

ENTRE TERNOS, SALTOS E TÊNIS: a estética na trajetória de uma jovem mulher na política

PAULA FERNANDES FURBINO BRETAS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS) - PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINIST

MANOEL BASTOS GOMES NETO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

CAROLINA MARIA MOTA SANTOS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

Agradecimento à orgão de fomento:

Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior Instituto Federal de Brasília

ENTRE TERNOS, SALTOS E TÊNIS: a estética na trajetória de uma jovem mulher na política

Introdução

O caso de ensino conta a história de Helena Franco, eleita a mais jovem vereadora da câmara municipal de Salvador e pré-candidata à deputada estadual. Durante sua preparação para um dia cheio de compromissos, reflete sobre as exigências de sua aparência na sua trajetória política. Ao longo do caso são apresentados diversos momentos no trabalho, dentro e fora do plenário, em que a vereadora vivencia situações desgastantes e violentas sobre a sua estética, corpo, identidade e vida privada.

A história de uma mulher na política

Salvador, nove de maio de 2022, 7:12 da manhã. Helena Franco, historiadora, vereadora e pré-candidata à deputada estadual, se arrumava para seu primeiro dia da longa semana de reuniões e debates que antecederam as eleições daquele ano. Após finalizar sua maquiagem, colocar seu salto alto e se sentar na cama para aproveitar os poucos minutos que lhe restavam para verificar sua agenda do dia e atualizar suas redes sociais, recebeu uma notificação de que o assessor já a aguardava. Com receio do trânsito ou de se deparar com algum imprevisto no caminho, pegou seu terno branco e desceu até a portaria.

Sentada no banco do passageiro da frente, enquanto seu assessor dirigia, após poucos minutos de conversa, começou a ensaiar mentalmente o discurso que faria mais tarde para apresentar sua trajetória política e sua pré-candidatura aos possíveis apoiadores. Contudo, sua mente logo se encheu de lembranças das inúmeras situações que moldaram sua jornada, recordando as dificuldades iniciais, os olhares de desconfiança, os comentários maldosos sobre ser "jovem demais" e "inexperiente", como sua imagem foi questionada e sua vida privada foi invadida em várias situações.

Apresentação da personagem: Helena Franco

Nascida na capital do estado da Bahia – Salvador, Helena Franco tem 26 anos, mulher cisgênera, negra, bissexual, nordestina e feminista. É licenciada em História pela Universidade Federal. Atualmente é vereadora vinculada a um partido de esquerda e foi eleita como a mulher mais jovem da história a entrar na Câmara de Vereadores da cidade, com apenas 22 anos.

Sua trajetória política iniciou aos 15 anos, no envolvimento do processo de reativação do Grêmio estudantil do instituto em que estudava. A partir do movimento estudantil, Helena conheceu e se inseriu em um coletivo nacional de Juventude. Ela também trabalhou fortemente na coordenação da União Brasileira dos Estudantes Secundaristas (UBES) e participou de vários movimentos de bases. Na universidade, durante a graduação, assumiu o cargo de coordenadora do Diretório Central dos Estudantes (DCE).

Posteriormente, iniciou suas atividades no movimento feminista e na marcha mundial das mulheres - que tem como finalidade realizar uma campanha mundial contra a pobreza e a violência contra as mulheres. Por fim, passou a se organizar no Coletivo Nacional de Juventude Negra (ENEGRECER) - movimento, de âmbito Nacional, que se constitui como espaço autônomo de articulação e formação política na pauta da igualdade racial.

Na câmara municipal, no primeiro ano de mandato, tornou-se líder da bancada de oposição. Atualmente participa da comissão de Educação, Cultura, Ciência, Tecnologia e Inovação e integra as comissões de i) Planejamento Urbano, Meio Ambiente e Habitação e ii) Defesa dos Direitos Humanos, Mulheres, Idosos, Trabalho e Igualdade. Nos 3 anos e seis meses

de mandato assinou diversos projetos e proposta de lei com foco na juventude, mulheres, negros, comunidade LGBTQIAPN+ e meio ambiente.

A (trans)formação visual de Helena até a câmara municipal

A trajetória visual de Helena rumo às eleições se inicia muito antes da sua candidatura. Quando tinha 18 anos, seus cabelos eram longos e não raro ela recebia comentários das pessoas como se ela fosse heterossexual, mas Helena queria afirmar sua identidade homossexual a partir de sua aparência e resolveu fazer isso cortando o cabelo curto. Foi sua primeira mudança de visual política.

Quatro anos passaram e Helena foi eleita vereadora em 2020. Helena acordou no dia seguinte da eleição, com aquela sensação de ressaca pela adrenalina do dia anterior. Recebia diversos convites para entrevistas em jornais locais e presença em eventos. Sem possuir equipe e sem saber exatamente o que usar e pensava: “*E agora? Não tenho nem roupa de vereadora, só de estudante*”. Ela recorreu às amigas que diziam que ela precisava de umas “*blusinhas mais fechadinhas*”: uma emprestou uma calça, outra uma blusa, outra um vestido, e ela comprou um terninho branco que a acompanha desde então. Mas a amiga nem precisava ter dito, pois se trata de um padrão social tão instaurado, que não precisa alguém falar. Helena sabia que ia se sentir confortável ou não em certo ambiente, a partir da vestimenta.

A jovem vereadora percebia que vivia questões que provavelmente não eram preocupações de seus colegas vereadores eleitos, pois o padrão de aparência na Câmara é da formalidade, do masculino e foi construído por homens. Assim, é muito fácil que todos eles estejam dentro do padrão, pois sempre estarão de terno e gravata, camisa e calça social. E muito mais abstrato para as mulheres, por que não há uma maneira apenas da mulher se adequar a essa formalidade: ela pode usar terninho, blusa de manga longa, manga curta, etc. No meio ao trânsito, Helena refletia:

— *Quando nós mulheres ingressamos nesse espaço desse padrão, a gente precisa seguir esse padrão de formalidade [que antes de tudo é masculino]. E para nós, mulheres, essa formalidade precisa ser também feminina. Então, assim, quando a gente adentra nesse espaço, que é um espaço masculino, masculinizado, a gente é cobrada de não perder a nossa feminilidade. Então esse padrão de beleza é um padrão formal, mas também feminino. A gente é cobrada de estar maquiada, de usar salto alto, enfim, de transparecer a feminilidade.*

Ainda que Helena tivesse conversado com as amigas sobre suas vestimentas e o eminente ingresso no cargo de vereadora, com a sua popularidade de vereadora mais jovem eleita, ela se viu sob o escrutínio público. Antes de assumir o cargo, reportagens com comentários mordazes circulavam sobre sua aparência, como se ela tivesse saído de uma reforma completa ao ser eleita, “*tomado um banho de loja*”. Eram matérias sensacionalistas com intuito de atacar sua imagem como parlamentar. Ela foi questionada sobre sua decisão de abandonar suas roupas casuais e adotar um estilo mais formal, como se tivesse traído sua identidade.

A notícia declarava que ela estava chamando atenção da Câmara não pelo seu trabalho, mas pelo “*banho de loja*” que tomou. Na foto, Helena encontrava-se lado a lado de uma colega com o braço levantado e o punho cerrado, em um gesto de protesto. Estava vestida de blusa de algodão laranja e calças jeans brancas de cintura alta, em um ambiente externo da cidade e sem nenhum símbolo de luxo. A reportagem e os comentários diziam:

— *Virou uma vereadora nutella, em poucos dias de “poder” já criou gosto pela moda.*
— Trecho retirado da notícia.

— *Se isso for um banho de loja, imagino a tragédia que era antes.* — Comentário realizado por indivíduo anônimo.

A matéria e as dezenas de comentários apresentavam ofensas e piadas direcionadas à parlamentar e outros colegas do partido. E ela nem havia chegado ao plenário.

Desafiando convenções: a chegada da jovem vereadora na câmara municipal

No coração da cidade, onde os prédios históricos se misturavam com as construções modernas, erguia-se a Câmara Municipal. Ali era um prédio que destacava pela imponência. Um palco onde as vozes da comunidade ecoavam ou deveriam ecoar. Foi nessa edificação tradicional que a jovem vereadora encontrou seu lugar. Helena era uma figura que destoava do tradicionalismo político. Seus cabelos curtos e soltos, seu sorriso vívido, combinados com roupas que refletiam sua juventude, destacavam-se em meio aos ternos e gravatas pretos e brancos dos colegas vereadores.

Era 07 de janeiro de 2021, quando aconteceu a primeira sessão municipal em que a imprensa local, assessores, vereadores, prefeito e cidadãos estavam reunidos para marcar o início do novo mandato da cidade. O passaporte de entrada para a câmara era um broche de identificação, destinado apenas para assessores e alguns integrantes da imprensa. Os representantes políticos, como vereadores e prefeito, eram reconhecidos sem necessitar de marcadores.

Horas antes do evento, Helena estava em sua casa, conversando com seu assessor sobre a necessidade de vestir-se de acordo com o padrão esperado para a ocasião. Ela estava claramente incomodada e declarou:

— *A masculinidade define um modelo padronizado de aparência e vestimenta entre os homens e que facilita a conformidade deles ao padrão estético. Só que o problema é que isso pressiona as mulheres a seguirem esse mesmo padrão de formalidade, ao mesmo tempo que cobra nossa feminilidade, maquiagem, cabelo, unhas, saltos... É como se a gente tivesse que se encaixar nos dois moldes de qualquer jeito.*

Mesmo não concordando, Helena acatou e escolheu a "roupa de vereador" para a ocasião. No entanto, toda sua preparação não foi suficiente. Seu perfil não foi imediatamente reconhecido como de uma representante do povo. Ao tentar entrar para a sessão, foi interpelada e barrada pelos seguranças.

— *Onde está seu broche? Assessores e imprensa apenas com o broche!* — Afirmou o segurança impedindo sua entrada.

— Sou a vereadora Helena. Não preciso de broche.

A hesitação do segurança foi evidente. Outro vereador, percebendo o ocorrido, esclareceu e apresentou a jovem vereadora. Ainda que solucionado de forma rápida, a situação foi um lembrete contundente de que sua identidade não era reconhecida naquele espaço. E o constrangimento, serviria como um motivador na sua luta pela quebra dos velhos moldes e pela maior diversidade de identidades no ambiente político.

Aparência e trabalho: uma parlamentar fora do plenário

O início do seu mandato não foi nada fácil. Além de agendas dentro da Câmara, Helena também precisava cumprir compromissos em diversos outros espaços de poder. Em uma das primeiras vezes que foi na Secretaria de Educação, perguntaram-na:

— *Você está vindo ver a vaga do estágio?*

Após essa indagação, ela se olhou e percebeu que, no dia, estava de tênis e calça jeans. Ela não estava com a vestimenta esperada de vereadora: calça social e salto alto. Refletia consigo mesma:

— *A minha identidade está conectada com o nosso projeto político. Quero ter essa minha identidade de jovem. Espero ser uma parlamentar jovem para os padrões velhos? NÃO!! Quero ter identidade de jovem, mesmo sendo parlamentar.*

Outro local que lhe gerava uma preocupação com a vestimenta eram espaços militares, ligados à segurança. Sendo espaços dominados pelo masculino, marcados pela autoridade das hierarquias dos coroneis e generais, e ela como mulher jovem que se reuniria com a cúpula de poder, pensava três vezes antes de vestir qualquer roupa. A sensação era de estar desconfortável, independente da peça que vestisse, pois o motivo do desconforto não era a roupa, mas os olhares que ela atrairia pelo significado de sua aparência naquela ocasião e naquele espaço.

Mas Helena não se deixou abalar. Ela entendia que, para ser ouvida e respeitada naqueles ambientes, precisava se adaptar às expectativas. Não era uma mudança para agradar aos outros, mas sim uma afirmação de seu compromisso com o cargo que ocupava. Ela mesclava suas roupas a depender do ambiente que ocupava. Ficava mais informal em seu gabinete, mas sempre tinha o terno branco disponível se precisasse ir para o plenário, o ambiente mais formal dentro da Câmara, ou outros espaços semelhantes.

Com o passar do tempo, Helena descobriu uma nova faceta de si mesma. Percebeu que era necessário usar salto, mas não em todos os momentos e podia ser um salto mais confortável, como o salto bloco, ao invés do salto agulha. Ela resolveu usar o salto a seu favor e quando sentia necessidade de se impor mais enquanto mulher e profissional, colocava um salto.

— *Quanto mais a gente vai para um ambiente que tem muitos homens, mais a gente tem a necessidade de usar salto. Porque é uma forma da gente conseguir se impor naquele lugar. É como, ir de tênis, é como se você sentisse mais dificuldade de se impor no ambiente masculino.*

Ela não apenas se sentia empoderada, mas também reconhecida como uma voz legítima naquela arena política. Helena se lembra de uma colega vereadora, lésbica, de direita, que não se veste de maneira feminina:

— *É muito comum as pessoas assim dizerem que ela está desarrumada, que ela não se porta bem, etc, porque ela não condiz com esse perfil de feminilidade. Não vem de salto alto. Várias coisas assim. Então, esse padrão, para nós, quando a gente está dentro desse espaço...estar elegante, estar formal, é estar feminina, é estar bem arrumada. Bem apresentada.*

Helena encontrou maneiras de incorporar sua personalidade única. Pequenos detalhes, como o terno branco, uma blusa estampada ou o tênis no dia a dia, tornaram-se sua assinatura, lembrando a todos que ela ainda era a mesma mulher jovem que entrara na política com ideais fervorosos. Seu estilo de vestir também era uma afirmação de sua individualidade. Enquanto os colegas vereadores optavam por ternos sóbrios, Helena exibia estampas vibrantes e cores vivas, desafiando as expectativas do que uma política deveria vestir. No entanto, essa autenticidade vinha com um preço.

A jovem vereadora foi alvo de críticas nas redes sociais por suas escolhas de moda, desde o corte de cabelo até suas roupas coloridas. Receber apelidos jocosos sobre sua franja e comentários sobre sua aparência não lhe incomodavam tanto quanto o fato de que seu conteúdo pudesse ser ofuscado por isso. Em uma pauta sobre o prefeito estar descumprindo o piso salarial dos professores, o que mais chamou atenção no vídeo foi o corte de sua franja. Isso a chateava muito. Era como se todo seu esforço, todo o seu trabalho e de sua equipe fosse em vão.

Não por isso, Helena revisava cuidadosamente cada postagem de stories no Instagram, mesmo que isso que já fizesse parte de seu cotidiano de trabalho. Ela e sua equipe sempre tiveram o cuidado nas postagens de suas fotos de forma geral, mas ela pessoalmente revisava a posição das letras nos stories para que não ficassem próximas de regiões de seu corpo, como os seios.

— *Quando eu subo um stories e eu fico muito assim, noiada mesmo, paranóica. Tipo, eu vou escrever uma frase, onde eu vou colocar aquela frase? Porque se não vai ficar muito perto do meu decote, do meu seio. Vão achar que eu coloquei ali só para chamar a atenção para aquele decote, sabe? Tipo assim, é um cuidado permanente de pensar sobre isso, sabe?*

Helena também se preocupa com seu corte de cabelo. Não pelos comentários nas redes sociais, mas pela preocupação de não ser reconhecida em momentos próximos das eleições, pois mudanças na aparência podem fazer com que o eleitorado não a identifique como aquela candidata que tanto trabalhou no último mandato.

Apesar das situações negativas, à medida que seu mandato avançava, Helena se tornou uma inspiração para colegas vereadoras que colocavam tênis em algumas ocasiões e iam falar com ela: “*Olha como eu vim vestida hoje! Estou de tênis!*”. Ela ficava feliz de ser inspiração para que outras mulheres buscassem o conforto no local de trabalho, mas isso não a impedia de continuar vivendo situações constrangedoras, especialmente dentro do plenário, seu local de trabalho.

Plenário: um ambiente marcado pela (ausência de) formalidade

O ambiente parlamentar, o qual deveria ser utilizado por meio da formalidade, respeito e profissionalismo para discutir as demandas da população, já foi cenário de diversas situações desgastantes e violentas sobre a sua imagem, corpo, identidade e vida privada. Ainda no início do seu mandato, na pandemia, durante as sessões da Câmara virtuais, ao entrar na sala com tranças no cabelo para debater e votar um projeto de lei, o presidente da Câmara parou a reunião e indagou quem estava utilizando o computador da vereadora.

— *Sou eu, presidente. A vereadora Helena.* — respondeu, tentando manter a calma, mesmo sentindo a irritação crescer.

Aquela situação não foi um erro técnico. A trança, símbolo de identidade de mulheres negras, tinha se tornado um obstáculo à visibilidade e reconhecimento de Helena como uma representante legal do legislativo. Sua assessora, que também estava com o cabelo trançado, ao andar apressada pelos corredores da Câmara foi abruptamente detida por um segurança, o qual sem oferecer nenhuma explicação convincente solicitou para revistar a bolsa. Ela sabia que aquilo não acontecia com nenhum outro funcionário, pois não era um procedimento rotineiro.

Outra situação marcante, foi o episódio durante uma manifestação popular na câmara, Helena e um colega vereador se aproximaram da polícia legislativa para mediar conflitos. No auge da conversa, um dos policiais se dirigiu a ela como “*madame*”, ignorando-a totalmente e ironizando sua autoridade como vereadora. Foi um momento frustrante, que a fez lembrar que, para muitos, a imagem de uma mulher jovem e colorida ainda não se encaixava no estereótipo de uma representante política.

Um quarto momento, especialmente doloroso, aconteceu quando um vereador fez um comentário grosseiro sobre uma foto de biquíni. A praia, para Helena, era o seu quintal. Fazia parte da sua rotina de vida e ajudava a relaxar das jornadas cansativas de trabalho e estudo. Compartilhar esses momentos felizes nas redes sociais era algo natural. No entanto, durante uma sessão, seu colega vereador, sem nenhum escrúpulo, em voz alta, dentro do plenário, afirmou que deu zoom nas partes íntimas de sua foto na praia.

— *Ah, adorei a sua foto, mas quase não me aguentei. Dei zoom para poder ver melhor.*

Embora acostumada a se deparar com as piadas, ironias e comentários que sites e eleitores fazem sobre suas fotos na praia, ouvir essa fala desrespeitosa, constrangedora e libertinosa dentro da Câmara foi desconfortável. Ela ficou sem reação imediata e a fez se questionar sobre seu comportamento “*será que preciso parar de postar fotos na praia pelo comentário dos outros?*”. Por poucos segundos, pensou que o problema fosse ela por receber um comentário que a fez se sentir exposta e vulnerável.

O dilema do ponto colorido: buscando reconhecimento em um mar de conformidade

Chegando ao destino, Helena respirou fundo, pois estava nervosa pelo seu discurso e emocionada com tantas lembranças em um curto período. Ao sair do carro, ainda sem ser reconhecida, viu dezenas de convidados que chegavam para o evento. Todos de terno escuro, em sua grande maioria, homens. Titubeou. Voltou seu olhar para o carro e viu seu reflexo no vidro da janela. Sentia-se um pontinho colorido em um monte de pontinhos pretos. Segurou firme seu terno branco tentando disfarçar o suor de suas mãos pelo dilema que pairava na sua cabeça:

— *Como ser lida pelos outros da forma que a gente quer ser lida?*

NOTAS DE ENSINO

Resumo: O caso de ensino conta a história de Helena Franco, eleita a mais jovem vereadora da câmara municipal de Salvador e pré-candidata à deputada estadual. Durante sua preparação para um dia cheio de compromissos, reflete sobre as exigências de sua aparência na sua trajetória política. Ao longo do caso são apresentados diversos momentos no trabalho, dentro e fora do plenário, em que a vereadora vivencia situações desgastantes e violentas sobre a sua estética, corpo, identidade e vida privada. Ainda que sua trajetória seja marcada por comportamento de resistência e superação, a qual utiliza da sua experiência para inspirar outras mulheres a buscarem conforto e autenticidade no cenário político, Helena enfrenta o desafio de ser reconhecida e respeitada por sua verdadeira identidade, enquanto se prepara para o próximo passo em sua carreira política.

Palavras-chaves: Mulheres na política. Aparência. Trabalho estético.

Objetivos de ensino

Objetiva-se que estudantes sejam capazes de:

- a) Identificar elementos que compõem o trabalho estético;
- b) Compreender como o trabalho estético acontece no ambiente político e suas diferenças em relação às empresas privadas;
- c) Desnaturalizar desigualdades nas relações de gênero, especialmente aquelas vivenciadas por mulheres na política no que tange ao seu corpo e aparência física;
- d) Analisar situações de discriminação pela aparência (*lookism*) junto de outras opressões como racismo e sexismo.

Fontes e métodos de coleta

Os dados foram obtidos por meio de entrevista semiestruturada com uma parlamentar. As informações primárias foram gravadas e transcritas para facilitar o processo de análise da narrativa da personagem e construção do caso. Também foram utilizados dados secundários, como materiais disponibilizados pelo assessor da parlamentar e reportagens que versavam sobre a parlamentar referente a temática de relações de gênero e aparência física. Os dados foram coletados no primeiro semestre de 2024. Os nomes, locais e cronologia foram alterados para preservar o anonimato. A versão do final do caso foi enviada para leitura, avaliação e liberação da parlamentar e seus assessores.

Relações com os objetivos de um curso ou disciplina

No caso, é possível identificar aspectos que remetem à discussão sobre direitos humanos, ética e sustentabilidade, relações étnico-raciais e de gênero, gestão da diversidade, desigualdade de gênero no trabalho, assédio moral e sexual, mulheres na política e misoginia nas redes sociais. É indicado para os cursos superiores e pós-graduação de Administração Pública, Administração, Recursos Humanos, Marketing e Relações Públicas.

Disciplinas sugeridas para uso do caso

Gestão de pessoas; Trabalho e gênero; Diversidade nas organizações; Comportamento organizacional; Relações interpessoais; Cultura e mudança nas organizações; Ética e sustentabilidade.

Possível organização da aula para uso do caso

Preparação: Para a utilização do caso em sala de aula, visando avaliar o nível de discussões dos alunos e aprimorar os conhecimentos sobre a relação de gênero, especialmente no que tange o corpo e aparência física das mulheres na política, o(a) mediador(a) deverá

disponibilizar as referências e textos teóricos básicos com no mínimo duas aulas de antecedência. No momento em sala de aula, recomenda-se que o(a) mediador(a) ofereça apenas o caso e as questões sugeridas. Se necessário, novas questões poderão ser elaboradas e indicadas antes da aplicação pelo próprio mediador.

Aplicação: O(a) mediador(a) deve integrar a narrativa do caso com a teoria abordada na disciplina, podendo conduzir essa aplicação de forma individual (com uma discussão aberta ao grande grupo dos alunos) ou em equipes menores, de 3 a 5 membros, e posteriormente realizar uma discussão aberta com todos os grupos. Sugere-se que o caso seja abordado em 100 minutos (2h/aula), começando com 15 minutos para fazer uma breve apresentação do caso, explicar a dinâmica da discussão e método de avaliação da atividade. Nos 70 minutos seguintes, o(a) mediador(a) deve incentivar a participação e discussão entre os alunos, que devem estar preparados com as respostas das questões. Recomenda-se que cada questão seja debatida em aproximadamente 12 e 15 minutos. Nos últimos 15 minutos, o(a) mediador(a) deve fazer um fechamento, retomando a discussão para si, resumindo a aula, destacando os pontos principais e relacionando-os com a teoria estudada.

Avaliação: recomenda-se que o(a) mediador(a) estabeleça critérios, seja para teste individual ou em grupo, como: entrega por escrito das questões propostas; participação nas discussões sobre o caso; relevância e associação das respostas e argumentos com a teoria estudada; coerência das respostas com a realidade do caso; e qualidade dos argumentos e respostas apresentados.

Possíveis tarefas a propor aos alunos

Questão 1: Pensando no uso do corpo e aparência que a parlamentar faz no dia a dia no trabalho, quais são os elementos que compõem o trabalho estético, as disposições incorporadas da parlamentar enquanto trabalhadora? Quando, onde e como o trabalho estético foi aplicado?

Sugere-se que estudantes respondam à questão a partir da discussão sobre o trabalho estético. O trabalho estético começou a ser desenvolvido no Reino Unido no início dos anos 2000 a partir da observação dos pesquisadores que os empregadores buscavam apropriar, monitorar e gerir a aparência física e outras disposições incorporadas dos trabalhadores (Witz et al., 2003) que atuavam em serviços de bares e hotéis boutique com atendimento a clientes (Warhust & Nickson, 2007). Já se sabia desde Taylor que os empregadores buscavam benefício comercial na apropriação de conhecimentos do trabalhador; desde a década de 1950, Mills estudava um mercado de personalidade onde as atitudes dos trabalhadores eram visadas nas empresas de serviços; desde a década de 1980 que as emoções também eram geridas e monitoradas no trabalho emocional de Hochschild, especialmente na hospitalidade e turismo. Entretanto, os autores argumentam que o trabalho estético vai além do cérebro (apropriação do conhecimento de Taylor) e coração (apropriação das atitudes de Mills e das emoções de Hochschild), para chegar na apropriação da aparência física do corpo, dimensão até então esquecida (Warhust & Nickson, 2020).

Os autores utilizaram o *habitus* de Bourdieu para compreender que as disposições incorporadas envolvem linguagem, vestimenta, maneirismos, entre outras capacidades corporais que são ensinadas e reproduzidas por uma mesma classe social (Warhust & Nickson, 2020). As pesquisas sobre o trabalho estético têm se debruçado sobre os cinco sentidos humanos, com primazia da visão e audição (Butler, 2014; Warhust & Nickson, 2020). Isto é, existe uma “boa aparência” ou “aparência certa” e maneira de falar também, que são colocados como requisitos em processos de contratação, mas também monitorados e desenvolvimentos por meio de treinamentos e recompensas (Warhust & Nickson, 2020).

Dentro do aspecto da visão, alguns elementos estudados no trabalho estético são penteados e cabelos (Trusty et al., 2023), arte corporal, como tatuagens (Baumann et al., 2016) e marcas tribais (Adisa et al., 2023; Adisa et al., 2014), comportamento, estilo e atratividade

(Williams & Connell, 2010), visibilidade corporal e passibilidade de gênero (Bates et al., 2021), estatura (Lämsä et al., 2023), traços faciais e manchas no rosto (Kaufmann et al., 2016; El Maohub et al., 2023; Lämsä et al., 2023), vestimenta laica e religiosa (El Maohub et al., 2023), entre outros como barba, bigode, maquiagem, formato do corpo e uso de acessórios. No aspecto da audição, alguns elementos estudados são sotaque e voz (Williams & Connell, 2010), sotaque estrangeiro (Timming, 2017) e disfluência na fala, ou gagueira (Butler, 2014). Os outros sentidos como olfato, paladar, tato não tem sido foco do desenvolvimento teórico do trabalho estético.

Questão 2: É possível dizer que o trabalho estético ocorre no ambiente político do caso? Quais diferenças existem entre a teoria do trabalho estético tradicional e o caso em tela, ou seja, o ambiente político de organizações públicas como a Câmara de Vereadores?

Os primeiros estudos sobre trabalho estético aconteceram no varejo e na hospitalidade, como bares, hotéis, boates e lojas de luxo (Witz et al., 2003; Warhurst & Nickson, 2007; Williams & Connell, 2010). Contudo, os pesquisadores perceberam que outras empresas de serviços, que tinham essa interação direta entre trabalhador e cliente, também buscavam gerir a atratividade de seus funcionários. Então, não tardou para que o setor público também viesse a ser investigado como lócus do trabalho estético, como a busca por guardas de trânsito mais atrativos na China e a mudança de uniformes, gestão de autoestima e diversidade de guardas da Dinamarca (Warhurst & Nickson, 2020).

Porém, no setor público há outros propósitos, como aqueles ligados à gestão da diversidade e a busca por melhor percepção da organização pela sociedade (Dahl, 2014; Warhurst & Nickson, 2020). Nesse sentido, Warhurst e Nickson (2020) refletem que um princípio comum do trabalho estético entre organizações privadas e públicas seria o uso da corporalidade do trabalhador para benefício organizacional, independente de haver essa figura do empregador que dita as estratégias organizacionais e alargando a ideia de benefício para compreender também a imagem e reputação organizacional além do lucro.

Questão 3: Quais desigualdades de gênero são percebidas no caso? Sob quais justificativas naturalizadas essas desigualdades se sustentam? Por que essas desigualdades não são naturais?

Scott (1995) entende que, quando tratamos das relações entre homens e mulheres, entre os homens e entre as mulheres, existem uma série de significados e sentidos que são construídos e reproduzidos para sustentar posições de poder. Assim, desigualdades entre os gêneros são sustentadas a partir das diferenças percebidas entre os sexos, geralmente com justificativas biológicas para questões culturais, o que acaba por naturalizar relações sociais. Por isso, os movimentos feministas ao lutar por direitos, também estão lutando pela ressignificação de lugares do feminino na sociedade, evidenciando os atributos negativos que lhe são colocados na vida social.

A primeira e mais evidente desigualdade de gênero no caso refere-se à ocupação do espaço político pelas mulheres. O número reduzido de mulheres na política mostra que aquele espaço, de elevada valorização social, é legítimo aos homens. Kergoat (2009) definiu esse fenômeno como divisão sexual do trabalho, que destina aos homens posições de maior valor social agregado em detrimento da ocupação de profissões do cuidado pelas mulheres. Enquanto eles se localizam no âmbito da esfera produtiva, as mulheres são destinadas à esfera reprodutiva. Kergoat (2009, p. 67) elenca dois princípios organizadores dessas práticas: “o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem ‘vale’ mais do que um de mulher)”. Entretanto, por serem relações sociais são construídas socialmente e, portanto, mutáveis.

Sendo o espaço público da política algo construído e ocupado pelos homens brancos, héteros, proprietários desde a antiguidade grega, há de se esperar que a estética considerada

“normal” seja vista a partir do olhar masculino, que se coloca como neutro e racional na ciência moderna (Machado, 1994). Logo, o que está fora da normalidade, sofre as sanções sociais de um poder que, ao disciplinar os corpos, os torna dóceis (Foucault, 2013). No caso em questão, o conjunto de terno e calça, vestimenta masculina que se popularizou com a ascensão burguesa (Cotta & Farage, 2021) é um padrão normalizador no espaço político e o que se afasta e diferencia dele, como as roupas femininas (coloridas, estampadas, fluidas, com diferentes cortes, etc), são os desvios. Portanto, a roupa de trabalho não é neutra; é política pois é instrumento que amplia a desigualdade de gênero (Cotta & Farage, 2021). O fato de as mulheres se preocuparem com detalhes de suas roupas para se adequar ao trabalho e isso não ser motivo de preocupação para os homens não se trata de uma questão natural, mas de uma estrutura desigual de gênero que demarca o privilégio masculino no lugar público.

Em um país sexista como o Brasil que considera as vítimas de estupro culpadas pela violência sofrida por causa de suas roupas e comportamentos, busca-se naturalizar a ideia de que os homens não conseguem controlar seus impulsos sexuais; que as mulheres nasceram para servi-los tanto sexualmente quanto no trabalho doméstico e de cuidados. Contudo, diferentes áreas do conhecimento têm buscado compreender a estrutura patriarcal de gênero (Saffioti, 2004) como lógica simbólica que privilegia uma masculinidade hegemônica (Connell & Messerschmidt, 2013), onde os sujeitos são subjetivados por meio da violência e reproduzem essa violência tanto no espaço doméstico, urbano ou mesmo no trabalho (Welzer-Lang, 2001). Contudo, por ser cultural, é mutável e permite possibilidades de masculinidades alternativas (Connell & Messerschmidt, 2013). Logo, não é natural, mas são sim desigualdades de gênero que as mulheres fiquem com receio de usar um decote que aparecerá na foto, que sejam constrangidas no ambiente de trabalho por alguma roupa que usou, o que configura assédio sexual pela criação de um ambiente hostil segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018), ou que sofram ameaças de estupro corretivo, situação de violência sexual.

Além disso, Freitas (2001) argumenta que em um tempo não tão distante no Brasil, as mulheres que trabalhavam fora do lar eram lidas como “vadias” culturalmente, sentido que atua na subjetivação das mulheres ainda hoje em dia. Apesar dos avanços advindos com os movimentos feministas, na busca por ocupar espaços de poder, muitas vezes as mulheres não são reconhecidas como pertencentes àquele lugar social e precisam, de alguma forma, serem legitimadas pelo outro como tal. Saffioti (2004) reflete sobre como a ideologia atinge materialmente o corpo: a categoria de mulheres, com exceções individuais, não possui postura altiva e fala baixo. A voz grave, masculina, por sua vez, significa poder. Isso talvez explique a necessidade de se impor sentida pela parlamentar e sua tática de usar salto alto e gerir sua aparência em diferentes momentos para conquistar tal objetivo.

Questão 4: Como etarismo, racismo, sexismo e *lookism* podem ser analisados no caso?

A gestão da aparência para benefício organizacional no trabalho estético atua na seleção de um padrão estético que pode ter como efeito a marginalização de grupos sociais já excluídos, como mulheres negras, gordas, com deficiência, migrantes, homossexuais, etc. Essa discriminação pela aparência, também conhecida como *lookism*, emerge como uma discriminação no local de trabalho estetizado (Warhust et al., 2009). As pesquisas sobre *lookism* geralmente abordam duas ou mais formas de opressão que atuam de maneira simultânea e interdependente. Etarismo e sexismo no trabalho faz com que mulheres sejam sempre ou jovens demais ou velhas demais no ambiente organizacional (Duncan & Loretto, 2004), o que as restringe profissionalmente. Tal fenômeno é complexificado com o *lookism*, pois, mais do que ter certa idade, também é avaliado o aparentar ser velha (Kaufmann et al., 2016). Como consequência, as mulheres têm constantes preocupações com a beleza, com o corpo, com o não aparentar a idade que possuem e o monitoramento para “não dar sinal errado” (McKie & Jyrkinen, 2017).

Outra interação ocorre entre racismo, sexismo e *lookism*. Mulheres negras sofrem com o preconceito capilar no ambiente de trabalho (Trusty et al., 2023) quando decidem usar cabelos naturais. Nos EUA, é um tipo de discriminação racial dissimulada, pois há contratação de mulheres negras, mas são preferidas as de pele mais clara e cabelos mais lisos, o que evidencia a relação entre racismo e *lookism*. Opie e Phillips (apud Trusty et al., 2023) argumentam que as mulheres com cabelo natural muitas vezes são percebidas como mais agressivas e menos profissionais, sentidos que possuem um histórico escravocrata. Asare (2022) identifica quatro formas do preconceito capilar no trabalho: políticas discriminatórias (códigos de vestimenta, política de higiene, etc), preconceitos de contratação, micro agressões (tocar no cabelo, perguntar sobre o cabelo, fazer ligação com política) e tratamento injusto.

Além desse racismo e discriminação pela aparência que ocorre de forma sutil, também existem aqueles atos explícitos de injustiça social que são praticados contra um indivíduo que possui um estigma de raça (Goffman, 2001). O ato de revistar bolsas de pessoas negras ou barrá-las na entrada de espaços de poder carrega crenças de que: (1) aquelas pessoas são, por natureza, autoras de atos infracionais; (2) elas não pertencem àquele espaço de forma legítima. Isso faz com que pessoas negras possam passar por situações constrangedoras praticadas a partir de preconceito racial e estereótipos de raça.

Sugestões de bibliografia básica

- Warhurst, C., & Nickson, D. (2007). Employee experience of aesthetic labour in retail and hospitality. *Work, Employment and Society*, 21(1), 103–120.
<https://doi.org/10.1177/0950017007073622>
- Warhurst, C., van den Broek, D., Hall, R., & Nickson, D. (2009). Lookism: The New Frontier of Employment Discrimination? *Journal of Industrial Relations*, 51(1), 131–136.
<https://doi.org/10.1177/0022185608096808>
- Witz, A., Warhurst, C., & Nickson, D. (2003). The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization*, 10(1), 33–54.
<https://doi.org/10.1177/1350508403010001375>

Referências

- Adisa, T. A., Nickson, D., Ogbonnaya, C. and Mordi, C. 2024. Aesthetic Labour Outcome and Experience of Individuals with Tribal Marks in Nigeria. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(3), 425-453.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2243209>
- Adisa, T. A., Mordi, C., & Timming, A. R. (2023). Employment Discrimination against Indigenous People with Tribal Marks in Nigeria: The Painful Face of Stigma. *Work, Employment and Society*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09500170231173591>
- Asare (2022, 15 de agosto). Four Ways Hair Bias Shows Up In The Workplace. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2022/08/15/four-ways-hair-bias-shows-up-in-the-workplace/>
- Bates, T., Thomas, C.S. and Timming, A.R. (2021). Employment discrimination against gender diverse individuals in Western Australia. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(3), 273-289. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2020-0073>
- Baumann, C., Timming, A. R., & Gollan, P. J. (2016). Taboo tattoos? A study of the gendered effects of body art on consumers' attitudes toward visibly tattooed front line staff. *Journal Of Retailing And Consumer Services*, 29, 31–39.
<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.11.005>
- Butler, C. (2014). Wanted – straight talkers: stammering and aesthetic labour. *Work, Employment and Society*, 28(5), 718–734. DOI: 10.1177/0950017013501956

- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2013). Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. *Estudos Feministas*, 21(1), 241–282.
- Cotta, M., & Farage, T. (2021). *Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero*. Editora Paralela.
- Dahl, D. (2014). ‘Looking neat on the street: aesthetic labour in public parking patrol’, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(2): 59–78.
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work And Organization*, 11(1), 95–115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>
- El Maohub, Y., Rangelov, N., & Suggs, L. S. (2023). The best person for the job is the most qualified, right? An experimental study about Islamophobia in hiring practices. *Journal Of Social Marketing*, 13(1), 63–81. <https://doi.org/10.1108/JSOCM-07-2021-0164>
- Foucault, M. (2013). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (41ª ed.). Vozes.
- Freitas, M. E. de (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista De Administração De Empresas*, 41(2), 8–19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>
- Goffman, E. (2001). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. LTC Editora. (Trabalho original publicado em 1963)
- Kaufmann, M. C., Krings, F., & Sczesny, S. (2016). Looking Too Old? How an Older Age Appearance Reduces Chances of Being Hired. *British Journal Of Management*, 27(4), 727–739. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12125>
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho. In: Hirata, H. (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora Unesp.
- Lämsä, A. M., Ojasoo, M., Jyrkinen, M., & Pucetaite, R. (2023). Appearance-based discrimination against young women in the workplace. *Qualitative Research In Organizations And Management*, 18(2), 125-141. <https://doi.org/10.1108/QROM-02-2022-2292>
- Machado, Lia Zanota. (1994) Campo Intelectual e Feminismos: alteridade e subjetividade nos estudos de gênero. *Série Antropologia*, Brasília, Dan/UNB. <http://www.dan.unb.br/images/doc/Serie170empdf.pdf>
- McKie, L., & Jyrkinen, M. (2017). My Management: women managers in gendered and sexualised workplaces. *Gender In Management*, 32(2), 98–110. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2016-0091>
- Organização Internacional do Trabalho (2018). *Relatório V: Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho*. Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça, 2018. https://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf/614e8f0b-7267-8d86-a3f1-4a09a775bd95
- Saffioti, Heleieth (2004). *Gênero, Patriarcado e Violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- Scott, Joan. (1995) Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *Educação e Realidade*, 16(2), 5-22, jul-dez. <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>
- Timming, A. (2017). The effect of foreign accent on employability: a study of the aural dimensions of aesthetic labour in customer-facing and non-customer-facing jobs. *Work Employment And Society*, 31(3), 409–428. <https://doi.org/10.1177/0950017016630260>
- Trusty, J., Ward, D. A., Ward, M. G. P., & He, M. Y. (2023). Hair Bias in the Workplace: A Critical Human Resource Development Perspective. *Advances In Developing Human Resources*, 25(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/15234223221135557>

- Warhurst, C., & Nickson, D. (2007). Employee experience of aesthetic labour in retail and hospitality. *Work, Employment and Society*, 21(1), 103–120.
<https://doi.org/10.1177/0950017007073622>
- Warhurst, C., & Nickson, D. (2020). *Aesthetic Labour*. Sage.
- Warhurst, C., van den Broek, D., Hall, R., & Nickson, D. (2009). Lookism: The New Frontier of Employment Discrimination? *Journal of Industrial Relations*, 51(1), 131–136.
<https://doi.org/10.1177/0022185608096808>
- Welzer-Lang, Daniel. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. *Revista Estudos Feministas*, 9(2), p. 460-482, 2001.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000200008&lng=en&nrm=iso
- Williams, C. L., & Connell, C. (2010). “Looking Good and Sounding Right”: Aesthetic Labor and Social Inequality in the Retail Industry. *Work and Occupations*, 37(3), 349-377.
<https://doi.org/10.1177/0730888410373744>
- Witz, A., Warhurst, C., & Nickson, D. (2003). The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization*, 10(1), 33-54.
<https://doi.org/10.1177/1350508403010001375>