

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

BETWEEN SUITS, HEELS, AND SNEAKERS: aesthetics in the trajectory of a young woman in politics
ENTRE TRAJES, TACONES Y ZAPATILLAS: la estética en la trayectoria de una joven mujer en la política

Paula Fernandes Furbino Bretas
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e
Instituto Federal de Brasília, Brasil

ROR <https://ror.org/03j1rr444>

paulaffb.doc@gmail.com

Manoel Bastos Gomes Neto
Universidade Federal do Cariri, Brasil

ROR <https://ror.org/00a4xxf76>

neto26bastos@gmail.com

Carolina Maria Mota-Santos
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Brasil

ROR <https://ror.org/03j1rr444>

cmmotasantos@gmail.com

Recepción: 12 Noviembre 2024
Aprobación: 02 Septiembre 2025
Publicación: 30 Septiembre 2025



Acceso abierto diamante

Resumo

Contexto: O caso, baseado em fatos reais, conta a história de Helena Franco, vereadora e pré-candidata à deputada estadual. No contexto das mulheres na política brasileira, durante sua preparação para um dia de compromissos, reflete sobre as exigências de sua aparência na sua trajetória política.

Dilema: 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 resistência e superação, Helena enfrenta o desafio de ser reconhecida e respeitada por sua identidade, enquanto se prepara para as próximas eleições.

Fechamento: Busca-se que estudantes sejam capazes de: a) identificar elementos que compõem o trabalho estético; b) compreendê-lo no ambiente político e suas diferenças em relação às empresas privadas; c) desnaturalizar desigualdades nas relações de gênero, especificamente ao corpo e aparência física; d) analisar situações de *lookism* junto de outras opressões.

Palavras-chave: Mulheres na política, Aparência, Estética, Trabalho estético, Lookism.

Abstract

Context: The case based on true events tells the story of Helena Franco, councilor and pre-candidate for state deputy. In the context of women in Brazilian politics, during her preparation for a day of commitments, she reflects on the demands of her appearance in her political trajectory.

Dilemma: Several moments are presented at work, inside and outside the plenary, in which the councilor experiences exhausting and violent situations regarding her aesthetics, body, identity and private life. Even though her trajectory is marked by resistance and overcoming, Helena faces the challenge of being recognized and respected for her identity, while preparing for the next elections.

Closing: Students are expected to be able to: a) identify elements that make up the aesthetic work; b) understand it in the political environment and its differences in relation to private companies; c) denaturalize inequalities in gender relations, specifically regarding the body and physical appearance; d) analyze situations of lookism alongside other oppressions.

Keywords: Women in politics, Appearance, Aesthetics, Aesthetic work, Lookism.

Resumen

Contexto: El caso basado en hechos reales cuenta la historia de Helena Franco, concejala y precandidata a diputada estatal. En el contexto de las mujeres en la política brasileña, durante su preparación para una jornada de compromisos, reflexiona sobre las exigencias de su aparición en su trayectoria política.

Dilema: Se presentan varios momentos en el trabajo, dentro y fuera del pleno, en los que la concejala vive situaciones agotadoras y violentas respecto a su estética, cuerpo, identidad y vida privada. Si bien su trayectoria está marcada por la resistencia y la superación, Helena enfrenta el desafío de ser reconocida y respetada por su identidad, mientras se prepara para las próximas elecciones.

Cierre: Se espera que los estudiantes sean capaces de: a) identificar elementos que componen la obra estética; b) comprenderlo en el entorno político y sus diferencias en relación con la empresa privada; c) desnaturalizar las desigualdades en las relaciones de género, específicamente en lo que respecta al cuerpo y la apariencia física; d) analizar situaciones de lookismo junto con otras opresiones.

Palabras clave: Mujeres en la política, Apariencia, Estética, Trabajo estético, Lookismo.

Introdução

O caso de ensino conta a história real da personagem Helena Franco, eleita a mais jovem vereadora da Câmara Municipal de Salvador para o mandato de 2021-2024 e pré-candidata à deputada estadual na Bahia, junto de seu assessor mais próximo, o João. Ao longo do caso são apresentados momentos no trabalho, dentro e fora do plenário, em que a vereadora vivencia situações sobre a sua estética, corpo, identidade e vida privada. Cabe destacar que alguns dados foram alterados para preservação do anonimato da figura pública.

Durante sua preparação para um dia cheio de compromissos em que precisará discursar sobre sua vida pública, ela reflete sobre as exigências sociais de sua aparência que apareceram em sua trajetória política por meio de experiências com diversos personagens secundários, como outros vereadores, funcionários públicos - como seguranças da Câmara e secretária de autoridades - seguidores de redes sociais, seus assessores, amigas e até ela mesma. Nesta reflexão, ela percebe viver o seguinte dilema: como fazer com que os outros nos vejam do jeito que queremos ser vistas? Pensando na minha plataforma política, o que eu posso propor de política sobre esse assunto para tentar mitigar as barreiras que as mulheres vivenciam na política relacionadas à aparência? E dentro do meu dia a dia na Câmara, será que posso fazer algo para mudar essa realidade com proposição de práticas e políticas organizacionais?

O caso contribui com a possibilidade de reflexão sobre a regulação da aparência das mulheres no ambiente organizacional onde o fazer política também se configura enquanto trabalho. Permite problematizar as dinâmicas discriminatórias nas organizações públicas inseridas no contexto político, como Câmaras Municipais, Assembleias Legislativas, Senado, Congresso, etc, e suas consequências para grupos sociais marginalizados. Por fim, incentiva estudantes a perceberem a relevância de aspectos sociais neste contexto de administração bem como fomenta a proposição de soluções no âmbito de práticas organizacionais e políticas públicas.

Contexto: Mulheres na política brasileira

A organização do Estado brasileiro baseia-se em três poderes: o Legislativo, o Executivo e o Judiciário^[i]. O primeiro tem como função legislar e fiscalizar os atos do Executivo. No nível federal, é composto pelos deputados federais e senadores; no nível estadual, pelos deputados estaduais; e no nível municipal, pelos vereadores. O segundo poder é exercido por autoridades públicas responsáveis pelas funções administrativas, sendo elas: o presidente, no nível federal; os governadores, no nível estadual; e os prefeitos, no nível municipal. O terceiro poder, o Judiciário, é responsável por aplicar as leis, resolver conflitos e garantir os direitos individuais, coletivos e sociais de todos os cidadãos. Ele é composto por magistrados, como juízes, desembargadores e ministros, além de outros membros, como promotores de justiça, procuradores de justiça, defensores públicos e advogados.

Embora as mulheres representem mais da metade do eleitorado nacional, o campo político ainda é majoritariamente masculino e as mulheres continuam sub representadas nos três poderes políticos. A participação das mulheres na política brasileira é fruto de uma longa trajetória de lutas, iniciada no século XIX. Somente em 1932, durante o governo de Getúlio Vargas, foi instituído o decreto que permitia o voto feminino, após uma mobilização intensa de líderes feministas no Brasil. O sufrágio feminino foi formalmente garantido na Constituição de 1934^[ii]. Sessenta anos depois, em 1994, o Brasil elegeu sua primeira governadora, no Estado do Maranhão^[iii]. Em 2010, Dilma Rousseff tornou-se a primeira mulher a ocupar a presidência do país, marcando um avanço significativo na representatividade política feminina^[iv].

A primeira política de cotas para mulheres na política brasileira foi implementada em 1995, estabelecendo uma reserva mínima de 20% das vagas nas listas partidárias para candidatas do gênero feminino, conforme a

Lei nº 9.100/1995^[v]. Dois anos depois, em 1997, essa porcentagem foi ampliada para 30%, com a Lei nº 9.504/1997^[vi]. Mesmo com essas políticas de cotas, quase três décadas depois, o cenário político brasileiro ainda enfrenta grandes desafios na promoção da igualdade de gênero. A integração efetiva das mulheres no espaço político esbarra em barreiras estruturais e culturais, que limitam sua participação e ascensão. Esses obstáculos mantêm a disparidade de gênero no poder político e reforçam a necessidade de políticas para superar a desigualdade e ampliar a inclusão feminina no ambiente político^[vii]. Portanto, pensar sobre o ambiente político e de trabalho em que essas mulheres estão atuando se faz necessário no contexto brasileiro de desigualdade de gênero. Contexto este que é o pano de fundo da história de Helena Franco.

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 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 da Bahia. 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, ligou para uma amiga:

— *Amiga, tô muito feliz com o resultado da eleição, mas e agora? Não tenho nem roupa de vereadora, só de estudante.*

— *Helena, sinceramente... acho que você precisa de umas blusinhas mais fechadinhas. Tenho uma blusa ideal e posso te emprestar. Lembra daquela calça da Joana que você gosta? Acho que ela pode te emprestar também.*

— *Nossa! Boa ideia! E você também tem aquele vestido mais fechadinho. Me empresta ele também?*

— *Claro, Helena. Vou levar para você. Mas acho que você precisa de um terninho também né? Sempre vejo esse povo da política mais socialzinho...*

— *Nem tinha lembrado disso. Com certeza, vou precisar de um terninho. Mas nada de preto! Vou procurar um terninho diferente para comprar. Tem que ser algo que combine comigo, né?*

Ela comprou um terninho branco que a acompanha desde então. Naquele momento, 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, os colegas homens que usam terno, gravata, camisa e calça social sempre estão dentro do padrão construído. Contudo, para as mulheres, não há um padrão para se adequar a essa formalidade: ela pode usar terninho, blusa de manga longa, manga curta, etc. 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. Helena comenta com seu assessor João:

— *Você viu a reportagem que acabou de sair? Eu nem assumi o cargo ainda...*

— *Vi sim...são reportagens com comentários mordazes sobre sua aparência...*

— *Como podem insinuar que eu fiz uma reforma completa ao ser eleita, que eu tomei um banho de loja?! Gente, a maioria das roupas são emprestadas das minhas amigas. Tenho que rir viu...*

— *O pior é que eu acho que é apenas o começo Helena. As matérias são sensacionalistas com intuito de atacar sua imagem como parlamentar. Estão questionando sua decisão de abandonar 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:

— Mas João, *a masculinidade define um modelo padronizado de aparência e vestimenta entre os homens e que facilita a conformidade deles ao padrão estético.*

— Helena, *agora você é uma vereadora. Vai precisar se vestir de acordo com a ocasião. É complicado eu te dizer isso, pois te conheço há muitos anos, mas sei que você consegue dar um toque feminino que é só seu...*

— *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 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 por homens, marcados pela autoridade das hierarquias dos coronéis 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 atrainha 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. Em um evento da Câmara, Helena conversava com outra vereadora:

— *Quanto mais a gente vai para um ambiente que tem muitos homens, mais a gente tem a necessidade de usar salto, né? Com você também é assim?*

— *Sim, sim... E você ainda tem coragem de vir de tênis em algumas ocasiões. Eu ainda não consigo vir de tênis, Quem sabe um dia? Não sei, mas tenho receio do povo falar demais igual correm os boatos com aquela nossa colega vereadora... Mas confesso que este salto está me matando!*

— *Numa ocasião como a de hoje, vir de tênis, para mim, é como se eu sentisse mais dificuldade de me impor no ambiente masculino. Então acaba que usar salto é uma forma da gente conseguir se impor nesse lugar. Mas fico feliz de ouvir “quem sabe um dia” para o tênis!*

Ela não apenas se sentia empoderada, mas também reconhecida como uma voz legítima naquela arena política. Porém, Helena sabe que quando a colega se refere à outra vereadora, está falando de uma mulher 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, tudo 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. É bem complicado.*

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 bem definidos. 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 chateia. 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.

— *João, olha aqui... Vou subir este stories, será que está bom?! Tá mostrando muito o corpo?*

— *Relaxa Helena. Está ótimo! Você já revisou isso cinco vezes... É só um stories!*

— *Ah... não sei...tô noitada mesmo, paranoica com isso. 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?*

— *Com tudo que você tem vivido Helena, acho natural sua preocupação. Vamos lá, agora posta e bola para frente!*

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 solicitou para revistar-lhe 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 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, 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 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 fazer com que os outros nos vejam do jeito que queremos ser vistas? Pensando na minha plataforma política, o que eu posso propor de políticas públicas para tentar mitigar as barreiras que as mulheres vivenciam no campo político relacionadas à aparência? E, no meu cotidiano da Câmara, será que posso fazer algo para mudar essa realidade com proposição de práticas e políticas organizacionais?*

Atualmente, de acordo com dados da Consultoria-Geral da Câmara dos Deputados, a presença de mulheres na esfera municipal aumentou em dois pontos percentuais desde 2020, e, em 2024, elas representam 17,92% dos representantes eleitos (prefeitos e vereadores). Além disso, segundo informações do Tribunal Superior Eleitoral (TSE)^[viii] divulgadas pelo Senado Notícias, os resultados das eleições gerais de 2022 (para os cargos de deputados, senadores e governadores) mostram que as mulheres ocupam 17% na Câmara dos Deputados, 12% das cadeiras no Senado e 7% dos governadores.

Vale destacar que a participação das mulheres na política faz parte das metas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 das Organizações das Nações Unidas^[ix] que pretende “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” no Pacto Global 2030. Além de “acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas”, busca-se ainda “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”. Considerando essas questões, é importante problematizar as possíveis atuações das vereadoras no nível organizacional e político-institucional, visando a igualdade de gênero.

NOTAS DE ENSINO

Essas notas de ensino são destinadas a uso exclusivo do docente com informações sobre a construção do caso e sugestões pedagógicas que orientam atividades em sala de aula. Portanto, enquanto sugestões, o docente tem autonomia para alterar a prática pedagógica, observando o contexto educacional e seus objetivos de ensino.

Objetivos de ensino

Neste caso, é possível debater aspectos que remetem à discussão sobre direitos humanos, relações étnico-raciais e de gênero, gestão da diversidade, desigualdade de gênero no trabalho, assédio moral e sexual, mulheres na política, políticas públicas e misoginia nas redes sociais. É indicado para os cursos em nível de graduação, como Administração Pública, Gestão Pública, Administração, Recursos Humanos, Marketing e Relações Públicas, e para cursos em nível de pós-graduação, como Marketing Político e Campanhas Eleitorais e aqueles afins à área de gestão e negócios. As disciplinas sugeridas para aplicação do caso são: Organizações, gênero e raça; Tópicos contemporâneos em administração pública e gestão social; Gestão de pessoas; Trabalho e gênero; Diversidade; Políticas Públicas; Gestão Pública.

Objetiva-se que estudantes compreendam conhecimentos sobre trabalho estético, desigualdades de gênero no trabalho e discriminação baseada na aparência; que aprendam habilidades analíticas para comparar ambiente organizacional privado e público bem como propor práticas e políticas que visem a solução de problemas sociais; e que desenvolvam atitudes de sensibilidade perante questões sociais na administração pública e social. Logo, espera-se que sejam capazes de:

- a) Identificar como ocorre a regulação da aparência de trabalhadores em organizações públicas e ambiente político;
- b) Com parar 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) Identificar situações de discriminação pela aparência (*lookism*) junto de outras opressões como racismo e sexismo;
- e) Propor normas, regulamentos, práticas e/ou políticas no contexto de organizações e políticas públicas.

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. Além disso, também utilizamos informações públicas disponibilizadas pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Agência Senado, Câmara dos deputados, legislações e notícias sobre o contexto político brasileiro. 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.

Questões para discussão

Questão 1: Quais elementos da aparência de Helena são regulados em seu contexto de trabalho como vereadora na Câmara Municipal?

A regulação da aparência no contexto do trabalho faz parte da discussão sobre trabalho estético e *lookism*, ou discriminação baseada na aparência, proposta por Warhurst e Nickson (2020). Um grupo de pesquisadores do Reino Unido argumenta que os empregadores buscam, com o trabalho estético, apropriar, monitorar e gerir a aparência física e outras disposições incorporadas dos trabalhadores (Witz et al., 2003). 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 (Warhurst & Nickson, 2020). Dessa forma, em cada organização, existe uma “boa aparência” ou “aparência certa” e uma “maneira de falar adequada”, que são colocados como requisitos em processos de contratação, mas também monitorados e desenvolvidos por meio de treinamentos e recompensas nos locais de trabalho (Warhurst & Nickson, 2020).

No caso em tela, apesar de não haver requisitos estéticos em processos de contratação por se tratar de uma organização pública, antes mesmo da entrada na Câmara Municipal, Helena tinha uma preocupação, expressa junto de suas amigas, de não ter roupas que se adequassem à formalidade da Câmara. Mesmo usando “roupa de vereador”, que seriam roupas sociais e de cores neutras, na primeira sessão plenária ela foi barrada pela segurança que não a reconheceu enquanto parlamentar e lhe cobrou o uso do broche de identificação destinado à assessores e imprensa. Neste sentido, ela não estaria com a “aparência certa” entendida no contexto daquela organização. A ação da segurança em barrá-la funcionou como um monitoramento da aparência, algo que faz parte do trabalho estético (Warhurst & Nickson, 2020).

Quando Helena vai na reunião na Secretaria de Educação e lhe perguntam se estava indo para a vaga de estágio, também pode-se analisar como uma forma de monitoramento e controle do trabalho estético sobre sua aparência (Warhurst & Nickson, 2020). Poderiam estar se referindo apenas à sua vestimenta ou também à sua identidade de mulher jovem, o que corrobora os estudos de Duncan e Loretto (2004), Jyrkinen e Mckie

(2012) e Lämsä et al. (2023) que a discriminação baseada na aparência pode afetar as mulheres mais jovens com minimização de suas competências.

Além da vestimenta, o caso também aborda o cabelo como elemento da aparência. Antes de se tornar vereadora, Helena tem sua aparência regulada a partir da mudança de seu corte de cabelo pelo desejo de afirmação de sua identidade homossexual, o que faz parte de sua plataforma política. Cabelos longos são estereotipados como um visual heterossexual e, para se afastar dessa identidade, ela passa a usar cabelos curtos. Trusty et al. (2023) indicam como penteados e cabelos são importantes para a identidade. Apesar de seu estudo focar em pessoas negras, pela questão simbólica relacionada ao cabelo, pode ser feito esse paralelo com a identidade homossexual, que também faz parte de um grupo marginalizado. Trusty et al. (2023) ainda exploram como penteados e cabelos podem ser alvos de preconceito no local de trabalho. Nesse sentido, o caso traz a indagação do presidente da Câmara na sessão online perguntando quem estava usando o computador da vereadora ao não reconhecê-la de tranças.

Warhurst e Nickson (2020) argumentam que o trabalho estético tem sido estudado na perspectiva dos sentidos humanos, com foco na visão pela questão da aparência ter destaque. A apropriação da aparência de trabalhadores pela organização ocorre para seu benefício ou reputação. Isso pode ser exemplificado quando Helena, já como figura pública trabalhando na Câmara Municipal, ficou exposta aos comentários da mídia sobre sua aparência quando uma das notícias expõe que ela estava chamando mais atenção pelo banho de loja do que pelo trabalho realizado. Ou ainda quando, 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. Tais exemplos mostram como a reputação de uma organização pode ser afetada, pois ao falar da vereadora, está-se falando do trabalho dos parlamentares na Câmara. Entretanto, Helena também se preocupa com seu corte de cabelo pela preocupação de não ser reconhecida em momentos próximos das eleições. Mudanças na aparência podem fazer com que o eleitorado não a identifique como aquela candidata que tanto trabalhou no último mandato. A aparência neste sentido é entendida como uma competência (Warhurst & Nickson, 2020), a capacidade de se fazer reconhecida enquanto política.

Por fim, para Warhurst e Nickson (2007, p.132), nesta temática, existe tanto o favorecimento quanto à penalização na medida em que as pessoas se encaixam ou não nas definições de “aparência adequada ou atraente” e “aparência inadequada”. A sensação de desconforto sentida por Helena diante de reuniões com militares reflete uma penalidade a ela imposta por estar fora do que é considerado normal e adequado. Por outro lado, ela também recebe recompensas quando se conforma com o padrão esperado e se sente mais imponente com o uso de salto. Maconachie e Sappey (2011) argumentam que o capital físico pode trazer recompensas psicossociais para os indivíduos.

Questão 2: Como o lookism pode ser identificado no caso? Existem outras barreiras discriminatórias no contexto dessa organização pública?

A gestão da aparência para benefício organizacional ou reputação 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 (Warhurst 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 fazem com que mulheres sejam sempre ou jovens demais, como aconteceu com Helena, 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). A preocupação constante de Helena com seus stories ilustra esse automonitoramento no contexto político.

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. No Brasil, Lage e Souza (2017) observaram que mulheres negras de pele mais escura foram demitidas, mesmo apresentando mais resultados que mulheres negras de pele clara. Também evidenciaram a exigência de organizações para que todas as funcionárias mantivessem o cabelo liso, fazendo com que mulheres negras tivessem sempre que estar com o cabelo escovado como parte do uniforme. Opie e Phillips (2015) 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) 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). Quando a assessora de Helena, que usa tranças no cabelo, tem sua bolsa revistada pela polícia legislativa, e em todos os momentos em que Helena foi barrada pelos seguranças, ela está sofrendo discriminação, uma vez que não era uma situação rotineira com outros trabalhadores e vereadores da Câmara. 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; e (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.

Para combater o lookism em nível institucional (Jones et al., 2024), municípios e estados de alguns países (EUA, Reino Unido, França, Austrália) têm criado legislações contra a discriminação baseada na aparência (Cavico et al., 2013; Barth & Wagner, 2017). Já no Brasil, a Lei nº 9.029/95 proíbe todas as formas de discriminação em um rol não taxativo, mas não especifica este tipo de discriminação. Entretanto, a aparência física está prevista no Projeto de Lei 6.653/2009, mas a Câmara dos Deputados ainda não finalizou o processo legislativo.

Por fim, no nível organizacional público, os processos de contratação que exigem requisitos estéticos (Jones et al., 2024) não são o foco de atuação no combate ao lookism como nas empresas privadas. Porém, pelo relato do caso, é possível perceber que existem organizações públicas que praticam regulação da aparência e lookism por meio de códigos de vestimenta e padrões de comportamento formais e informais (Baumann et al., 2016). Como o lookism pode desencadear assédio, tal regulamentação também pode subsidiar formas de combate e prevenção, a exemplo da Lei Complementar 179/2025 da ALMG que visa punir e coibir práticas de assédio no serviço público do estado. Além disso, é necessária a sensibilização das próprias mulheres, pois, pela naturalização de desigualdades de gênero, é comum o autocontrole quanto à sua aparência (McKie & Jyrkinen, 2017).

Questão 3: Quais desigualdades de gênero são percebidas no caso? 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). Isso pode ser visto na história de Helena a partir do padrão de vestimenta social masculino adotado na Câmara: terno e calça social pretos. 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), como as roupas usadas por Helena, 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 Helena se preocupar 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 quando Helena fica com receio de seu stories estar próximo de seu seio ou de usar biquini que aparecerá na foto. O constrangimento que ela viveu com seu colega vereador que deu zoom na sua foto de biquini configura assédio sexual pela criação de um ambiente hostil segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018). Também é assédio sexual Helena sofrer ameaças de estupro corretivo no contexto do trabalho, 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 ativa 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: Com base no caso e na leitura das sugestões de leituras prévias, quais diferenças existem entre a teoria do trabalho estético em organizações privadas e 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). 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 (Warhust & 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; Warhust & Nickson, 2020). Nesse sentido, Warhust 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.

Na história de Helena, não houve processo de contratação cuja aparência figurasse como requisito. Nem havia a figura de empregadores ou setor de RH estipulando normas escritas, treinamentos e recompensas salariais em virtude da aparência. Isso não significa que a expectativa de uma aparência adequada de vereadora e seu respectivo monitoramento e controle fosse inexistente. Logo, a norma social de aparência e comportamento na Câmara Municipal está entremeada nas práticas e discursos de diversos atores, como seguranças e policiais legislativos, funcionários de órgãos públicos, mídia, internautas e sociedade em geral. Tal forma de visualizar o trabalho estético nas organizações públicas para além do contexto privado das empresas se assemelha à ideia de poder capilar e produtivo de Foucault (2014), onde o poder não proíbe e não é possuído, mas sim exercido em relações de poder disciplinar onde os corpos são disciplinados a estarem dentro de uma norma (Foucault, 2013).

Sugestões de leituras prévias

O docente enviará aos estudantes as seguintes sugestões de leitura prévia referenciadas ao final destas notas de ensino: Dahl (2014), Lämsä et al. (2023), Scott (1995), Trusty et al. (2023) e Warhurst et al. (2009).

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 sugestões de leituras prévias 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 20 minutos para fazer uma breve apresentação do caso, explicar a dinâmica da discussão e método de avaliação da atividade. Nos 60 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 20 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 apresentadas. Além disso, recomenda-se que, no prazo máximo de duas

semanas, o mediador disponibilize as avaliações e realize um momento de feedback com a turma, como mostra o figura 1.

Figura 1 - Sugestão para organização da aula para uso caso

| Etapas | | Tempo |
|-------------------|---|---|
| Preparação | Disponibilizar as sugestões de leitura prévia e contextualizar os conceitos teóricos relacionado ao assunto | Viabilizar o acesso do caso e materiais teóricos de leitura prévia com duas aulas de antecedência |
| | Disponibilizar o caso e as questões propostas | |
| | Se necessário, adicionar outras possíveis tarefas | |
| | Definir as estruturas das equipes e apresentar os critérios de avaliação | |
| Aplicação | Debater as questões em sala de aula | Nos primeiros 20 minutos, o mediador deve organizar a sala, fazer uma breve apresentação do caso, explicar a dinâmica e método de avaliação da atividade. |
| | | Debate sobre as questões em sala de aula |
| | | Nos primeiros 20 minutos, o mediador deve organizar a sala, fazer uma breve apresentação do caso, explicar a dinâmica e método de avaliação da atividade. |
| Avaliação | Avaliar os alunos com base nos critérios estabelecidos anteriormente | Realizar a avaliação com no prazo máximo de duas semanas após a aplicação |
| | Divulgar a avaliação e realizar o feedback sobre a atividade | |

Agradecimentos

Agradecimentos pelo fomento ao Instituto Federal de Brasília, pela concessão de afastamento para qualificação e à Capes, pela concessão de bolsa.

Referências

- 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/>
- Barth, I., & Wagner, A.-L. (2017). Physical appearance as invisible discrimination. In J.-F. Chanlat & M. F. Özbilgin (Eds.). *Management and diversity: Thematic approaches* (Vol. 4, pp. 127–146). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2051-233320160000004008>
- Brasil. (1995, 13 de abril). *Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995*: Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Diário Oficial da União. Recuperado em 25 de junho de 2025, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm
- Brasil. (2009). *Projeto de Lei n.º 6.653, de 2009*: Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens nas relações de trabalho. Câmara dos Deputados. Recuperado em 25 de junho de 2025, de <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>
- Cavico, F. J., Muffler, S. C., & Mujtaba, B. G. (2013). Appearance discrimination in employment: Legal and ethical implications. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(1), 83–119. <https://doi.org/10.1108/02610151311305632>
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2013). Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. *Estudos Feministas*, 21(1), 241–282. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000100014>
- 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>
- Estado de Minas Gerais – Assembleia Legislativa de Minas Gerais. (2024). *Lei Complementar n.º 179, de 27 de dezembro de 2024*: Acrescenta dispositivos à Lei n. 869/1952, Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais. Diário Oficial da Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Recuperado em 25 de junho de 2025, de <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/179/2024/>
- Foucault, M. (2013). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (41ª ed.). Vozes.
- Foucault, M. (2014). *Microfísica do Poder* (28ª ed.). Editora Paz e Terra.
- 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)
- Jones, J., Manoharan, A., & Madera, J. M. (2024). Lookism in hospitality and tourism workplaces: A multilevel review and research agenda. *International Journal of Hospitality Management*, 123, 103909. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103909>

- Jyrkinen, M., & McKie, L. (2012). Gender, age and ageism: Experiences of women managers in Finland and Scotland. *Work, Employment and Society*, 26(1), 61–77. <https://doi.org/10.1177/0950017011426313>
- 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, L. Z. (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>
- Maconachie, G., & Sappey, J. (2011). Physical capital and its consequences for fitness workers in Queensland. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 22(1–2), 5–24. <https://doi.org/10.1080/10301763.2011.10669426>
- 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>
- Opie, T. R., & Phillips, K. W. (2015). Hair penalties: The negative influence of Afrocentric hair on ratings of Black women’s dominance and professionalism. *Frontiers in psychology*, 6, 1311. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01311>
- 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, H. (2004). *Gênero, Patriarcado e Violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- Scott, J. (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>
- 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. (2020). *Aesthetic Labour*. Sage.
- 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>
- Welzer-Lang, D. (2001). A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. *Estudos Feministas*, 9(2), 460–482. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200008>
- 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>

Notas

- [i] Federal, S. (1988). Constituição. Brasília (DF). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- [ii] Câmara dos Deputados. (2021, 15 de fevereiro). A conquista do voto feminino [Infográfico]. Agência Câmara de Notícias. <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/a-conquista-do-voto-feminino/index.html>
- [iii] G1. (2014, 7 de junho). Roseana foi primeira mulher eleita governadora; veja trajetória. G1 – Política. <https://g1.globo.com/politica/noticia/2014/06/roseana-foi-primeira-mulher-eleita-governadora-veja-trajetoria.html>
- [iv] Agência Senado. (2016, 29 de agosto). Dilma Rousseff: a primeira mulher a presidir o Brasil. Senado Notícias. Recuperado em 25 de junho de 2025, de <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/08/29/dilma-rousseff-a-primeira-mulher-a-presidir-o-brasil>
- [v] Brasil. (1995, 29 de setembro). Lei n. 9.100, de 29 de setembro de 1995. Estabelece normas para a realização das eleições municipais de 3 de outubro de 1996, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Recuperado em 25 de junho de 2025, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19100.htm
- [vi] Brasil. (1997, 30 de setembro). Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições (Lei das Eleições). Diário Oficial da União. Recuperado em 25 de junho de 2025, de http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm
- [vii] Equipe De Olho Nas Urnas. (2024, 20 de março). As barreiras de acesso das mulheres à política persistem. De Olho Nas Urnas. Recuperado em 25 de junho de 2025, de <https://deolhonasurnas.ufg.br/2024/03/20/as-barreiras-ao-de-acesso-das-mulheres-a-politica-persistem/>
- [viii] Tribunal Superior Eleitoral. (2022). Resultados das eleições. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/eleicoes/resultados-eleicoes>
- [ix] Pacto Global – Rede Brasil. (2025). *ODS e Agenda 2030*. Recuperado em 7 de julho de 2025, de <https://www.pactoglobal.org.br/ods-e-agenda-2030/>

Información adicional

redalyc-journal-id: 3515



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351582528010>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

Paula Fernandes Furbino Bretas, Manoel Bastos Gomes Neto,
Carolina Maria Mota-Santos

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

**BETWEEN SUITS, HEELS, AND SNEAKERS: aesthetics in
the trajectory of a young woman in politics**

**ENTRE TRAJES, TACONES Y ZAPATILLAS: la estética en la
trayectoria de una joven mujer en la política**

Administração Pública e Gestão Social

vol. 17, núm. 3, 1077, 2025

Universidade Federal de Viçosa, Brasil

revistaapgs@ufv.br

ISSN-E: 2175-5787



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

**Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-
SinDerivar 4.0 Internacional.**