
O corpo gordo nas organizações: as afecções do corpo enquanto elemento simbólico, cultural ou imaginário¹

Caroline Delevati COLPO²
Jayane Evellen de Fatima Cruz de SOUZA³
Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB

RESUMO

Esse artigo tem o objetivo de refletir, de forma crítica, o estereótipo do corpo gordo nas organizações, compreendendo-os enquanto um elemento simbólico, cultural ou imaginário. Para essa discussão entende-se as organizações como diferentes possibilidades de afecções para os sujeitos, nas quais os corpos gordos estão inseridos, muitas vezes, a partir de estereótipos, ou não, dos contextos organizacionais. Essa pesquisa exploratória qualitativa, usa as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental para analisar o caso de duas jornalistas, apresentadoras da Tv Vanguarda, afiliada da Rede Globo, que foram demitidas por estarem acima do peso. Entende-se que o corpo gordo, enquanto elemento simbólico, cultural ou imaginário, não passa de um imaginário enganador para as algumas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: organização; afecções; corpo gordo.

Contextualização

Considerando que as organizações são como um sistema vivo que se constitui de partes interdependentes entre si, que interagem e se transformam mutuamente no todo, de forma recursiva (MORIN, 1991), a noção de organização necessita ser percebida como viva, capaz de transformar e de ser transformada através das relações que estabelece com seus sujeitos organizacionais e com a sociedade. Isso ocorre, segundo o conceito sugerido por Srour (1998), porque os sujeitos estão imersos em organizações, tanto como parte potencial de ações organizacionais como também dependentes dessas ações.

¹ Trabalho apresentado no GP Relações Públicas e Comunicação Organizacional XXII Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 45º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Professora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Culturas Midiáticas e professora do Curso de Relações Públicas da UFPB/PB. Coordenadora do Grupo de Pesquisa CACTO – Comunicação, Afeto, Cultura, Trabalho e Organizações. Doutora em Comunicação Social pela PUC/RS. Mestre em Desenvolvimento Regional pela UNISC/RS e graduada em Relações Públicas pela UFSM/RS carolinecolpo@gmail.com

³ Estudante de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal da Paraíba. Graduada em Jornalismo pela UFPB/PB, e-mail: jayanevellen@gmail.com

As ações organizacionais são, muitas vezes, regidas por sistemas simbólicos, culturais e imaginários (ENRIQUEZ, 1997) que têm relação direta sobre as afecções dos sujeitos organizacionais. Essas afecções dizem respeito aos comportamentos que os sujeitos têm dentro e fora do contexto organizacional. As formas como afetam e são afetados, também está relacionada ao corpo desses sujeitos. O corpo gordo sempre foi estereotipado na sociedade e isso reflete em ações organizacionais concretas.

Sendo assim, esse artigo analisa o estereótipo do corpo gordo nas organizações, compreendendo-os enquanto elemento simbólico, cultural ou imaginário. Para isso, esta pesquisa exploratória qualitativa, usa técnicas de pesquisa bibliográfica e documental para analisar duas notícias que mostram casos de jornalistas que foram demitidas na TV Vanguarda, afiliada da TV Globo, na cidade de São José dos Campos, em São Paulo, por estarem acima do peso. Os dois casos tiveram grande repercussão, que anunciam, por sua vez, práticas comuns entre as filiais da empresa.

Organizações como sistema simbólico, cultural e imaginário

Os sujeitos nascem e morrem dentro de organizações e durante a vida se relacionam com uma infinidade delas. Estabelece-se aqui um sistema recursivo complexo (MORIN, 1991) para o entendimento das relações individuais com as organizações. Da mesma forma que as organizações produzem os sujeitos, também são produzidas por estes. Mas, pode-se refletir de forma hologramática (MORIN, 1991), na qual, ao mesmo tempo em que o indivíduo é um todo, tem a organização como sua parte, ou esta é o todo tendo o sujeito como sua parte. Isso ocorre porque o sujeito está ligado à organização tanto por laços materiais e morais, quanto por vantagens econômicas e satisfação ideológica, mas também por laços psicológicos (PAGÈS, 2008). Entretanto, nem sempre os indivíduos foram considerados partes importantes para as organizações.

Por muito tempo, as organizações foram consideradas conjuntos estabelecidos, estabilizados e racionais, tendo por objetivo a produção de bens e serviços. A concepção de uma organização racional em busca de resultados preestabelecidos equivale às organizações com máquinas, na qual diversas engrenagens (humanas ou técnicas) podem ser facilmente substituídas, prevendo a melhor articulação possível com os menores custos. Sob este olhar, a vida organizacional torna-se repleta de rotinas, como

um relógio (ENRIQUEZ, 1997) e esperam dos empregados comportamentos mecânicos. Utilizam modelos de gestão fundamentados em ciclos envolvendo o planejamento, a execução, o controle e a avaliação das ações. Observa-se o uso maciço de ferramentas, do tipo *check list*, para melhorar os processos organizacionais (MORGAN, 2000).

Com o tempo, as organizações passaram a ser entendidas como um sistema social e humano mediado por interesses não apenas econômicos. Decisões, participação no controle de atividades tornaram-se, para alguns administradores, preocupações centrais na vida organizacional (ENRIQUEZ, 1997). Neste contexto, os sistemas de atividades políticas, dentro das organizações, podem ser claramente manifestados nos conflitos e jogos de poder interpessoais que resultam do fluxo da atividade organizacional. O trabalho, a carreira e os interesses pessoais tornam-se preponderantes e percebe-se que as ideias e ações das pessoas colidem e/ou coincidem na vida política das organizações. Quando os interesses se chocam, surge o conflito, seja por uma divergência de interesse real ou imaginada. Na tentativa de resolver os conflitos, que muitas vezes se tornam institucionalizados, o poder torna-se um meio de influência na busca de determinados interesses (MORGAN, 2000). O político e o afetivo passam a ter lugar dentro da vida organizacional, animada por paixões, interesses, conflitos e poder. As organizações se tornam palco e fonte de angústia e prazer dos indivíduos, o que muitas vezes possibilitam às organizações maior poder na influência do inconsciente dos sujeitos (PAGÈS, 2008).

Entretanto, os impulsos dos sujeitos são, ao mesmo tempo, modelados pela organização, assim como se externam nela (PAGÈS, 2008). Isso tende a ser um (re)configurador do contexto organizacional. Mas, para que isso aconteça, torna-se necessário compreender que as organizações podem ser um sistema cultural, simbólico ou imaginário (ENRIQUEZ, 1997). Para o autor, as organizações com sistema cultural oferecem aos seus sujeitos uma estrutura de valores e normas, com uma maneira de apreender o mundo que orienta a conduta dos sujeitos organizacionais. 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

estabelecido, 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.

Já as organizações de caráter simbólico (ENRIQUEZ, 1997), não têm, em geral, muita segurança quanto a sua solidez e tendem a oferecer mitos unificadores, ritos de iniciação, formação de heróis que vão ser seguidos por alguns membros da organização. Com isso, oferecem aos seus sujeitos uma possibilidade de controle afetivo e intelectual, na medida em que a organização relaciona o pensar organizacional a um conjunto simbólico de elementos culturais oferecidos aos sujeitos e que estes, por sua vez, pensam ter algum controle sobre esse pensar. Nesse caso, no sistema cultural, pode ter, ou não, o enquadramento dos sujeitos ao ambiente organizacional, ou seja, precisa se considerar o comportamento contraditório.

O sistema imaginário nas organizações é produzido de uma forma, sem o qual, o sistema simbólico e cultural teriam dificuldade em se estabelecer. Segundo Enriquez (1997) esse sistema divide-se em imaginário enganador e imaginário motor. O primeiro tenta prender os sujeitos nas armadilhas de seus próprios desejos e nas suas carências, no qual a organização garante aos indivíduos a capacidade em

protegê-los do risco da quebra de sua identidade, da angústia do desmembramento despertado e alimentado por toda a vida em sociedade: conseguindo para eles as couraças sólidas do estatuto e do papel (constitutivo da identidade social dos indivíduos) e da identidade da organização. (ENRIQUEZ, 1997, p. 35)

No caso do imaginário enganador, a organização aparece em conexões de identidade com os sujeitos, na qual, de uma lado se apresenta como super poderosa e de outro com extrema fragilidade, assim ocupando todo o espaço psíquico dos seus sujeitos. No imaginário motor, a organização permite às pessoas a se deixarem levar pela sua imaginação criativa, sem se sentirem reprimidas pelas regras impostas pela organização e criam um imaginário enganoso, pois cria a ideia de pertencimento e proteção. Criam tais sistemas, consciente e voluntariamente, a fim de modelar

pensamentos, induzir comportamentos e imprimir sua marca sobre o pensamento e identidade dos sujeitos organizacionais. Para Enriquez (1997), graças a interiorização dos valores da organização, os sujeitos podem viver do sentimento de pertença, experimentar a admiração de seus chefes em troca de um sistema de dominação organizacional criando a ideia de comunidade.

Bauman (2003) conceitua comunidade e segurança de maneira que justifique o fato de as pessoas se agruparem e irem em busca de locais cujo sentimento é de igualdade. O autor tem “comunidade” como um lugar confortável e aconchegante, onde o sujeito pode confiar e se sentir seguro. De tal forma, também considera que não ter comunidade é perder a liberdade e a segurança de estar em um lugar confiável:

Dados os atributos desagradáveis com que a liberdade sem segurança é sobrecarregada, tanto quanto a segurança sem liberdade, parece que nunca deixaremos de sonhar com a comunidade, mas também jamais encontraremos em qualquer comunidade autoproclamada os prazeres que imaginamos em nossos sonhos. A tensão entre a liberdade e a segurança, e, portanto, entre a comunidade e a individualidade, provavelmente nunca será resolvida e assim continuará por muito tempo; não achar a solução correta e ficar frustrado com a solução adotada não nos levará a abandonar a busca, mas continuar tentando. Sendo humanos, não podemos realizar a esperança, nem deixar de tê-la. (BAUMAN,, 2003, p. 10)

Logo, pode-se considerar que, a partir do entendimento dos conceitos de Bauman (2003) sobre comunidade, segurança e liberdade, as organizações buscam, de diferentes formas culturais, simbólicas e imaginárias, a construção dessas sensações entre os sujeitos na tentativa de que estes consigam dar o melhor de si, conviverem bem e gerar lucro. Porém, compreende-se que é uma busca que não tem fim, já que leva em conta a individualidade dos sujeitos, frustrações e esperanças e que muitas vezes podem gerar conflitos ou invez de segurança. No que se refere à individualidade dos sujeitos organizacionais, para a constituição ou não de comunidades, não se pode deixar de refletir sobre os corpos gordos no campo cultural, simbólico e imaginário das organizações.

Corpos gordos e os contextos organizacionais

Com a necessidade da criação de laços sociais para a formação de comunidades, entende-se que o contexto organizacional se estrutura de maneira que os interesses pessoais, inclusive os estereótipos dos corpos, são empregados dentro das vivências das organizações. As relações sociais dentro das relações de trabalho influenciam na distribuição de tarefas, escolha das lideranças para as funções e criação de regras corporativas, que acabam, muitas vezes, mudando o funcionamento da organização (COLPO, 2012), inclusive na construção de uma estética organizacional a partir da formação de grupos com similaridade de identificações, inclusive corporais.

Colpo (2012) traz o pensamento do autor Lapassade (1989) que explica o desenvolvimento de grupos dentro de uma organização como algo que reproduz a individualidade dos sujeitos integrantes, e, a relação sujeito/organização/sociedade se restabelece a partir da (re)construção dos grupos e daqueles que estão incluídos ou não. Essas concepções abrem o caminho para o que Morin (2002) chama de o antagonismo do processo de inclusão, no qual o princípio de exclusão não está eliminado:

Sob essa perspectiva tem-se uma relação concorrente, antagônica, mas também complementar, que se constitui entre o princípio de exclusão e inclusão. No mesmo grupo, em que a cooperação pode ou não ser constante, a coesão e o desenvolvimento são sistemas de forças que mantêm os interesses comuns a todos do grupo, e a solidariedade, o princípio guia de todas as ações. Porém, pode haver também um processo de exclusão, no qual, cada vez mais, os sujeitos deste grupo procuram ocupar os lugares que consideram seus na organização, excluindo com isso seus parceiros. (COLPO, 2012, p. 71)

Portanto, compreende-se que a inclusão e a exclusão formam relações antagônicas porque, ao mesmo tempo que desenvolvem as forças que unem ou separam, mantêm os interesses comuns de um grupo, sendo estes incluídos ou excludentes. Entretanto, 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.

O corpo, no mundo contemporâneo, é entendido como figuração social, é a partir dele que juízos de valores são emitidos. Esse corpo deve ser arquitetado, construído, plasmando sua forma, encobrendo suas fragilidades e envelhecimento. Assim, nosso corpo é um investimento a ser edificado numa melhor aparência possível. (JIMENEZ, 2021, p. 53)

O corpo gordo, dependendo da sociedade em que se vive, ganha estereótipos (FREITAS, 2002). Na sociedade brasileira, essa estrutura, muitas vezes, é associada à falta de cuidado e ausência de beleza. Além disso, esses ideais admitidos em coletividade, que não são recentes, relacionam a magreza à possibilidade de viver de maneira saudável, enquanto o corpo gordo, muitas vezes, é visto como contrário à saúde.

“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).

Ou seja, uma interpretação possível é de que a cultura do corpo perfeito é a mesma cultura que entende que o corpo magro é o ideal para que se viva bem em sociedade e que esse corpo possa atender à lógica de um mundo em constante movimento comercial. Dessa forma, se propõe constantemente uma reprogramação corporal, que culmina na necessidade de pertencimento que o sujeito tem aos contextos aos quais pertence, inclusive as organizações. Gastal e Pliati (2016) explicam que essa necessidade de pertencimento foi, primeiramente, mencionada por Baumeister e Leary, em 1995, e é definida como uma motivação que os seres humanos têm em procurar e manter laços sociais profundos, positivos e recompensadores ocupando espaços em comunidades. Por isso, os autores explicam que não é somente estar inserido em um grupo/comunidade/organização, mas, também, a qualidade dos laços estabelecidos com outros indivíduos e o sentimento de aceitação presente.

Dessa maneira, é possível compreender que os corpos que buscam pertencer, também são afetados pelos contextos organizacionais, já que os afetos nunca deixam de se movimentar:

Então, a dinâmica dos afetos nunca para e, além disso, cada afeto tem uma consequência diferente nos corpos. Diferentes corpos respondem de diferentes maneiras aos afetos que recebem e, em troca, afetam outros corpos de diferentes formas. Independente da equação usada, o resultado é o mesmo: os afetos nunca param. Enquanto existirem os encontros dos corpos, existirão os afetos. No ambiente organizacional isso jamais poderia ser diferente e, por causa dos diferentes afetos, não se pode dizer que uma organização é sempre a mesma. (COLPO et al. 2016, p. 11)

Dessa forma, ao compreender que a organização é um sistema recursivo complexo (MORIN, 1991) que produzem os sujeitos, também as organizações são produzidas por estes sujeitos, em processos de afecções mútuas e contínuas (COLPO, 2016). 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. A forma como é constituído o imaginário do corpo gordo na sociedade, demonstra que o estigma da gordura se torna uma forma de condicionar as pessoas a nunca engordar ou seguirem gordas, pois, o corpo gordo demonstra o fracasso como indivíduos sociais (JIMENEZ, 2021). Portanto, pode-se inferir que o sujeito, muitas vezes, realiza a performance em grupos/comunidades/organizações a partir de como o corpo é observado e de como ele é estereotipado na sociedade. Segundo Jimenez (2021), esse entendimento de estigma corporal, pode ser compreendido como juízo de valor e, é nessa percepção que se consegue compreender que a estética organizacional abre espaço ou não para elementos simbólicos, culturais ou imaginários do corpo gordo.

TV Globo, filiais e demissão de repórteres por estarem acima do peso

As organizações Globo, a partir da publicação dos princípios editoriais, tentam consolidar a imagem de “superautoridade” no âmbito da comunicação brasileira (SILVA; DE SÁ MARQUES, 2014). Esse processo se iniciou em 1969, com a criação do Jornal Nacional e o desejo de querer transformar a emissora, além de diluir os custos de produção. E, apesar de existirem pontos que geram contradições, o papel da construção de imagem é um dos pontos que possibilitou o desenvolvimento do capital social da empresa (SILVA; DE SÁ MARQUES, 2014).

Dessa forma, ao constatar a proporção comunicacional que o grupo Globo possui enquanto organização, este artigo analisa o estereótipo do corpo gordo na organização, compreendendo-os enquanto elemento simbólico, cultural ou imaginário. Para isso, esta pesquisa exploratória qualitativa, usa as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental para analisar o caso de duas jornalistas, apresentadoras de televisão da Rede Globo, que

foram demitidas por estarem acima do peso. Os dois casos tiveram grande repercussão, que anunciam, por sua vez, práticas comuns entre as filiais da empresa.

“Assim, não se pode reduzir a importância dos meios apenas à transmissão de informações, como muitas vezes acontece. Elas não são canais neutros, mas ao contrário, são construtoras de significação. E, é também por isso que a concentração da propriedade e do controle das comunicações é uma questão que ultrapassa, em muito, a dimensão econômica e se fixa, sobretudo, na dimensão simbólica da sociedade.” (SILVA; DE SÁ MARQUES, 2014, p. 7)

Portanto, a dimensão da informação é importante para a construção da notoriedade e poder que essa organização possui dentro dos meios midiáticos de massa, mas, não é único fator pelo qual isso acontece (SILVA; DE SÁ MARQUES, 2014). A capacidade que a organização tem em criar estereótipos, símbolos e imaginários acontece na dimensão social e também pode ser expandido para o âmbito organizacional e, assim, repercutido de maneira que pensamentos coletivos subsidiados pela “superautoridade” da Globo refletem também na forma como são estabelecidas as relações de trabalho e relações sociais no ambiente organizacional.

Para complementar o entendimento sobre os pontos levantados neste artigo, será possível observar essas questões em duas notícias que mostram casos de jornalistas que foram demitidas da TV Vanguarda, afiliada da TV Globo na cidade de São José dos Campos, em São Paulo. A primeira notícia (figura 1) é do site da Uol na coluna de Hugo Gloss (2019). Trata-se do caso da jornalista Michele Sampaio, que em 2019 se posicionou na rede social instagram (figura 1) sobre a própria demissão que foi justificada pela dificuldade de emagrecer os 24kg que ganhou durante a gestação e que, mesmo havendo perdido peso, ainda não era o estipulado pela emissora e, por isso, teria sido retirada do quadro de funcionários.

Figura 1: Print de tela do site hugogloss.uol.com.br



Fonte: autoras

A segunda notícia (figura 2), foi veiculada no site da Istoé Gente (2021) e relata a situação da jornalista Marcela Mesquita, que em 2021, foi demitida ao voltar da licença maternidade na mesma emissora do acontecimento anterior, mesmo após 12 anos de serviço prestado. A demissão teve como principal justificativa o fato de ela estar acima do peso e fora do padrão exigido pela organização e, por essa razão, ela tinha ficado afastada do cargo de repórter por quase três anos e proibida de aparecer no vídeo.

Em ambos os casos identifica-se a relação antagônica, mas também complementar, que se constitui entre o princípio de exclusão e inclusão nos ideais admitidos em coletividade, no que se relacionam a magreza à possibilidade de viver de maneira saudável, colocando o corpo gordo, muitas vezes, como não aceito na coletividade. Percebe-se então a estética organizacional coordenada pelo imaginário enganador (ENRIQUEZ, 1997) que cria sistemas, consciente e voluntariamente, a fim de modelar pensamentos, induzir comportamentos e imprimir sua marca sobre o pensamento e identidade dos sujeitos organizacionais.

Figura 2: Print de tela do site Istoé Gente



Fonte: autoras

Como forma de expressar tristeza e repúdio aos acontecimentos, as duas jornalistas se manifestaram nas redes sociais e tiveram grande apoio das pessoas nesses meios (figura 3). Nos textos, elas relatam suas versões do fato e contam que foram demitidas porque estavam acima do peso e, há algum tempo, estavam sendo coagidas a emagrecerem se quisessem continuar no quadro de funcionários. Ou seja, não sendo cumprido o que foi requerido, foi tomada uma atitude por parte da TV Vanguarda, que a coloca como uma organização racional em busca de resultados preestabelecidos, equivalente como máquina, na qual diversas engrenagens (humanas ou técnicas) podem ser facilmente substituídas, prevendo a melhor articulação possível com os melhores resultados. Com isso, esperam dos empregados comportamentos mecânicos, ignorando o fato do sujeito estar ligado à organização não apenas por laços materiais e morais, por vantagens econômicas e satisfação ideológica, mas também por laços psicológicos (PAGÈS, 2008). Isso transforma a organização em um sistema cultural, como cita Enriquez (1997), na qual oferecem aos seus sujeitos uma estrutura de valores e normas que oferece expectativas de papéis a cumprir, com condutas mais ou menos estabilizadas que moldam e selecionam bons comportamentos, boas atitudes, bons padrões e, possivelmente, excluem os que não se enquadram.

Figura 3: Print de tela do Facebook de Michelle Sampaio e Marcela Mesquita



Fonte: autoras

Esses dois acontecimentos levantaram a discussão virtual de temas como preconceito contra o corpo gordo, padrão estético, profissionalismo e ambiente de trabalho. Das redes sociais, as pautas transbordaram para portais de notícias nacionais, entretanto, nenhum portal associado à Rede Globo. Apesar de serem sites com potencial comunicativo voltado para republicação de reportagens, notícias curtas ou com teor de propagação de informações sobre famosos e subcelebridades, eles utilizaram o espaço para mostrar e dar voz a essas mulheres, ainda que sejam apenas através das palavras postadas pelas duas jornalistas nas redes sociais.

Entretanto, na coluna do Hugo Gloss para o site da UOL, ele pediu uma resposta com explicação à Rede Globo sobre o caso da jornalista Michelle Sampaio, que se pronunciou e justificou que a demissão não foi por causa do peso da apresentadora e sim por outros motivos, como pode ser visto na figura 4. Já sobre a repórter Marcela Mesquita, não houve qualquer comunicado oficial.

Figura 4: print de tela do site hugogloss.uol.com.br

Apesar de não ter informado os fatores que levaram a Rede Vanguarda a demitir Michelle, que estava há 16 anos no canal, a Globo afirmou que desligar um profissional por ter engordado é *"incompatível com a política de respeito"* adotada pela empresa. *"A TV Globo e a TV Vanguarda informam que não é verdade que a razão para o fim do contrato mencionado seja a que foi publicada na reportagem 'Apresentadora da Globo é demitida por ficar gorda depois de gravidez', do site 'Notícias da TV'. Tal conduta é incompatível com a política de respeito absoluto a seus profissionais adotada pela TV Globo e pela TV Vanguarda"*, garantiu, em nota enviada ao hugogloss.com.

Fonte: autoras

O fato de Marcela Mesquita, na época da demissão, já estar afastada do cargo de repórter há três anos, pode ser o motivo pelo qual a empresa não emitiu nota de esclarecimento, ou seja, se não está aparecendo no dia a dia das pessoas e se não existe uma cobrança popular, torna-se mais fácil de excluir a necessidade de justificativa. Mas, quanto à tomada de atitudes referentes aos estereótipos corporais e o entendimento do padrão da Rede Globo pode-se reiterar a concepção de Enriquez (1997), quando ele fala de decisões dentro de uma organização não são tomadas somente pensando em questões econômicas, mas também nas concepções individuais, nesses casos específicos, daqueles que estão em cargos de liderança ou até mesmo da emissora como um todo.

Por último, existe um ponto que precisa ser levantado: por meio da nota enviada ao jornalista Hugo Gloss, a Rede Globo afirma que atitudes relacionadas a preconceito e desrespeito não são compatíveis com a política adotada pela organização, porém, na TV Vanguarda, existiram dois casos de demissão por motivos relacionados a corpo com diferença de dois anos. Ou seja, há uma contradição no discurso, ao considerar as organizações como um sistema vivo que se constitui de partes interdependentes entre si, que interagem e se transformam mutuamente no todo, de forma recursiva (MORIN, 1991), essa noção de organização precisa ser revista pela Rede Globo, através das relações que estabelecem com seus sujeitos organizacionais e com a sociedade. Portanto, segue o pensamento de Jimenez (2021) em relação à estigmatização do corpo gordo e, por isso, evita-se a contratação de mulheres gordas para aparecerem como repórteres. Com isso, a organização ignora o conceito sugerido por Srour (1998), no qual os sujeitos estão imersos em organizações, tanto como parte potencial das ações organizacionais como também dependentes dessas ações, e ignora, também, a dinâmica das afecções. Percebe-se isso no engajamento das postagens, como pode ser observado na figura 3, que nas publicações das profissionais obtiveram números bastante

expressivos. O vídeo de Michelle Sampaio conta com mais de 961 mil visualizações, 11 mil comentários e 36 mil reações, já a foto de Marcela Mesquita possui 1,8 mil compartilhamentos, 6 mil reações e 2,6 mil comentários.

Considerações Finais

Considera-se, portanto, que enquanto sistema cultural, simbólico e imaginário, a organização TV Vanguarda e também a Rede Globo, não considerou o não enquadramento dos sujeitos ao ambiente organizacional, ou seja, não ponderou o comportamento contraditório que levou as jornalistas demitidas às redes sociais para manifestar a sua indignação. Percebe-se aqui que os sujeitos que não se enquadram dentro do que a organização coloca como sistema simbólico, cultural ou imaginário, deixam de pertencer a essa comunidade/grupo/organização para buscar pertencimento em outras comunidades. Entretanto, conforme aponta Bauman (2003), mesmo com a participação significativa das pessoas no facebook, o acolhimento e segurança jamais será encontrada em qualquer comunidade autoproclamada os prazeres que se imagina. A tensão entre a comunidade e a individualidade, provavelmente nunca será resolvida. Ao buscarem engajamento nas redes sociais, as jornalistas, também se aproximam do imaginário enganador, pois geram conexões de identidade afecções com outros sujeitos, na qual, de um lado se apresenta uma narrativa super poderosa e de outro uma narrativa com extrema fragilidade, ocupando assim o espaço psíquico dos seus sujeitos.

E ainda, como aponta Jimenez (2021), a partir da estigmatização do corpo gordo, ou nesses casos específicos, o corpo que está no limiar do sobrepeso, faz com que dentro das relações de trabalho e relações sociais das organizações ele seja repudiado e não consiga ter a noção de pertencimento à alguns grupos e comunidades, o que influencia na maneira pela qual esses corpos são representados no meio de afecções constantes. Entretanto, os impulsos dos sujeitos são, ao mesmo tempo, modelados pela organização, assim como se externam nela (PAGÈS, 2008). Isso deveria ser um (re)configurador do contexto organizacional, mas ainda não é realidade.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

COLPO, Caroline Delevati. A comunicação organizacional e as relações de trabalho em cooperativas de economia solidária: a cultura simbólica tecendo a identidade e o imaginário dos cooperativados. 2012. 233 f. Tese (Doutorado em Comunicação Social) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

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.

ENRIQUEZ, Eugène. **A organização em análise**. Petrópolis, RJ: Vozes 1997.

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

GASTAL, Camila Azevedo; PILATI, Ronaldo. Escala de Necessidade de Pertencimento: Adaptação e Evidências de Validade. **Psico-Usf**, Bragança Paulista, v. 21, n. 2, p. 285-292, maio 2016.

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.

ISTOÉ GENTE. **Demitida da Globo por estar acima do peso, repórter é contratada pelo SBT**. 2021. Disponível em: <https://istoe.com.br/demitida-da-globo-por-estar-acima-do-peso-reporter-e-contratada-pelo-sbt/>. Acesso em: 24 jun. 2022

HUGO GLOSS. **Michelle Sampaio, repórter de afiliada da rede Globo, é demitida por estar 'acima do peso' e causa comoção nas redes sociais**. Disponível em: <https://hugogloss.uol.com.br/tv/michelle-sampaio-reporter-de-afiliada-da-rede-globo-e-demitida-por-estar-acima-do-peso-e-causa-comocao-nas-redes-sociais/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

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.

LAPASSADE, Georges. Grupos. **Organizações e Instituições**. 3ª ed., Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1989.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 2000. MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. Lisboa: Instituto Piaget, 1991.

PAGÈS, Max. **O poder das organizações**. São Paulo, Atlas. 2018.

SILVA, Wesley Veras; MARQUES, Francisca Ester de Sá. PRINCÍPIOS EDITORIAIS DAS ORGANIZAÇÕES GLOBO E PODER SÍMBOLICO. In: INTERCOM, 16., 2014, São Luís. **Anais [...]** . João Pessoa: Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste, 2014. p. 1-15.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.