

OBESIDADE E A DISCRIMINAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO

Autoria

JÚNIOR EDUARDO CAPUSESERA GOMES

Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos/Centro Universitário Eniac

Professor Orientador

Ma. Silvia Regina Guberovic

Resumo

A área Gerenciamento dos recursos humanos das organizações ganha notoriedade no que diz respeito à contratação e retenção de pessoas talentosas no trabalho alinhando competências técnicas e comportamentais aos objetivos e resultados das empresas. Neste sentido, as competências individuais são mais importantes do que a aparência física, fator este que muitas vezes é motivo de eliminação do candidato no processo de seleção. Assim, a pesquisa buscou identificar a percepção dos profissionais sobre o quanto a obesidade afeta o desempenho profissional dos colaboradores. A metodologia utilizada foi um survey aplicado a alunos de uma universidade da cidade de Guarulhos ? São Paulo e profissionais da área de Recursos Humanos apresentando um questionário com alguns cargos que exigem ensino superior e os cargos que não exigem ensino superior solicitando avaliar ?Em que grau a obesidade afeta a atividade desses profissionais?. Foram coletadas 140 respostas no período de junho a agosto de 2017. Concluiu-se que para o grupo das profissões que exigem nível superior, os cargos Contador (47,86%) e Analista de Tecnologia da Informação (44,29%) obtiveram o maior índice de respostas positivas em que a obesidade não interfere no desempenho das atividades e o menor índice de tolerância foi para os cargos Instrutor de Treinamento com 24,29% seguido do Médico do trabalho com 30,71%. Para as funções que não exigem nível superior o maior índice de tolerância foi para o Operador de Telemarketing (51,43%) e a menor tolerância foi para Auxiliar de Limpeza e Assistente de manutenção de máquinas com 20% para ambos.

Área temática: Estudos Organizacionais

Título do artigo: **OBESIDADE E A DISCRIMINAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO**

RESUMO

A área Gerenciamento dos recursos humanos das organizações ganha notoriedade no que diz respeito à contratação e retenção de pessoas talentosas no trabalho alinhando competências técnicas e comportamentais aos objetivos e resultados das empresas. Neste sentido, as competências individuais são mais importantes do que a aparência física, fator este que muitas vezes é motivo de eliminação do candidato no processo de seleção. Assim, a pesquisa buscou identificar a percepção dos profissionais sobre o quanto a obesidade afeta o desempenho profissional dos colaboradores. A metodologia utilizada foi um *survey* aplicado a alunos de uma universidade da cidade de Guarulhos – São Paulo e profissionais da área de Recursos Humanos apresentando um questionário com alguns cargos que exigem ensino superior e os cargos que não exigem ensino superior solicitando avaliar “Em que grau a obesidade afeta a atividade desses profissionais”. Foram coletadas 140 respostas no período de junho a agosto de 2017. Concluiu-se que para o grupo das profissões que exigem nível superior, os cargos Contador (47,86%) e Analista de Tecnologia da Informação (44,29%) obtiveram o maior índice de respostas positivas em que a obesidade não interfere no desempenho das atividades e o menor índice de tolerância foi para os cargos Instrutor de Treinamento com 24,29% seguido do Médico do trabalho com 30,71%. Para as funções que não exigem nível superior o maior índice de tolerância foi para o Operador de Telemarketing (51,43%) e a menor tolerância foi para Auxiliar de Limpeza e Assistente de manutenção de máquinas com 20% para ambos.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Obesidade. Processo Seletivo.

1. INTRODUÇÃO

Diversas mudanças acontecem no cenário econômico e influenciam alterações também nas organizações. Uma delas é a gestão de Recursos Humanos (GRH) passando à valorização das pessoas como um diferencial estratégico na economia de mercado. Neste sentido, as atividades de GRH ganham relevância e em especial a de Recrutamento e Seleção (R&S) responsável pela busca de profissionais qualificados com competências técnicas e comportamentais atreladas à estratégia da organização.

Os profissionais da área de R&S buscam desenvolver seu trabalho de maneira justa, sempre tomando as decisões baseadas em fatores pré-definidos, para que não haja favoritismo e/ou discriminação no processo de escolha, afinal estas decisões refletem diretamente nos resultados da organização e na vida dos candidatos à vaga.

A era da tecnologia, informação e comunicação trouxe várias facilidades e desvantagens. Uma delas é a contribuição ao sedentarismo. Outro fator é a alimentação que passou por transformações, passando de naturais para industrializadas além do barateamento de seu preço. Por serem produtos baratos e práticos têm grande aceitação da sociedade, e conseqüentemente, acarretam uma série de doenças, como por exemplo, a obesidade.

A obesidade causa uma série de complicações, físicas e psicológicas e se não tratada pode ser fatal. O assunto obesidade é importante na GRH, pois está relacionada às condições biológicas do colaborador.

Diante destes fatos, a pesquisa concentrou-se no seguinte problema: *Em qual grau a obesidade afeta o desempenho de algumas atividades profissionais?*

A pesquisa tem por objetivo geral identificar a percepção dos profissionais das empresas sobre o quanto a obesidade afeta o desempenho profissional dos colaboradores.

A obesidade, epidemia mundial, causa diversas complicações, físicas e mentais, e se não tratada pode ser fatal. É essencial tratar sobre este assunto com intenção de derrubar estereótipos, preconceitos, prevenindo discriminações.

O artigo esta dividido em cinco partes, a saber: introdução; revisão da literatura; metodologia; resultados e discussões; conclusões e as referências.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção abordará os referenciais que darão suporte ao desenvolvimento do artigo.

Considerando a aproximação dos mercados econômicos e mudanças nos cenários organizacionais a área de recursos humanos vem passando por diversas transformações assim como importância dada ao fator humano nas organizações. Essas concepções ascendem ao longo de décadas com discussões sobre gestão estratégica de pessoas, retenção de talentos e o comprometimento organizacional. (LEITE; ALBUQUERQUE, 2013).

Kotler (2000) afirma que as empresas se tornam bem-sucedidas por praticar o planejamento estratégico. Neste cenário de atuação estratégica, as pessoas passam a ser vistas pelas organizações como seu bem mais valioso, tendo mais prioridade do que os recursos financeiros, tecnológicos e materiais. Por essa questão, o RH se

alinha ainda mais aos objetivos estratégicos, a missão, a visão e aos valores da empresa e, desde o processo de atratividade e seleção de profissionais busca aqueles que agregam valor à organização.

Assim, o processo de seleção que é a porta de entrada dos candidatos internos ou externos, escolherá os candidatos que mais se encaixam na vaga anunciada, garantindo eficiência e eficácia da empresa. (RIBEIRO, 2009). Neste sentido, o processo de seleção fará a comparação, filtragem, classificação e escolha dos candidatos que melhor se ajustarem à vaga, considerando a descrição do cargo e competências exigidas pela instituição. (FARIA, 2015).

Segundo Caetano e Tavares (2000) a área de Recursos Humanos passou também a lidar com desafios relacionados às competências, que são as características da pessoa, os conhecimentos, a capacidade e a personalidade, que refletem no desempenho profissional. (BECKER; MARK, 2001).

Ruzzarin (2002) apresenta três dimensões da competência: conhecimentos, habilidades e atitudes. De acordo com o autor, os conhecimentos e as habilidades são competências técnicas e as atitudes são competências comportamentais. Neste contexto, as competências técnicas e comportamentais são aspectos muito mais relevantes no desenvolvimento do trabalho de um profissional a fim de atingir os resultados esperados pela organização do que aspectos físicos, como neste caso, a obesidade.

De acordo com Vasconcelos e Costa Neto (2008), a obesidade é um conjunto de maus hábitos alimentares, questões demográficas, psicológicas e genéticas. No Brasil, uma pesquisa do Ministério da Saúde (2015) mostra que mais da metade da população adulta brasileira está acima do peso.

A obesidade é uma doença crônica, de origem multifatorial, caracterizada pelo excesso de gordura corporal armazenada, que compromete a saúde e a qualidade de vida dos indivíduos. (WANDERLEY; FERREIRA, 2010).

De acordo com Tavares Filho, Magalhães e Tavares (2009), a obesidade gera uma série de complicações para além da saúde física, a saber: baixa autoestima, problemas com a autoimagem e aceitação de seus corpos, evidenciando também rejeição e desprezo em relação aos outros, colaborando com o isolamento social e conseqüentemente a depressão.

Morris (2007) discorre que a obesidade pode causar o desemprego ao considerar que esses profissionais estão propensos a produzir menos e assim ter menos chances de serem contratados. Para Cawley (2004) o desemprego pode causar obesidade, pois pessoas desempregadas tendem a consumir mais alimentos baratos que são menos saudáveis.

Com o crescimento do número de obesos, notou-se também o aumento da discriminação por peso. Esse tipo de discriminação, principalmente entre as mulheres, já é comparado às taxas de discriminação por cor e idade. (CALIENDO; LEE, 2013). Para Pestana (2015) o ato discriminatório pode ocorrer antes da contratação, ou seja, pré-contratual ao avaliar um candidato tomando por base critérios injustamente desqualificantes.

Para Renault e Rios (2010), qualquer ato de discriminação seja qual for à natureza deve ser condenado, principalmente no ambiente de trabalho, pois dificultar o acesso ao trabalho, um dos direitos humanos, leva à desigualdade social. Essa marginalização expõe os indivíduos que passarão a pertencer ao grupo das minorias.

Os grupos minoritários são frequentemente vítimas de discriminação. São grupos explorados, excluídos e discriminados. São vulneráveis e buscam direitos

para estabelecer sua identidade. (DE MARCO, 2014). O indivíduo que pertence a um grupo minoritário se encontra em desvantagem em relação à sociedade e aos grupos majoritários. (FLEURY; TORRES, 2010).

Para Brito (2013) a discriminação com base no estereótipo da aparência física pode iniciar nos anúncios de emprego vinculados à boa aparência para algumas funções, extrapolando o conhecimento acadêmico e a experiência profissional. Ao considerar os obesos neste universo, percebe-se que são estigmatizados. Neste contexto, a obesidade torna-se estigmatizada.

Medeiros e Lopes (2017) sintetizam que estigma é um traço acentuadamente depreciativo tachado pela sociedade aos indivíduos que não correspondem aos padrões definidos por ela, ao desvalorizar, rejeitar e diminuir uma pessoa por uma determinada marca. Desta forma, a pessoa estigmatizada, não consegue relativizar tais diferenças, acata a rejeição a ela imposta, corroborando com a representação social de “incapaz” e “prejudicial” ao convívio social. (MEDEIROS; LOPES, 2017).

O Artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 discorre que todos são iguais perante a lei, sem qualquer diferenciação, garantindo os direitos de liberdade e igualdade. De acordo com a Lei nº 7.716 de 1989, qualquer tipo de discriminação ou preconceito por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Com esta seção, pretende-se apresentar a metodologia proposta para este artigo.

Adotou-se como procedimentos metodológicos para o desenvolvimento do trabalho a pesquisa bibliográfica para compreender opiniões de diversos autores sobre o tema abordado, a fim de agregar mais conhecimento sobre esses assuntos e a pesquisa quantitativa para conhecer a percepção dos respondentes.

A pesquisa bibliográfica esclarece e debate sobre temas baseando-se em informações teóricas publicadas em livros, revistas, além de analisar conteúdos científicos sobre determinado tema (MARTINS, 2001).

Em relação à pesquisa quantitativa, Rodrigues (2015, p. 95-96) evidencia que a pesquisa quantitativa quantifica os dados buscando evidências conclusivas, aplicando-se análises estatísticas.

Para a pesquisa quantitativa foi elaborado um questionário com os seguintes cargos: Recepcionista; Contador; Operador de Telemarketing; Gerente de R.H.; Publicitário; Instrutor de Treinamento; Vendedor; Secretário; Médico do Trabalho; Advogado; Auxiliar de Limpeza; Presidente; Analista de TI; Assistente de Manutenção de Máquinas e Engenheiro, e com a seguinte pergunta: “Em que grau a obesidade afeta a atividade desses profissionais”. A análise dos dados considerou os cargos em dois grupos: os cargos que exigem ensino superior e os cargos que não exigem ensino superior.

Os sujeitos da pesquisa foram alunos de uma universidade da cidade de Guarulhos – São Paulo e profissionais da área de Recursos Humanos. A pesquisa foi do tipo *survey*. A escala apresentou-se em formato tipo *Likert* de sete pontos, variando de 1: Não afeta totalmente, a 7: Afeta totalmente. Foram coletadas 140 respostas no período de junho a agosto de 2017.

4. RESULTADOS DA PESQUISA E DISCUSSÃO

Esta seção tem por objetivo apresentar as análises realizadas a partir dos dados da amostra e está estruturado em dois subtópicos. O subtópico 4.1 mostra os aspectos sociodemográficos da amostra estudada. O subtópico 4.2 mostra as análises descritivas do grau em que a obesidade afeta o desempenho das atividades profissionais.

4.1 Caracterização da Amostra Estudada - Aspectos Sociodemográficos

Esta seção caracteriza a amostra estudada por meio dos aspectos sociodemográficos, apresentados nas tabelas de 1 a 5.

Tabela 1- Faixa etária

Variáveis	Percentual	Número
Até 19 anos	20,7	29
De 20 a 29 anos	35,7	50
De 30 a 39 anos	29,3	41
De 40 a 49 anos	10,7	15
50 anos em diante	3,6	5
Total	100,0	140

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Com relação à faixa etária, a maioria dos respondentes pertencem a faixa de 20 a 29 anos, com 50 pessoas que correspondem a 35,7% da amostra, seguida da faixa etária de 30 a 39 anos com 41 pessoas, correspondendo a 29,3% da amostra.

Tabela 2 - Gênero

Variáveis	Percentual	Número
Feminino	63.6%	89
Masculino	36.4%	51
Total	100%	140

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Em relação ao gênero, verifica-se que o gênero feminino é a maioria com 89 respostas correspondendo a 63,3%. Tal fato corrobora com os dados do INEP (2015) onde é apresentado que as mulheres são a maioria no ingresso e conclusão do ensino superior em cursos presenciais de graduação no Brasil.

Tabela 3 – Estado civil

Variáveis	Percentual	Número
Solteiro (a)	55.0%	77
Casado (a)	37.1%	52
Separado (a)	7.0%	1
Divorciado (a)	5.7%	8
Viúvo (a)	1.4%	2
Total	100%	140

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Quanto ao estado civil, observa-se que a maior parte dos respondentes, 77, são solteira (a), correspondendo a 55% da análise.

profissionais														
Contador (a)	47.86	67	13.57	19	10.00	14	17.86	25	5.71	8	4.29	6	0.71	1
Gerente de Recursos Humanos	41.43	58	11.43	16	10.00	14	23.57	33	7.86	11	5.00	7	0.71	1
Publicitário (a)	35.00	49	12.14	17	10.71	15	20.71	29	14.29	20	5.71	8	1.43	2
Instrutor (a) de treinamento	24.29	34	10.00	14	14.29	20	15.71	22	22.14	31	7.14	10	6.43	9
Médico (a) do trabalho	30.71	43	8.57	12	8.57	12	18.57	26	19.29	27	9.29	13	5.00	7
Advogado (a)	37.14	52	10.71	15	10.00	14	24.2	34	10.00	14	5.71	8	2.14	3
Presidente	40.71	57	7.14	10	9.29	13	24.29	34	6.43	9	8.57	12	3.57	5
Analista de tecnologia da informação	44.29	62	12.14	17	5.00	7	20.71	29	10.00	14	5.71	8	2.14	3
Engenheiro	33.57	47	8.57	12	7.86	11	23.57	33	15.00	21	7.14	10	4.29	6

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Legenda: NE (nenhuma); MP (muito pouca); PP (parcialmente pouca); P (pouca); M (muita); PM (parcialmente muita) e T (totalmente).

Para o cargo de Contador (a) 47,86% dos respondentes acreditam que a obesidade não afeta o desempenho das atividades em nenhum grau enquanto 17,86% percebem que a obesidade afeta pouco o desenvolvimento profissional do(a) Contador(a).

No cargo Gerente de recursos humanos, verifica-se que 41,43% afirmam que a obesidade não afeta em nenhum grau o desempenho profissional, enquanto 33 respondentes, correspondentes a 23,57% da análise afirmam que a obesidade afeta pouco o desenvolvimento dessas atividades.

De acordo com a percepção dos respondentes, para o cargo de Publicitário (a), 35% dizem que as atividades profissionais não são afetadas em nenhum grau pela obesidade, enquanto 20% afirmam que afeta muito ou parcialmente muito o desempenho dessas atividades.

Analisando os resultados das respostas do cargo Instrutor (a) de treinamento, observa-se que 34 respondentes acreditam que a obesidade não afeta em nenhum grau o desempenho profissional, o que corresponde a 24,29% enquanto 29,28% dos respondentes afirmam que as atividades desses profissionais são muito ou parcialmente muito afetadas pela obesidade.

Na percepção dos respondentes, para Médico (a) do trabalho, 30,71% afirmam que a obesidade não afeta o desempenho de suas atividades, e 28,58% dizem que as atividades podem ser muito ou parcialmente muito afetadas.

Para Advogado (a), 37,14% acreditam que a obesidade não afeta em nenhum grau suas atividades, assim como 24,2% acreditam que a obesidade afeta pouco o desempenho dessas atividades.

Segundo a percepção dos respondentes, 40,71% afirmam que a obesidade não afeta em nenhum grau o desenvolvimento das atividades profissionais do Presidente, enquanto 24,29% afirmam que essas atividades são pouco afetadas.

No desempenho das atividades profissionais Analistas de tecnologia da informação, 44,29% dizem que a obesidade não afeta em nenhum grau o desempenho das atividades e para 20,71% a obesidade afeta pouco.

Para o cargo de Engenheiro (a), 47 dos respondentes dizem que a obesidade não afeta o desempenho das atividades profissionais em nenhum grau, o que corresponde a 33,57% da análise, ao mesmo tempo em que 23,57% afirmam que a obesidade afeta pouco o desempenho das atividades profissionais.

Tabela 7: Cargos que não exigem ensino superior

Itens	NE		MP		PP		P		M		PM		T	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Recepcionista	33.57	47	12.14	17	10.00	14	12.14	17	16.43	23	10.71	15	5.00	7
Operador (a) Telemarketing	51.43	72	13.57	19	9.29	13	15.71	22	5.00	7	3.57	5	1.43	2
Vendedor (a)	25.71	36	12.86	18	7.14	10	19.29	27	20.71	29	7.86	11	6.43	9
Secretário (a)	35.71	50	8.57	12	6.43	9	20.00	28	15.71	22	7.86	11	5.71	8
Auxiliar de Limpeza	20.00	28	8.57	12	10.00	14	13.57	19	23.57	33	9.29	13	15.00	21
Assistente de manutenção de máquinas	20.00	28	12.14	17	5.71	8	17.86	25	22.86	32	15.00	21	6.43	9

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Legenda: NE (nenhuma); MP (muito pouca); PP (parcialmente pouca); P (pouca); M (muita); PM (parcialmente muita) e T (totalmente).

Na análise detalhada da tabela, observa-se que para o cargo Recepcionista, 47 pessoas disseram que obesidade não afeta em nenhum grau o desempenho das atividades profissionais, o que corresponde a 33,57%. Porém, verifica-se que para 27,14% a obesidade afeta muito ou parcialmente muito o desempenho das atividades profissionais.

No cargo Operador(a) de telemarketing, observa-se que a maioria dos respondentes, 51,43%, concentrou-se na percepção de que a obesidade não afeta em nenhum grau o desenvolvimento das atividades profissionais, sendo o único ponto da tabela em que mais de 50% dos respondentes demonstrou a mesma opinião. Apenas 8,57% acreditam que as atividades são muito ou parcialmente muito afetadas pela doença.

Para o cargo de Vendedor(a), 25,71% afirmam que a obesidade não afeta em nenhum grau o desempenho profissional, enquanto 28,57% afirmam afetar parcialmente muito ou muito o desempenho profissional dos Vendedores.

No desempenho das atividades profissionais Secretário (a), 35,71% dos respondentes acredita que a obesidade não afeta as atividades profissionais, ao mesmo tempo em que 23,57% dizem afetar muito ou parcialmente muito.

Verifica-se que para a função Auxiliar de limpeza, 20% acreditam que a obesidade não afeta em nenhum grau o desempenho das atividades profissionais,

numa análise detalhada observa-se que 32,86% afirmam que a obesidade afeta muito ou parcialmente muito o desenvolvimento das atividades desses profissionais.

Para o cargo de assistente de manutenção de máquinas, 20% acreditam que suas atividades não são afetadas em nenhum grau pela obesidade enquanto que para 37,86% acreditam que a obesidade afeta muito ou parcialmente muito essas atividades.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por finalidade responder a seguinte questão: Em qual grau a obesidade afeta o desempenho em algumas atividades profissionais? Para isso foi traçado o objetivo geral com o intuito de averiguar se a obesidade afeta o desempenho das atividades profissionais.

Para cumprir estas etapas, foi elaborado e aplicado um questionário a profissionais atuantes no mercado para que os mesmos avaliassem se a obesidade afeta ou não determinado profissional. O questionário foi dividido em profissões que exige nível superior e as ocupações que não exigem nível superior. Foram coletados 140 questionários válidos.

Já para o grupo das profissões que exigem nível superior, os cargos Contador (47,86%) e Analista de Tecnologia da Informação (44,29%) obtiveram o maior índice de respostas dizendo que para esse cargo a obesidade não interfere. Fato esse que indica que a obesidade não afeta o desempenho das atividades desses profissionais. Tal achado pode ser especulado, por serem atividades, em sua maioria, informatizadas levando o profissional a ficar mais tempo sentado e por não se movimentarem e/ou se esforçar fisicamente.

Esse fato é preocupante porque mesmo tendo a sua atividade mais sedentária esses profissionais precisam tratar a obesidade por ser uma questão de saúde física.

Em contrapartida os que apresentaram menor índice de tolerância foi o Instrutor de Treinamento com 24,29% seguido do Médico do trabalho com 30,71%. Os entrevistados acreditam que a obesidade afeta “muito” com 22,14% e pouco com 15,71%. Pode-se especular que esse profissional tem uma menor tolerância, pois na maioria das empresas é ele que demonstra as atividades e um profissional obeso passaria uma imagem diferente para os novos entrantes.

No caso do Médico do trabalho, trata-se de um profissional conhecido das empresas que avalia as condições de saúde dos colaboradores. Neste caso a provável explicação seria do profissional indicar certos cuidados com a saúde, mas o mesmo não faze-lo.

No grupo das profissões que não necessita nível superior, a função que mais possui tolerância à obesidade é a do Operador de Telemarketing (51,43%). Esta percepção pode estar baseada no entendimento de que é uma atividade mais sedentária, portanto exige menos movimentação física do trabalhador.

A função que menos possui tolerância a obesidade é a de Auxiliar de Limpeza e Assistente de manutenção de máquinas os dois empatados com 20%. Para os participantes esses cargos necessitam de pessoas com baixo grau de obesidade. Pode-se especular que esses profissionais necessitam deslocar-se constantemente o que, na visão dos participantes, pode afetar o seu desempenho profissional.

Os resultados demonstram que existe certo preconceito em relação ao peso com os profissionais. Uma implicação gerencial do trabalho é que os profissionais responsáveis pelo recrutamento e seleção bem como os gestores de pessoas,

devem ser éticos em seus processos de recrutamento e seleção. Deve-se focar a competência profissional alinhada à estratégia da organização e à vaga em questão ao invés dos aspectos físicos. A pesquisa teve a intenção levantar a discussão sobre o assunto a fim de conscientizar sobre o viés que pode ocorrer no momento do processo seletivo em relação ao processo de discriminação.

O estudo tem como limitação o número de questionários válidos e os respondentes serem profissionais do mercado de diferentes áreas atuação. Sugere-se que para as pesquisas futuras, as respostas sejam coletadas com profissionais da área de Recursos Humanos e Gestores de áreas por fazerem parte da tomada de decisão de contratação.

Sugerem-se próximos estudos com os temas Contratação da pessoa com obesidade na percepção do profissional de Recrutamento e Seleção; Profissional obeso e o gênero: quem tem mais chances de ser contratado? Oportunidades de crescimento na carreira entre o profissional obeso e não obeso.

REFERÊNCIAS

BECKER, Brian E.; ULRICH, Dave; HUSELID, Mark A. **Gestão estratégica de pessoas com scorecard**. Elsevier Brasil, 2001.

BRASIL. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil: Dispõe Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em: 10 ago 2017.

BRASIL. INEP. Mulheres são maioria no ingresso e na conclusão de cursos superiores. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/03/mulheres-sao-maioria-no-ingresso-e-na-conclusao-de-cursos-superiores> >. Acesso em: 23 abr 2018.

BRASIL. Lei n. 7.716. Lei n. 7.716 de 05 de Janeiro de 1989: Dispõe Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.html >. Acesso em 10 ago 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Mais da metade dos adultos está acima do peso. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/saude/2015/08/mais-da-metade-dos-adultos-estao-acima-do-peso> >. Acesso em: 23 abr 2018.

BRITO, Carla da Conceição. Obesidade e formação de impressões: impacto nos processos de recrutamento e seleção. 2013. Tese de Doutorado. Disponível em < <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/6721/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf> >. Acesso em: 20 set 2017.

CAETANO, António; TAVARES, Susana. Tendências na mudança organizacional e tensões na gestão de pessoas. 2000. Disponível em < https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/475/4/DINAMIA_WP_2000-16.pdf >. Acesso em: 20 abr 2017.

CALIENDO, Marco; LEE, Wang-Sheng. Fat chance! Obesity and the transition from unemployment to employment. **Economics & Human Biology**, v. 11, n. 2, p. 121-133, 2013.

DE MARCO, Thaís Kerber. RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DOS GRUPOS MINORITÁRIOS NAS SOCIEDADES MULTICULTURAIS. In: **Anais do Congresso Internacional da Faculdade EST**. 2015. p. 1549-1559.

FARIA, Maria Helena Alves (Org.). Recrutamento, seleção e socialização. 1 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito; TORRES, Ana Raquel Rosa. Homossexualidade e Preconceito: o que pensam os futuros gestores de pessoas. Curitiba: Juruá, 2010.

KOTLER, Philip. Administração de marketing: a edição do novo milênio. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2000.

LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Como gerir pessoas voltadas para o comprometimento em uma estrutura organizacional remota no Alto Sertão. In: Encontro da ANPAD – EnANPAD, 27. 2013, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

MARTINS, Gilberto de Andrade; PINTO, Ricardo Lopes. Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos. São Paulo: Atlas, 2001.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira; LOPES, Vitória Rezende. Estigmas da Obesidade no Contexto das Organizações: Abominação, Fracasso e Incapacidade. Revista Organizações em Contexto, v. 13, n. 25, p. 21-49, 2017.

MORRIS, Stephen. *The impact of obesity on employment*. Labour Economics, Elsevier, v. 14, n. 3, p. 413–433, 2007.

PESTANA, Marcela Nogueira Silva. Discriminação por obesidade na contratação de trabalhadores: porque critérios baseados na aparência são incompatíveis com a integridade do direito. 2015. 52 f. Monografia (Bacharelado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. Discriminação: Desdém da Pessoa Humana em Branco e Preto. São Paulo: LTR, 2010.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Psicologia e gestão de pessoas: Reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira). 1ª ed., São Paulo: Vetor, 2009.

RODRIGUES, Airton (Org.). Pesquisa mercadológica. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

RUZZARIN, Ricardo. et. al. Gestão por competência: indo além da teoria. Porto

Alegre: SEBRAE, 2002.

SALOMÃO, Ana. Ministério da educação. Maioria é feminina em ingresso e conclusão nas universidades. 06 mar 2015. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/212-educacao-superior-1690610854/21140-maioria-e-feminina-em-ingresso-e-conclusao-nas-universidades>. Acesso: 04 abr 2018.

TAVARES FILHO, Thomé Eliziário; MAGALHÃES, Paula Mitoso da Silva; TAVARES, Bruno Mendes. A terapia cognitivo-comportamental e seus efeitos no tratamento dos transtornos do comportamento alimentar. Revista de Psicologia da IMED. v. 1, n.2, p.160-68, 2009.

VASCONCELOS, Patrícia de Oliveira; COSTA NETO, Sebastião Benício. Qualidade de vida de pacientes obesos em preparo para a cirurgia bariátrica. Psico, Porto Alegre, v. 39, n 1, p. 58-65, jan/mar 2008.

WANDERLEY, Emanuela Nogueira; FERREIRA, Vanessa Alves. Obesidade: uma perspectiva plural. Ciência e Saúde Coletiva, v. 15, n. 1, p. 185-194, 2010.