são magras, esbeltas, que precisam estar em forma, enfim. E na sociedade eu vejo que tem uma pluralidade maior de corpos de pessoas, de debates sobre isso, mas não existe esse debate dentro da televisão. Eu não vejo hoje em dia, por exemplo, em João Pessoa, um espelho, uma pessoa gorda em que eu possa dizer: "poxa, essa pessoa pode ser minha referência". Existe, na verdade, que é Desireé. Mas assim, eu entendo hoje que até o caso dela precisou ser moldado pra que ela pudesse se adequar à televisão, pra que ela pudesse se adequar à apresentação.” (Jeniffer, 20 anos, 2023)

Nesse ponto, Jeniffer reflete sobre a quantidade de mulheres a frente de programas televisivos em João pessoa e a ausência de mulheres gordas. Apesar de ser constatada uma onda de adoção de práticas de gestão da diversidade por questões estratégicas (Barreiro *et al.*, 2015, p. 1), na emissora que a entrevistada trabalha não existe essa visão, pelo contrário, pode-se inferir que haja práticas organizacionais que excluem mulheres gordas do quadro de funcionários.

Entretanto, a entrevistada também pontua que não existe pluralidade de corpos nas emissoras e, na visão dela, não há discussões sobre a diversidade de corpos dentro da organização, como deveria ter. Então, entende-se que, mesmo que algumas organizações adotem critérios de diversidade como resposta às necessidades de competitividade mercadológica (Fleury, 2000), não é o que se observa na emissora que a entrevistada trabalha.

Quando indagada sobre as funções por ela desempenhadas na produção das pautas e temas pensados e executados nas matérias da emissora, Jeniffer diz que sente dificuldade em sugerir pautas relacionadas a corpo gordo e saúde:

“Muitas vezes, a gente pauta questões sobre bem-estar físico, e aí, as pessoas ligam isso diretamente a um corpo torneado. Porque é complicado fazer as pessoas entenderem que um corpo gordo pode ser um corpo saudável. Então, quando eu penso em pautas que falem sobre saúde física, eu não gostaria que a minha personagem falasse pra todo mundo quer estar magrinha, né? Mas aconteceu na última vez que eu pautei e o editor não cortou. Então assim, isso pra mim também foi um choque (...) eu estou oferecendo uma temática que fala sobre saúde e sobre corpo que não necessariamente vai mostrar uma pessoa gorda, mas, que não precisa, mas que não precisa bater nesse tipo de pessoa, e, muitas vezes não existe esse cuidado. (...) E ainda assim vão ter pessoas que acham que você está incentivando que uma pessoa seja gorda e que não seja saudável. Sabe? Sem conhecimento algum! (...) às vezes eu chego até a gaguejar quando eu vou propor alguma pauta que está relacionada a isso, porque eu entendo que eu vou ter que enrolar, enrolar, enrolar pra fazer a pessoa entender que eu não estou querendo influenciar ou algo do tipo, mas, estou querendo apresentar pessoas que são reais, pessoas que existem.” (Jeniffer, 20 anos, 2023)

Por isso, é interessante perceber como a falta de conhecimento acerca do assunto, ou até mesmo, o possível entendimento de que o corpo gordo não pode ser saudável, influencia quando esse assunto é abordado nas produções dessa emissora e, que, conseqüentemente, pode induzir as ações dos telespectadores da televisão, como por exemplo, aumento de cirurgias plásticas, ou até mesmo incentivo à proliferação do pensamento de que o corpo gordo é doente e, por isso, deve ser excluído. Dessa forma, infere-se que, a partir da fala de Jeniffer, essa pode ser uma prática organizacional (Santos e Silveira (2015) apud Schatzki (2002)) que escoa na cultura organizacional da emissora que Jeniffer trabalha, já que engloba tudo o que acontece dentro de uma organização, inclusive as relações de trabalhos e tudo que está intrínseco ao ser humano que a integra a organização (Pires; Macêdo, 2006). Por isso, durante toda esta dissertação e com base nas respostas da entrevistada, entende-se que é difícil driblar um imaginário vigente a ponto de que ele não consiga extrapolar para as práticas organizacionais. Logo, vê-se os padrões pré-definidos pela sociedade representados na emissora, o que reforça a ideia de que a estigmatização do corpo gordo transborda para as organizações (Colpo; Souza, 2022).

Quando foi indagada sobre a presença de outras mulheres gordas dentro da emissora em que ela trabalha, Jeniffer para um pouco, analisa e diz que conhece algumas, mas elas são poucas dentro dessa organização:

“Eu conheço pessoas gordas na minha empresa, mas são poucas, e, as poucas que eu conheço, elas estão nos bastidores, elas são pessoas que provavelmente recebem salários mais baixos. Então pra mim isso conta muito e ainda são poucas pessoas. Porque a empresa que majoritariamente tem homens, homens gordos. Homens gordos que criticam mulheres gordas. Talvez seja até um palanque estrutural mesmo pra as empresas.” (Jeniffer, 20 anos, 2023)

Para tanto, vê-se que essas mulheres gordas trabalhadoras dessa organização não tiveram acesso ao questionário proposto nesta dissertação, talvez pela justificativa de que pelo menos 50% das respondentes possuem pelo menos a graduação, ou até mesmo, não quiseram respondê-lo. Mas, pelo discurso de Jeniffer, pode-se inferir que elas estão em um cenário que converge com a ideia de Rangel (2018) a qual determina que as pessoas em situação de trabalho mais precarizada são mais frequentemente enquadradas como obesas, com trabalho informal e jornada dupla. Outro ponto importante de se atentar é o fato de que Jeniffer, em vários momentos de suas falas, mostra insatisfação com o preconceito sofrido e que partem principalmente por homens gordos de dentro da emissora. Por isso, vê-se que esse sentimento traz a possibilidade de ser consequência da estigmatização do corpo gordo, a qual acontece com mais intensidade com as mulheres que, segundo Jimenez (2021), consideram a sociedade é patriarcal que autovaloriza a concepção de beleza e saúde feminina na padronização de um corpo magro. E ainda, apesar das pessoas gordas serem vistas pelos empregadores como menos dignas de confianças, sem autocontrole e com menos produtividade (Poulain, 2013), a mulher gorda ainda ocupa o lugar de culpa e fracasso dentro da sociedade.

Por fim, na entrevista em profundidade, ao relatar que mesmo pensando em seguir na área do telejornalismo, Jeniffer afirmou (com lágrimas nos olhos e voz embargada) que perdeu oportunidades de estar em frente das câmeras por causa de seu corpo:

“Quando eu entrei no curso, eu não pensava muito em telejornalismo. Hoje eu penso. Mas eu penso com muito medo. É tanto que quando eu vou pra TV, eu penso no que eu vou usar, eu penso na minha maquiagem, eu penso em como eu vou me portar, eu penso no meu posicionamento. Porque eu entendo que existem câmeras me vigiando, que existem pessoas e que aquilo ali querendo ou não pode

ser uma oportunidade futura pra mim. Então assim, eu não sei se esse peso que eu tenho hoje é um peso que a minha colega por exemplo... tem, uma mulher magra que já houveram diversas oportunidades pra ela maiores do que eu tive, e eu estou lá mais tempo do que ela. E não é uma questão de falar assim... de uma fala invejosa, ou algo tipo. Eu fico feliz com o reconhecimento dela, mas, ao mesmo tempo eu entendo que eu nunca tive esse reconhecimento. E eu estive lá esse tempo todo... E, eu pedi esse tempo todo... Então, querendo ou não, esses apontamentos fazem com que eu passe a me cobrar mais também sobre isso. E mais uma vez pela questão da imagem. (...) Isso me fere muito porque é como eu falei, eu não acho que seja justo que eu me cobre, mas infelizmente eu não tenho outra saída sabe? É como se eu tivesse que me forçar a me enquadrar no padrão. Desde que eu vim morar em João Pessoa, eu não sou daqui, mas desde que eu vim morar em João Pessoa e que eu passei a frequentar esses ambientes, eu oscilei muito no meu peso eu por um efeito sanfona tremendo. E eu notei todas as vezes que eu estive mais magra as pessoas notavam e pontuavam.” (Jeniffer, 20 anos, 2023)

Após este relato, Jeniffer demonstra mais uma vez que as consequências da estigmatização e marginalização da mulher gorda influencia não somente na maneira como ela estabelece as relações de trabalho e se relaciona na organização, mas, mexe com a subjetividade de maneira com que ela tenha atitudes contra a própria vontade por causa de um preconceito que se mostra de maneira simbólica. Isso porque ela não relatou, durante toda a entrevista, nenhum tipo de violência física, mas, as vivências e experiências que teve durante o tempo que está trabalhando na emissora, demonstram a força do poder simbólico, poder esse que Bourdieu (1989) explica que pode moldar o sentido da realidade. Neste caso o poder está sendo exercido por pessoas não-gordas e homens gordos, deixando marcas na subjetividade de Jeniffer. Dessa forma, se configura violência simbólica (Bourdieu, 1989), já que ela se apresenta de maneira ubíqua às práticas organizacionais da emissora, sem que seja possível tocar fisicamente, mas que deixa efeitos nos sujeitos violentados.

Além disso, a organização pode se aproveitar do poder simbólico para se legitimarem ainda mais no setor econômico, neste caso, o setor comunicacional. Abramo (2007) afirma que mesmo que as diferenças de sexo, idade e raça não sejam criadas pelo empresariado, eles se utilizam delas para reforçá-las e delimitar quem ocupa cada tipo de trabalho dentro da organização. Logo, torna-se possível que se desenvolva ainda mais estratégias sociais as quais colocam os trabalhadores em uma posição de remodelagem de aptidões, qualidades e particularidades, como por exemplo, o que acontece com Jeniffer (2023), quando

ela diz que mesmo estando há mais tempo na emissora do que a colega de trabalho e não conseguiu oportunidade de experimentar novas funções em frente às telas, sempre ficando nos bastidores. Por esse motivo, ela pensa a todo momento que o próprio corpo está errado e não se adequa ao ambiente organizacional almejado. E ainda, por ela observar e apontar que não tem espaço na frente da televisão para mulheres gordas, ela denuncia uma prática organizacional (Bedani; Veiga, 2015) a qual invisibiliza o corpo da mulher gorda e o exclui de cargos de destaque dentro do trabalho.

Outro ponto a ser observado é o fato de que, mesmo que Jeniffer (2023) diga que fica feliz com a evolução da colega que tem mais notoriedade que ela, essa situação pode afetar negativamente a relação de trabalho delas. Portanto, vê-se o que Campos (1971) fala, quando explica que a marginalidade estrutural põe em foco as relações que se dão entre o setor marginal e o resto da sociedade. Neste caso, se aplica Jeniffer como mulher gorda, pessoa marginalizada, e o resto da sociedade como os outros trabalhadores da organização, já que a marginalidade se dá também através das relações de dominação e subordinação (Campos, 1971). E ainda, quando Nun (1971) contextualiza a funcionalidade de maneira econômica, pode-se inferir que se um sujeito é afuncional ou disfuncional, quer dizer que ele não é rentável economicamente para a sociedade. Neste caso específico de Jeniffer (2023), quando o corpo da mulher gorda é afuncional dentro da organização, demonstra que ele não tem utilidade econômica para a emissora, e, por isso, não é utilizado para funções que em que se pode obter lucro e precisa de interação comercial, como apresentação e reportagem.

Portanto, é possível inferir que a forma como a sociedade enxerga o corpo da mulher gorda é passível de influenciar na maneira e funções que a mulher gorda assume dentro das organizações. Todavia, não necessariamente é algo que acontece da sociedade para com os gestores, através das regras organizacionais, também pode acontecer o contrário: a mulher gorda, transbordando do imaginário vigente de que esse tipo de corpo é excluído, estigmatizado e marginalizado, não consegue aceitar que possui esse corpo e por isso, externa e reproduz esse preconceito dentro da organização. Ou seja, por ser compartilhado e exercido por um poder que, em sua maioria, não é

enxergado na materialidade por pessoas que não passam por essa vivência, ele se transforma em violência simbólica, tendo a contribuição para se perpetuar das próprias mulheres que são violentadas simbolicamente.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O significado de corpo gordo possui diferentes entendimentos ao longo dos anos, principalmente quando se leva em consideração as representações de cada cultura, subjetividade dos sujeitos e a maneira como elas controlam a composição corporal (Vigarello, 2003). Dessa forma, percebe-se que existe um poder que movimenta e transforma as pessoas, de um lado para o outro, como forças conjuntas, formadas pelas próprias pessoas, que fortalecem e perpetuam esse poder (Foucault; Deleuze, 1979). Logo, observa-se que existe um tipo de poder que domina pessoas gordas, e, um dos motivos apontados por autores da área é o fator saúde. Ele exerce influência nas dimensões da sociedade em que a mulher gorda está presente, principalmente no cenário em que se constata o uso do conceito de obesidade, como sinônimo de corpo gordo, sendo que a obesidade é entendida e caracterizada como uma doença cujo principal sintoma é o acúmulo de gordura corporal Wanderley e Ferreira (2010).

Além disso, considera-se que além do contexto social em que se vive as pessoas gordas, as mulheres gordas sofrem ainda mais com o imaginário construído ao longo dos anos, do que os homens. Isso porque a sociedade é patriarcal, e o corpo gordo feminino tem características específicas que traz consequências e atitudes preconceituosas que as fazem se excluídas e julgadas como inadequadas (Jimenez, 2021). Esse cenário relacionado à exclusão pode ser reflexo por um discurso que reflete o poder da sociedade (Foucault, 1987) para com elas. Dessa forma, observa-se que o corpo da mulher gorda não só é excluído, como também estigmatizado (Goffman, 1975) e marginalizado estruturalmente (Campos, 1971), o que faz esse panorama extravasar para o ambiente organizacional através das práticas e arranjos Schatzki (2005). Desse modo, considera-se também que a presença ou não das mulheres gordas dentro do ambiente organizacional pode comprovar a eficácia do estigma social que provoca exclusão social do corpo feminino gordo no ambiente de trabalho. Além de questões relacionadas à meritocracia social que envolve os corpos magros e

gordos (Jimenez, 2021), há também a necessidade de classificar os indivíduos em funcional e afuncional (Nun, 1970) de acordo com o que é rentável para a economia da sociedade. E, ao entender que o corpo da mulher gorda é menos eficiente para as organizações (Poulain, 2013), também se deduz que ele é afuncional para o mercado. Para tanto, como pode-se notar nas respostas dos questionários e da entrevista em profundidade, existe a resistência em aceitar o termo gorda e de se autoidentificar como tal, já que dentro das organizações analisadas é visto como algo negativo, logo, foi possível atingir o segundo objetivo específico desta dissertação. Consoante a isso, infere-se também que essa dificuldade na autoidentificação por parte das mulheres gordas trabalhadoras das emissoras de televisão de João Pessoa/Pb pode ser resultado do cruzamento dos significados de corpo gordo e corpo obeso (Wanderley e Ferreira, 2010), demonstrando que dentro da sociedade brasileira o conceito de saúde é inversamente proporcional ao de corpo gordo. Desse modo, foi atingido também o primeiro objetivo específico deste estudo.

É notório também que, com base na Figura 14, na qual mostra que mais de 10 mulheres (equivalente à 90,9% das respondentes) consideram-se acima do peso como algo negativo, existe uma prática organizacional (Schatzki (2002) dentro das emissoras estudadas, que demonstra de forma mais evidente a marginalização na dimensão estrutural (Campos, 1971) de sujeitos em relação ao aumento de poder dos outros (Foucault, 2013). Ademais, compreende-se que para investigar as relações de trabalho entre as mulheres gordas nas emissoras de televisão pessoenses, é necessário que haja abertura delas para que se possa aprofundar no cotidiano dessas trabalhadoras.

Ao não alcançar a quantidade almejada de respostas para o questionário aplicado virtualmente, também, pode-se dizer que é um dado importante para a dissertação. Aqui se observa uma lacuna social que escoa para dentro do trabalho e que também influencia no resultado desta dissertação: a autoidentificação como gorda ainda é fato de insatisfação. No percurso dessa pesquisa, é possível inferir que assuntos que relacionam o corpo da mulher gorda como acessibilidade e sentimento de pertencimento são pouco explorados na dinâmica organizacional. Logo, vê-se que a subjetividade das trabalhadoras acaba corroborando com as ações das organizações em questão, fazendo com

que o imaginário social seja o principal responsável pelo comportamento marginalizado das mulheres gordas dentro das emissoras. Ou seja, essas mulheres sofrem com consequências da estigmatização social, são considerados sujeitos marginais e assumem esses papéis porque acreditam que ocupam um espaço inferior em relação ao restante dos trabalhadores e, por isso, escolheram não participar da pesquisa. Identifica-se então que essa é uma prática organizacional que pode englobar as sete emissoras de TV de João Pessoa e se justificam por fatores internos (crenças e experiências dos funcionários), mas, que interferem na cultura organizacional (Schatzki, 2005). Isso acontece pelo fato de que se essas mulheres não conseguem ou não querem se entender como gordas, elas não conseguem identificar qualquer tipo de violência simbólica (Bourdieu, 1989), sendo capaz até de se aliar ao poder vigente. Por isso, neste processo de produção da dissertação, essa resistência fez parte do que dificultou o reconhecimento de práticas organizacionais que se desenvolvem a partir de regras e normas das emissoras. Pois, houve uma barreira anterior à identificação delas: a subjetividade das trabalhadoras.

Sobre a técnica da bola de neve, utilizada para encontrar as mulheres gordas que trabalham nas organizações aqui pesquisadas, considera-se que apesar de existir a possibilidade de desconhecidos unirem-se pela internet, por se identificarem com uma causa, com o único objetivo de participar e contribuir (Costa, 2018), quando essa causa não é aderida pelos participantes, a quantidade de respostas não corresponde ao que se era esperado inicialmente. Foi o que aconteceu no caso desta dissertação. Com a entrevista em profundidade pode-se evidenciar como a subjetividade da trabalhadora entrevistada é influenciada por estereótipos construídos socialmente e que escoam para a emissora, o que traz como consequência medo, sofrimento e a busca por um corpo diferente do que ela tem, cedendo ao poder que resulta em violência simbólica (Bourdieu, 1989).

Vale enfatizar que esta dissertação traz grandes contribuições para a pesquisa acadêmica no âmbito organizacional. Isso porque possibilita um novo tipo de visão acerca do corpo da mulher gorda dentro das organizações, antes somente tratadas como obesas – e doentes (Wanderley; Ferreira, 2010). Além disso, produzir do zero um questionário que reúne três dimensões (perfil,

materialidade e subjetividade) importantes para o entendimento da influencia desses pontos nas relações de trabalho fez com que trouxesse originalidade à pesquisa, além de apontar dificuldades na utilização dos termos, já que se cruza com imaginários construídos ao longo dos anos acerca do corpo gordo. A entrevista, além de contribuir nos esclarecimentos práticos acerca do panorama abordado durante toda a dissertação, também ajudou a refletir sobre a marginalização do corpo gordo dentro do ambiente organizacional televisivo de João Pessoa/Pb. Já que, a partir do momento que a entrevistada se sente excluída e coagida a emagrecer por outros trabalhadores da emissora, enfatiza a noção de não-funcionalidade (Nun, 1971) social e organizacional. Mais do que isso, demonstra como a mulher gorda pode ser considerada parte da marginalidade estrutural e as consequências negativas disso na subjetividade da trabalhadora entrevistada.

Por fim, considera-se que há uma pressão social para que indivíduos marginalizados busquem pertencimento dentro do mercado de trabalho, o que acontece com a mulher gorda é um exemplo dessa estruturação. Ou seja, entendendo a importância social das emissoras de televisão atuando como organização, todos os afazeres e práticas organizacionais passam a ser primordiais no estudo científico, principalmente quando converge com o corpo da mulher gorda. Tendo em vista que todos os processos de trabalho que envolvem as emissoras analisadas podem colaborar com a solidificação ou diluição de conceitos relacionados ao corpo da mulher gorda, saúde e funcionalidade organizacional, assim como, tudo o que está intrínseco à subjetividade dos trabalhadores, e tudo o que é praticado dentro dessas organizações e podem ser consideradas práticas organizacionais. Para tanto, este estudo é um aliado da ciência e das pesquisas que relacionam o corpo gordo com a sociedade, já que ela traz uma perspectiva até então não aprofundada: o corpo da mulher gorda e as organizações. Dessa forma, abriu-se caminhos para novos estudos na área, assim como o surgimento do sentimento de inquietação para que consiga esmiuçar ainda mais as práticas sociais que colocam as mulheres gordas em uma posição de convergência de entendimento acerca do corpo gordo que faz elas próprias resistirem em aceitar-se como esse tipo de sujeito. Por isso, esta dissertação é um meio de

disseminação da ciência para com a sociedade, que pode colaborar com o surgimento de novas maneiras de ver a mulher gorda na coletividade e/ou no trabalho.

Portanto, foi possível atingir o objetivo geral desta dissertação de compreender como acontecem as relações de trabalho das mulheres gordas dentro das emissoras abertas de televisão de João Pessoa/Pb, a partir do entendimento de que as relações de trabalho dessas mulheres são reflexos das relações sociais. Ou seja, o fato de as gordas estarem à margem da sociedade está diretamente proporcional ao lugar que elas ocupam dentro das organizações aqui analisadas. E essa percepção pode ser justificada pela ideia de corpo saudável e corpo doente, também pelos estereótipos de ineficiência que a gordura traz para os sujeitos, mais especificamente das mulheres. Todos os objetivos específicos também foram atingidos:

1) entender o conceito de saúde nas relações de trabalho da mulher gorda, o qual é utilizado pelo poder simbólico dominante para excluir o corpo da mulher gorda socialmente e, como consequência, estigmatiza também no âmbito organizacional, uma das consequências dessa estigmatização são os baixos salários das mulheres gordas, o pensamento de deficiência social e falta de autocontrole. Além disso contribui para a marginalização desse grupo e exerce influência nas relações de trabalho das mulheres gordas, em que elas tem dificuldade até para se aceitarem como sujeitos com o corpo gordo e, possivelmente, contribuem para a necessidade de reprogramação corporal para melhorar o desempenho laboral;

2) compreender o entendimento do termo “mulher gorda” dentro das emissoras de televisão de João Pessoa/PB, o qual é repudiado por mais de 90% das trabalhadoras que responderam o questionário desenvolvido nesta dissertação. Apesar de serem poucas respostas, é possível observar um cenário de mulheres que desprezam outras mulheres que possuem esse tipo de corpo, materializando a hipótese de o feminismo não consegue aceitar e oferece apoios às mulheres gordas;

3) investigar as relações de trabalho entre as mulheres gordas nas organizações analisadas; em que demonstram que elas possuem dificuldades de pertencimento dentro das organizações e por muitas vezes se mantém

omissas por isso. Trazendo a necessidade das pesquisas que relacionam esse tema para que auxilie nas formações de nossas visões acerca do corpo da mulher gorda dentro das organizações, principalmente das emissoras de televisão de João Pessoa;

4) promover estudo de caso sobre a visão de uma mulher gorda trabalhadora de uma das emissoras analisadas nesta dissertação; no qual ela se mostra fragilizada com o tema, se sente excluída por colegas de trabalho, julgadas por homens (inclusive gordos), além de acreditar que perde oportunidades de reconhecimento profissional por causa do próprio corpo. Todas essas situações relatadas fazem com que ela pense em reprogramá-lo para conseguir alcançar o que almeja: trabalhar na televisão e se sentir bem com o próprio corpo.

Em virtude de tudo o que foi discutido até aqui, bem como, dos resultados obtidos através dos questionários e entrevista em profundidade, para a autora, sem dúvidas, apesar do sentimento de frustração e revolta, também existe o sentimento de orgulho. Inicialmente pensava-se que todas as mulheres gordas desejariam responder ao questionário pelo fato de que talvez essa fosse uma forma de expressar indignação e sofrimento, entretanto, viu-se que a violência simbólica social contra as gordas é tão intensa que até elas próprias convergem com as ideias acerca da exclusão e estigmatização desse corpo. Logo, imagina-se que o caminho é longo para que as organizações sejam espaços inclusivos, em que as práticas organizacionais de diversidade possam influenciar autoaceitação e a normalização do corpo não só nas organizações, mas também na coletividade. Por fim, apesar de a autora se considerar militante antigordofobia, entende-se que muitas vezes nem ela está imune às consequências que a estigmatização, marginalização e exclusão social promovem. Sendo assim, além de sofrer com diversos pontos abordados nesta dissertação, como por exemplo, falta de oportunidade de ascender no mercado de trabalho e dificuldades com as materialidades da emissora em que trabalha, esse cenário também afeta negativamente a subjetividade da autora.

## 8. REFERÊNCIAS

- ABESO. **Mapa da obesidade**. 2022. Disponível em: <https://abeso.org.br/obesidade-e-sindrome-metabolica/mapa-da-obesidade/>. Acesso em: 10 ago. 2023.
- ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?**. 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- ALMEIDA FILHO, Naomar de; JUCÁ, Vlândia. Saúde como ausência de doença: crítica à teoria funcionalista de Christopher Boorse. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 7, n. 4, p. 879-889, 2002.
- ALVES, Bruno Franco; GUIMARÃES, Marina Oliveira. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectiva. **Revista Augustus, Rio de Janeiro**, v. 14, 2009.
- AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 2012.
- BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. Educação ambiental comunitária: uma experiência com a técnica de pesquisa snowball (bola de neve). **REMEA-Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental**, v. 27, 2011.
- BARREIRO, JLCDB *et al.* Diversidade nas organizações: uma análise de resultados. In: **XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. 2015.
- BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- BEDANI, Marcelo; VEIGA, Heila Magali da Silva. Práticas organizacionais: uma contribuição teórica. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 8, n. 2, p. 428-442, 2015.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.
- BRAGA, Clarissa Daguer; MARQUES, Antônio Luiz. Comunicação e mudança: a comunicação como elemento facilitador do processo de mudança organizacional. **Revista da FAE**, v. 11, n. 1, 2008.
- BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patricia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, v. 56, n. 2, p. 179-194, 2005.
- CAMPOS, Jaime. El concepto de marginalidad social en América Latina. **Revista Integración**, v. 8, p. 75-95, 1971.

CARVALHO, José Carlos de Paula. Imaginário e organização. **Revista de administração de Empresas**, v. 25, p. 31-48, 1985.

COELHO, Felipe Costa. **AS RELAÇÕES ENTRE GESTÃO DA DIVERSIDADE E CULTURA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DO SETOR PORTUÁRIO DO RIO DE JANEIRO**. 2016. [111f]. Dissertação (Comunicação Social) - Universidade Metodista de São Paulo, [São Bernardo do Campo].

COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas; ALMEIDA FILHO, Naomar de. Normal-patológico, saúde-doença: revisitando Canguilhem. **Revista de Saúde Coletiva**, v. 9, p. 13-36, 1999.

COLPO, Caroline Delevati *et al.* Organizações e Afetividades. In: INTERCOM, 39ª. 2016, Novo Hamburgo. **Anais [...]**. São Paulo: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2016. p. 1-13.

COLPO, Caroline Delevati; SOUZA, Jayane Evellen de Fátima Cruz de. O corpo gordo nas organizações: as afecções do corpo enquanto elemento simbólico, cultural ou imaginário. In: INTERCOM, 45., 2022, João Pessoa. **Anais [...]**. João Pessoa: Intercom, 2022. p. 1-15.

COSTA, Barbara Regina Lopes. Bola de neve virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. **Revista interdisciplinar de gestão social**, v. 7, n. 1, 2018.

COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 30, p. 147-163, 2015.

CRUZ, Cassiana Maris Lima *et al.* Interfaces entre cultura organizacional e comunicação organizacional: um estudo multicase em universidades. **Análise-Revista de Administração da PUCRS**, v. 24, n. 1, p. 92-103, 2013.

DE VASCONCELOS, Naumi A.; SUDO, Iana; SUDO, Nara. Um peso na alma: o corpo gordo e a mídia. **Revista mal-estar e subjetividade**, v. 4, n. 1, p. 65-93, 2004.

DUARTE, Jorge. Entrevista em profundidade. **Atlas**, v. 1, p. 62-83, 2005.

FENAERT. **Brasil é o maior consumidor de TV aberta da América Latina**. 2023. Disponível em: <https://www.fenaert.org.br/1328-brasil-e-o-maior-consumidor-de-tv-aberta-da-americalatina.html#:~:text=De%20acordo%20com%20estudo%20realizado,parte%20do%20Inside%20Video%202023>. Acesso em: 10 ago. 2023.

FIGARO, Roseli. A triangulação metodológica em pesquisas sobre a Comunicação no mundo do trabalho. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 16, n. 2, p. 124-131, 2014.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, p. 18-25, 2000.

FOSSÁ, M. I. T. Possibilidades de análise da diversidade cultural pelas instâncias mítica, social-histórica, institucional, organizacional, grupal, individual e pulsional. **Organicom**, [S. l.], v. 11, n. 21, p. 123-132, 2014.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 27 ed. São Paulo: Graal, 2013.

FOUCAULT, Michel; DELEUZE, Gilles. Os intelectuais e o poder. **Microfísica do poder**, v. 17, p. 69-78, 1979

FOUCAULT, Michel. **Dream, imagination and existence**. 1984.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010.

FREITAS, Maria do Carmo Soares. **Mulher lighth: corpo, dieta e repressão**. Imagens da mulher na cultura contemporânea, p. 23-34, 2002.

GOFFMAN, Erwing. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 1975.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2004.

JIMENEZ, Maria Luisa Jimenez. Gordofobia: injustiça epistemológica sobre corpos gordos. **Revista Epistemologias do Sul**, v. 4, n. 1, p. 144-161, 2020.

JIMENEZ, Maria Luisa Jimenez. **Lute como uma gorda: gordofobia, resistências e ativismos**. 2021. 237 f. Tese (Doutorado) - Curso de Filosofia, Universidade Federal do Mato Grosso, Cuiabá, 2021.

KOSTOVA, Tatiana. Transnational transfer of strategic organizational practices: A contextual perspective. **Academy of management review**, v. 24, n. 2, p. 308-324, 1999.

LEAL, Raimundo Santos. Contribuições da estética para a análise organizacional: a abordagem de uma dimensão humana esquecida. **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**, v. 1, 2000.

LUCAS, MIRIA DE SOUSA. **ENSAIOS SOBRE ECONOMIA DA OBESIDADE INFANTIL E ADULTA NO BRASIL: FATORES ASSOCIADOS E IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO**. 2020.

MARTINS, Vírnia Maria Peixoto; CARRERA, Fernanda Ariane Silva. Body positive en Instagram: Uma análise dos modos de aceitação corporal a partir da roleta interseccional. **Razón y Palabra**, v. 24, n. 109, 2020.

MENDES, Patrícia Monteiro Cruz. **Saúde imaginária: a reprogramação do corpo no reality show**. 2016. 250 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Departamento de Comunicação Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **IMC: você sabe calcular seu peso adequado?. você sabe calcular seu peso adequado?.** 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-queiro-ter-peso-saudavel/noticias/2017/imc-voce-sabe-calcular-seu-peso-adequado>. Acesso em: 10 ago. 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Prevenção e tratamento da obesidade sem gordofobia: como o sus pode (e deve) se organizar nesse sentido. como o SUS pode (e deve) se organizar nesse sentido.** 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/marco/prevencao-e-tratamento-da-obesidade-sem-gordofobia-como-o-sus-pode-e-deve-se-organizar-nesse-sentido>. Acesso em: 10 ago. 2023.

NUN, José. **Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal**. 1971.

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; DE ALENCAR, Maria Aparecida Carvalho. Pesquisa científica: conceitos básicos. **Revista de psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016.

PASSOS, Janaína Sousa Loureiro; BULGACOV, Yara Lúcia Mazziotti. Da Filosofia para os Estudos Organizacionais: o percurso ontológico de Schatzki na teoria da prática social. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, v. 13, n. 1, p. 1-15, 2019.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de administração pública**, v. 40, p. 81-104, 2006.

PIOVESAN, Armando; TEMPORINI, Edméa Rita. Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. **Revista de saúde pública**, v. 29, p. 318-325, 1995.

QUIJANO, Aníbal. **Polo marginal y mano de obra marginal**. Santiago de Chile: CEPAL, 1970.

POULAIN, Jean-Pierre; PRADA, C. **Sociologia da obesidade**. PROENÇA, RPC, 2013.

RANGEL, Natália Fonseca de Abreu. **O ativismo gordo em campo: política, identidade e construção de significados**. 2018.

SANTOS, Leonardo Lemos da Silveira; SILVEIRA, Rafael Alcadipani da. Por uma epistemologia das práticas organizacionais: a contribuição de Theodore Schatzki. **Organizações & Sociedade**, v. 22, p. 79-98, 2015.

SANTOS, José Carlisson do Nascimento. **Obesidade adulta e o mercado de trabalho**: uma análise para as 26 capitais estaduais e o distrito federal a partir das mudanças conjunturais entre 2006 e 2018. 2019.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher, São Paulo. **Revista Thesis Juris – RTJ**, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>.

SCHATZKI, Theodore R. A new societist social ontology. **Philosophy of the social sciences**, v. 33, n. 2, p. 174-202, 2003.

SCHATZKI, Theodore R. Peripheral vision: The sites of organizations. **Organization studies**, v. 26, n. 3, p. 465-484, 2005.

SCHATZKI, Theodore R. **The site of the social**: A philosophical account of the constitution of social life and change. Penn State University Press, 2002.

SERVA, Maurício; DIAS, Taisa; ALPERSTEDT, Graziela Dias. Paradigma da complexidade e teoria das organizações: uma reflexão epistemológica. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, p. 276-287, 2010.

SILVA, Gislene. Imaginário coletivo: estudos do sensível na teoria do jornalismo. **Revista FAMECOS: mídia, cultura e tecnologia**, v. 17, n. 3, p. 244-252, 2010.

THIOLLENT, Michel. Construção do conhecimento e metodologia da extensão. **Revista Cronos**, v. 3, n. 2, 2002.

TV CABO BRANCO. **TV Cabo Branco**: globo. 2023. Disponível em: <https://redeglobo.globo.com/tvcabobranco/>. Acesso em: 12 dez. 2023

TV CORREIO. **TV Correio**: recordtv. 2023. Disponível em: <https://tvcorreio.com.br/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

TV MANAÍRA. **Tv Manaíra**: redetv. 2023. Disponível em: <https://www.tvmanaira.tv.br/>. Acesso em: 12 dez. 2023

VASCONCELOS, Nathália Matoso de. Uma revisão sobre o estigma da mulher obesa: o excesso de peso sobre o corpo gordo. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 12., 2021, Florianópolis. **Anais Eletrônicos**. Florianópolis: Ufsc, 2021. p. 1-11.

VASCONCELOS, Nathália Matoso de. **O estigma da mulher obesa no trabalho**: "um corpo a serviço de quê?". 2020. 106 f. Dissertação (Mestrado em

Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2020.

VIGARELLO, Georges. A história e os modelos do corpo. **Pró-posições**, v. 14, n. 2, p. 21-29, 2003.

WIKIPEDIA. **TV Cabo Branco**. 2023a. Disponível em:  
[https://pt.wikipedia.org/wiki/TV\\_Cabo\\_Branco#:~:text=5%20Liga%C3%A7%C3%B5es%20externas,Hist%C3%B3ria,%C3%A9poca%20tamb%C3%A9m%20afiliada%20%C3%A0%20Bandeirantes](https://pt.wikipedia.org/wiki/TV_Cabo_Branco#:~:text=5%20Liga%C3%A7%C3%B5es%20externas,Hist%C3%B3ria,%C3%A9poca%20tamb%C3%A9m%20afiliada%20%C3%A0%20Bandeirantes). Acesso em: 12 dez. 2023.

WIKIPEDIA. **TV Correio**. 2023b. Disponível em:  
[https://pt.wikipedia.org/wiki/TV\\_Correio](https://pt.wikipedia.org/wiki/TV_Correio). Acesso em: 10 ago. 2023.

WIKIPEDIA. **TV Manaíra**. 2023c. Disponível em:  
[https://pt.wikipedia.org/wiki/TV\\_Mana%C3%ADra](https://pt.wikipedia.org/wiki/TV_Mana%C3%ADra). Acesso em: 10 ago. 2023.

WANDERLEY, Emanuela Nogueira; FERREIRA, Vanessa Alves. Obesidade: uma perspectiva plural. **Ciência & saúde coletiva**, v. 15, p. 185-194, 2010.

WUNENBURGER, Jean Jacques. **Antropología del Imaginario**. 1.ed. Buenos Aires: Del Sol, 2008

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### QUESTIONÁRIO

#### PESQUISA PARA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO/ UFPB

Você está sendo convidada para participar do questionário que vai servir como base para produção de dados da dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal da Paraíba.

#### **ESTA PESQUISA É EXCLUSIVAMENTE PARA MULHERES QUE TRABALHAM EM EMISSORAS DE TELEVISÃO DE JOÃO PESSOA/PB**

\* Sua participação consistirá em responder o questionário sobre aspectos relacionados a você e sua percepção de corpo, sem qualquer forma de julgamento sobre as respostas. O questionário será respondido *online* e o preenchimento demora cerca de 5 minutos.

É garantido o sigilo e a confidencialidade das informações que você fornecer e a privacidade da participante da pesquisa.

**Esta pesquisa terá uma segunda etapa. Caso seja selecionada, deseja continuar colaborando com este estudo?**

- Sim
- Não

#### **Contato e/ou e-mail**

---

#### **Você é mulher...**

- Cis (Mulher que nasceu com sexo biológico feminino e se identifica como mulher)
- Trans (Pessoa que possui gênero oposto ao sexo biológico de nascimento)

#### **Como você se considera racialmente?**

- Branca
- Negra
- Parda
- Amarela
- Indígena

Outros...

### **Escolaridade**

- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-graduação

### **Há quanto tempo trabalha nessa empresa?**

- Menos de 1 ano
- 1-3 anos
- 3-5 anos
- 5-10 anos
- 10 anos ou mais

### **Qual sua função na empresa?**

- Recepcionista
  - Auxiliar de serviços gerais
  - Produtora
  - Editora de texto
  - Editora de imagem
  - Chefe de redação
  - Auxiliar de estúdio
  - Diretora de corte
  - Operadora de GC
  - Operadora de áudio
- Outros...

### **Qual o tipo vínculo empregatício que você tem com essa empresa?**

- CLT
- Trabalha de maneira terceirizada
- Prestadora de serviço

Outros...

### **Você está satisfeita com o seu corpo?**

- Muito satisfeita
- Satisfeita
- Pouco satisfeita
- Insatisfeita

**Você se considera acima do peso?**

- Sim
- Não

**Se sim, por qual motivo? ( material)**

- O número da minha roupa aumentou de tamanho
- Não consigo achar roupa do meu tamanho
- Tenho dificuldade de usar o transporte público
- Verifico as cadeiras antes de me sentar
- Não me considero acima do peso
- Tenho problemas de saúde por causa do sobrepeso

Outros...

**Se sim, por qual motivo? ( emocional)**

- Não me sinto bem com o que vejo no espelho
- Me sinto feia por ter o corpo fora do padrão aceito pela sociedade
- Não consigo usar biquíni sem me sentir mal com o meu corpo
- Tenho dificuldade de socializar por causa do meu corpo
- Não me considero acima do peso

Outros...

**Qual sua altura?**

- Menos 1,50m
- 1,50 - 1,60m
- 1,61 - 1,70m
- 1,71 - 1,80 m
- Mais de de 1,80 m

Outros...

**Qual seu peso?**

- Menos de 50kg
- 50-60kg
- 61-70kg
- 71-80kg
- 81-90kg
- 90kg ou mais

Outros...

**Você trabalha em pé ou sentada?**

- Em pé
- Sentada
- Parte de jornada de trabalho em pé e parte sentado

**Se você se considera acima do peso e trabalha sentada, tem cadeira adaptada?**

- Sim
- Não
- Não me considero acima do peso
- Não utilizo cadeira
- Nenhuma das alternativas

**Na empresa que você trabalha, tem catraca?**

- Sim
- Não

**Se você se considera acima do peso, você passa pela catraca ou por outra via de acesso?**

- Passo pela catraca
- Passo por outra via de acesso
- Não me considero acima do peso
- Não tem catraca onde eu trabalho
- Nenhuma das alternativas

**Na empresa que você trabalha, você usa uniforme?**

- Sim
- Não

**Se você se considera acima do peso, tem uniforme do seu tamanho?**

- Sim
- Não
- Não me considero acima do peso
- Não uso uniforme
- Nenhuma das alternativas

**Se você se considera acima do peso, o banheiro comum atende às suas necessidades?**

- Sim
- Não

Não me considero acima do peso

**Se você se considera acima do peso, tem lugar de descanso que comporte a sua necessidade?**

- Sim
- Não
- Não me considero acima do peso
- Não tenho lugar de descanso no meu trabalho

**Se você se considera acima do peso, já escutou piadas por causa do seu corpo na empresa que você trabalha?**

- Sim
- Não
- Não me considero acima do peso

**Se sim, você responde essas piadas?**

- Sim
- Não
- Nunca escutei piadas

**Se você escuta piadas relacionadas ao seu peso nesta empresa, essas piadas são feitas por homens ou mulheres?**

- Homens
- Mulheres
- Não escuto piadas no meu local de trabalho sobre o meu corpo

**Já pensou em emagrecer para melhorar seu desempenho no trabalho nessa empresa?**

- Sim
- Não

**Alguém da empresa que você trabalha já te aconselhou a emagrecer?**

- Sim
- Não

**Se você foi aconselhada, o conselho foi dado por homens ou mulheres?**

- Homens
- Mulheres
- Nunca fui aconselhada a emagrecer na empresa que trabalho

**Você já se sentiu coagida a emagrecer por causa do seu trabalho atual?**

- Sim
- Não

**Se sim, essa coerção acontece por parte de quem?**

- Homens
- Mulheres
- Não sou coagida a emagrecer no meu ambiente de trabalho
- Não me considero acima do peso

**Como você enxerga ser acima do peso?**

- Positivo
- Negativo

**Você se considera doente por estar acima do peso?**

- Sim
- Não
- Não me considero acima do peso

**Você já se sentiu excluída por estar acima do peso na empresa que você trabalha?**

- Sim
- Não
- Não me considero acima do peso

**Na empresa que você trabalha, já te consideraram uma pessoa doente por estar acima do peso?**

- Sim
- Não
- Não me considero acima do peso

**Se sim, já compartilhou esse sentimento com outras mulheres do seu local de trabalho?**

- Sim
- Não
- Nunca me senti excluída por causa do meu corpo

**Como você se sentiu ao responder este questionário?**

Texto de resposta curta

**Este espaço está aberto para maiores considerações acerca do que é ser gorda e/ou acima do peso na sua concepção.**

Texto de resposta longa

**Qual emissora de televisão de João Pessoa você trabalha?**

Texto de resposta curta

## ANEXO 2

### ROTEIRO PARA ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE

- 1) Você prefere ser chamada de mulher gorda ou acima do peso?
- 2) Quando você ouve a palavra gorda, qual é a primeira coisa que vem à cabeça?
- 3) Como você se sente sendo uma mulher acima do peso?
- 4) Você percebe que existe preconceito contra a mulher acima do peso e/ou gorda?
- 5) Isso te fere?
- 6) Como você se sente?
- 7) Você já teve alguma experiência que você considera preconceituosa com o seu peso dentro de algum ambiente de saúde (ex. clínica, hospital, academia)? Qual?
- 8) Como você considera a empresa que você trabalha em relação ao corpo gordo?
- 9) Você considera que o ambiente que você trabalha é adaptado fisicamente para receber pessoas acima do peso?
- 10) Você já passou por algum tipo de desrespeito por causa do seu corpo dentro do seu trabalho atual?
- 11) Você já presenciou mulheres que trabalham com você sofrendo preconceito verbal, intelectual ou psicológico por ser acima do peso?
- 12) Como você considera que seriam ações inclusivas dentro da empresa que você trabalha?
- 13) Você acha que as relações de trabalho podem ser fragilizadas por causa do corpo dos funcionários?
- 14) Você se sente excluída no seu trabalho por ser acima do peso?
- 15) Você conhece o termo 'gordofobia'? Como você entende a gordofobia?