

REFLEXÕES SOBRE IMAGEM CORPORAL E **EMPREGABILIDADE**

Karla Mesquita Belgo

Universidade Federal de Juiz de Fora

O presente artigo versa sobre os temas imagem corporal e empregabilidade, conceituando-os sob a ótica de diversos autores, com o objetivo de pesquisar, através de revisão bibliográfica, se a imagem corporal do entrevistado influencia no processo seletivo, quando se almeja um trabalho.

De acordo com Tavares, Turtelli e Duarte (2002), o início das pesquisas em imagem corporal data do séc. XX, a partir de investigações feitas por neurologistas em pacientes com lesões cerebrais, que apresentavam distúrbios de percepção corporal.

Entretanto, o grande inovador nessa área foi o também neurologista Paul Schilder que, em 1935, dimensionou a noção de imagem corporal, introduzindo os aspectos mentais, sociais e afetivos ao seu estudo, e ainda, relacionando-a à psicanálise.

Segundo Schilder (1999), a imagem corporal engloba os mais diferentes aspectos e está em constante mudança, crescimento, desenvolvimento, autoconstrução e autodestruição, não sendo apenas uma construção cognitiva, mas, também, uma construção psicológica, pois envolve processos conscientes e inconscientes, experiências e memórias, intenções e desejos, atitudes corporais de terceiros com relação ao seu corpo, como compreender e perceber o seu “eu”, enfim, toda a história de vida e vivência corporal do indivíduo.

Para Cash e Pruzinsky (1990), os conceitos ligados à imagem corporal aplicam-se, em sua maioria, aos movimentos realizados no cotidiano do ser humano, e, Freitas (2004) revela que essa imagem corporal está em constante transformação, através do corpo existencial que interage consigo mesmo e

com o mundo, contendo signos e simbolismos expressos em sua vivência corporal.

Le Boulch (1992) corrobora com Schilder (1999) , ressaltando que qualquer tentativa de dissociar a imagem corporal de todo e qualquer movimento acrescido da dimensão emocional e circunstancial que o envolve, será válido apenas para fins teóricos, uma vez que, na prática, não há como separá-los. Todavia, não se pode determinar que dado movimento será desempenhado por várias pessoas da mesma forma, pois, cada uma colocará nele suas impressões, emoções, intenções, ou seja, sua individualidade e identidade.

Turtelli e Tavares (2008) afirmam em seus estudos que, de acordo com os limites de cada indivíduo, o movimento tem papel primordial no modo como ele se apresenta para os outros e como se representa para si mesmo.

Wiel e Tompakow (2008, p. 7) poeticamente apontam que o corpo fala sem haver a necessidade de palavras. “Pela linguagem do corpo, você diz muitas coisas aos outros. E eles têm muitas coisas a dizer para você. Também nosso corpo é antes de tudo um centro de informações para nós mesmos. É uma linguagem que não mente [...]”.

Fatores socioculturais, frequentemente, fazem parte do estudo da imagem corporal, por envolverem aspectos como o modelo de “corpo ideal” imposto pelo momento histórico, pela mídia, pelos livros, entre outros. Estereótipos são criados, bem como papéis e posturas a serem seguidas no intuito de se enquadrar ao que se considera belo, “normal”, perfeito, saudável, útil e satisfatório para a sociedade.

Como aponta Vigarello (1978, p. 9) *apud* Silva (1999, p. 24) “o corpo, [...] é o emblema onde a cultura vem inscrever seus signos tanto quanto seus brasões”. E é este corpo contextualizado, inscrito e individualizado, que se encontra frente à pessoa responsável por contratar colaboradores para determinada organização, instituição ou emprego, que será julgado e analisado

não somente por seus atributos intelectuais e por sua competência técnica, mas, principalmente, por seus atributos externos.

Publicação da Revista Você S/A (2010, maio) em nota sobre mercado de trabalho, revela que o sobrepeso pode, sim, prejudicar a carreira profissional. Em pesquisa realizada no site de empregos *Catho Online*, com 16000 gestores brasileiros, 70% dos presidentes e diretores de empresas que responderam à consulta admitiram ter alguma objeção para contratar funcionários obesos. Desses, 15,8% disseram ter um grau elevado de restrição. Gerentes e supervisores foram mais tolerantes, pois dos 60% que admitiram ter algo contra os obesos, 10% disseram que o sobrepeso veta a contratação. A maioria das justificativas tem por base a premissa de que, se o candidato é desleixado com o próprio corpo, também deve ser com o trabalho.

Stenzel (2003, p. 47) afirma que “um *site* sobre o tema da obesidade revela que empregadores consideram indivíduos com peso excessivo menos desejáveis para a contratação do que indivíduos com peso normal, mesmo que acreditam que os dois grupos possuem a mesma habilidade”.

Fischler (1989) reforça essa constatação dizendo que ser obeso significa ser preguiçoso, feio, predisposto a doenças, e, revela um indivíduo desprovido de disciplina.

Não obstante, a obesidade é apenas um dos fatores discriminatórios no processo seletivo de empregabilidade. Outros atributos físicos não considerados ideais também fazem parte desse processo, que não deveria ser tão subjetivo.

O saudoso cantor e poeta Vinícius de Moraes já dizia: “As feias que me perdoem, mas beleza é fundamental.” No que se refere ao sucesso das pessoas no mercado de trabalho, seria correto exercitar essa máxima? Esse é um dado que se repete constantemente, mas de maneira velada, incluindo, além da beleza, idade, sexo, raça e religião.

Gonçalves e Rodrigues (2009) revelam que a beleza pode até interferir na diferença salarial, por ser considerado um atributo de suma importância

para algumas profissões específicas, como, segundo eles, de atendente ou atriz. Os mais belos seriam mais “produtivos” do que os menos atraentes, nessas funções, e, por causa disso, seriam melhor remunerados.

Segundo Faissal, Passos, Mendonça e Almeida (2005), uma das etapas do processo seletivo para uma vaga no mercado de trabalho é a entrevista de triagem, que tem como objetivo esclarecer alguns aspectos do currículo profissional e estabelecer as primeiras impressões sobre algumas características do candidato. Entre elas estão a apresentação pessoal, as atitudes, a capacidade de expressão e o comportamento do candidato no momento da entrevista.

Nogueira (2003, p. 34) afirma que a maneira como a pessoa se apresenta diz muito sobre ela e sobre o quanto se preocupa com sua imagem e com o ambiente em que irá trabalhar. “A sua imagem, assim como a do seu currículo, são o ponto de partida. [...] Causar uma impressão agradável a outra pessoa, seja por meio de um currículo bem formatado e escrito, seja por meio de uma aparência discreta, é sinal de profissionalismo.”

Em outra abordagem feita por Sachs (2000), ele afirma que, de um modo geral, conscientemente ou não, os semelhantes se atraem. Portanto, quanto maior as diferenças entre o candidato e o entrevistador, maior será o desafio enfrentado pelo entrevistador para avaliar o candidato objetivamente.

Conclui-se, de acordo com o que foi demonstrado acima, que a imagem corporal, com todas as suas nuances, é fator preponderante para a empregabilidade e que influencia para que o indivíduo seja aprovado num processo seletivo ou até mesmo para se manter no mercado de trabalho, dependendo do cargo ou função pretendido, uma vez que, o processo seletivo é altamente subjetivo, seguindo padrões exigidos pela empresa contratante ou pelo que o entrevistador considera como o candidato com a imagem corporal ideal.

Referencias

Cash, T. F., & Pruzinsky, T. (1990). *Body images: development, deviance and change*. New York: The Guilford Press.

Faissal, R., Passos, A. E. V. M., Mendonça, M. C. F., & Almeida, W. M. C. (2005). *Atração e seleção de pessoas*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Fischler, C. (2005). Obeso benigno, obeso maligno. (M. Moura, Trad.) In: D. Sant`Anna (Org.) *Políticas do corpo: elementos para uma história das práticas corporais*. (2a ed.), pp. 69-80. São Paulo: Estação Liberdade.

Freitas, G. G. (2004). *O esquema corporal, a imagem, a consciência corporal e a corporeidade*. Ijuí: Editora Unijuí.

Gonçalves, C., & Rodrigues, M. (2009). *Sob a lupa do economista: uma análise econômica sobre bruxaria, futebol, terrorismo, bilheterias de cinema e outros temas inusitados*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Le Boulch, J. (1992). *O Desenvolvimento Psicomotor: do nascimento aos 6 anos*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Nogueira, E. M. (2003). *Como entrevistar, selecionar e contratar*. Rio de Janeiro: Sprint.

Revista VOCÊ S/A (2010, maio). Notas – Geral . *Preconceito contra gordinhos*. (143a ed.), p. 26.

Sachs, R. T. (2000). *Como se transformar em um entrevistador habilidoso*. Rio de Janeiro: Campus.

Schilder, P. (1999). *A imagem do corpo: as energias construtivas da psiquê*. São Paulo: Martins Fontes.

Silva, A. M. (1999). Elementos para compreender a modernidade do corpo numa sociedade racional. *Cadernos Cedes*, 19 (48), 7-28

Stenzel, L. M. (2003). *Obesidade – o peso da exclusão*. (2a ed.). Porto Alegre: EDIPUCRS.

Tavares, M. C. G. C. F., Turtelli, L. S., & Duarte, E. (2002). Caminhos da pesquisa em imagem corporal na sua relação com o movimento. *Rev. Bras. Cienc. Esporte*, 24 (1), 151-166.

Turtelli, L. S., & Tavares, M. C. G. C. F. (2008). Movimento Humano no contexto do Desenvolvimento: Estudos de Judith Kestenberg. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (3), 295-303.

Weil, P., & Tompakow, R. (2008). *O corpo fala: a linguagem silenciosa da comunicação não-verbal*. (64a ed.) Petrópolis: Vozes.