

**TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

TRABALHO ESTÉTICO E OBJETIFICAÇÃO DE MULHERES EM EVENTOS: UMA PESQUISA QUANTITATIVA

Gabriele Calmon Cavalcanti Durães¹ – Instituto Federal de Brasília
Prof. Ma. Paula Fernandes Furbino Bretas² – Instituto Federal de Brasília

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo identificar o quanto o trabalho estético e a objetificação foram vivenciados por mulheres que trabalham em eventos no Distrito Federal. Há um cenário em que grandes marcas e empresas exigem certos padrões de beleza e comportamentos que obrigam as mulheres a estarem sempre impecáveis, avaliadas não por sua capacidade ou inteligência, mas sim “para satisfazer os convidados que serão bem recepcionados e servidos por belas mulheres”. O presente estudo, quantitativo, foi realizado no período entre julho e dezembro de 2023 através da ferramenta *Google Forms*. A amostra incluiu 198 mulheres das mais variadas idades que tiveram experiências trabalhando em eventos diversos no Distrito Federal. Como resultados, tem-se que 88,4% das mulheres relataram que já receberam de homens convites para sair ou insinuações constrangedoras, revelando a importância deste estudo, para que pesquisas e projetos futuros continuem a corroborar uma luta histórica por mais igualdade de gênero.

Palavras-chave: Sexualização, eventos, trabalho estético, igualdade de gênero, objetificação.

ABSTRACT

The present work aimed to identify the extent to which aesthetic work and objectification were experienced by women who work at events. There is a scenario in which big brands and companies demand certain standards of beauty and behavior that force women to always be impeccable, evaluated not for their ability or intelligence, but “to satisfy guests who will be well received and served by beautiful women”. This quantitative study was carried out between July and December 2023 using the *Google Forms* tool. The sample included 198 women of different ages who had experience working in different events. As a result, 88.4% of women reported that they have already received invitations to go out or embarrassing insinuations from men, revealing the importance of this study, so that future research and projects continue to corroborate a historic struggle for greater gender equality.

Keywords: *Sexualization, events, aesthetic labour, gender equality, female submission.*

1.INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, as mulheres foram submetidas aos homens, sendo marginalizadas da sociedade pelo simples fato de serem elas mesmas. Nessa perspectiva, com

¹ - Graduanda em tecnologia em eventos – *e-mail:* gabrielecalmon@hotmail.com

² - Doutoranda em Administração (PUC Minas), professora orientadora – *e-mail:* paula.bretas@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

o argumento de diferença biológica, historicamente, segregou certos tipos de atividades entre os indivíduos pela justificativa de serem biologicamente diferentes e mais aptos para determinadas tarefas (CAMILA, 2011). Desta forma, essa divisão baseia-se em características e habilidades diferentes desenvolvidas pelo sexo masculino e feminino, que foi responsável por atribuir o rótulo "trabalho de homens e trabalho de mulheres" (HIRATA e KERGOAT, 2021).

Consequentemente, na história da sociedade, havia uma separação de mulheres para "casar" e "da rua". As primeiras obedeciam aos maridos, cuidavam da casa e dos filhos, mas a figura do prazer o homem tinha com outras mulheres. No Brasil eram as escravas e as prostitutas, alimentando cada vez mais a cultura machista de superioridade cultivada pelo gênero masculino (EIBEL, 2020). E, apesar dos avanços atingidos pela luta dos movimentos feministas, por políticas públicas de proteção à mulher e leis que determinam a igualdade salarial, a batalha na busca de conquistar melhores posições no mercado de trabalho e direitos sociais ainda se faz necessária (PACHECO e DIAS, 2023).

Atrelado a essa perspectiva de uma cultura predominantemente machista, surge o termo "objetificação da mulher". Tal termo remete ao tratamento de objeto, processo que atribui ao ser humano a natureza de um objeto material, tratando-o como algo inanimado segundo o dicionário Aurélio (FERREIRA, 1999). Ademais, o assunto é tão sério que não é questionado porque o corpo feminino é utilizado, como alvo de desejo, em propagandas publicitárias para promover marcas, bebidas alcoólicas, clipes musicais e até mesmo eventos em geral (COSTA, 2018).

Nesse sentido, ao analisar o contexto do ambiente de trabalho, surge o termo "trabalho estético" que coloca em primeiro plano a aparência física dos funcionários, negligenciando outros atributos profissionais, a fim de garantir maior benefício comercial pelas empresas contratantes (WARHURST e NICKSON, 2009). Segundo Wahust e Nickson (2009) vender serviços se assemelha a vender sexualidade, pois a fronteira não é nítida, ao focar na aparência dos funcionários é possível identificar a forma como o trabalho estético se estende ao trabalho sexualizado. Uma pesquisa realizada com profissionais de recursos humanos responsáveis pela contratação de funcionários iniciantes na indústria hoteleira nos Estados Unidos revelou que um dos principais critérios para contratação era o orgulho pela aparência física (MARTIN e GROVE, 2002). Por isso, não é incomum pensar que mulheres são frequentemente colocadas para trabalhar nos mais diversos eventos com o simples objetivo de atrair o público masculino. Ao determinar atributos físicos na aparência das funcionárias é possível identificar a forma como o trabalho estético se estende ao trabalho sexualizado, envolvendo diferentes problemáticas como o sexismo e *lookism*, os quais serão abordados posteriormente, que culminam em um ponto em comum, a violência contra a mulher.

Assim, tratar sobre esse assunto tão delicado é de suma importância para quebrar esse padrão, afinal de contas, as mulheres têm ganhado espaço no mercado de trabalho e superado os homens no quesito escolaridade. Dados de 2023 do IBGE apontam que o público feminino representa 43% da população economicamente ativa no Brasil, e representam 51,7% entre as pessoas em idade de trabalhar (IBGE, 2023). No entanto, o cenário não é favorável para essas profissionais que buscam trabalho atuando em eventos, estando cada vez mais sujeitas a ambientes de trabalho estético e objetificação. Assim, entender um pouco mais a experiência das mulheres diante dessas situações é muito importante, para que pesquisas e projetos futuros continuem a corroborar uma luta histórica por mais igualdade de gênero. Portanto, o presente trabalho terá como objetivo **identificar o quanto o trabalho estético e a objetificação foram vivenciados por mulheres que trabalham em eventos.**

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

Em 2022, segundo a Associação Brasileira de Promotores de Eventos, houve um crescimento no número de eventos desenvolvidos no Brasil, em que 14.262 novos empregos foram gerados em relação ao ano anterior (ABRAPE, 2022). Tomando como base o cenário nacional, pode-se observar que o mercado de eventos está em constante ascensão, por isso uma pesquisa que explore como as mulheres são tratadas nesses ambientes se faz necessária.

2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Trabalho estético: reflexões e apontamentos

O trabalho estético refere-se ao emprego de trabalhadores com certas capacidades e atributos que atraem favoravelmente os clientes (NICKSON et al., 2001), na tentativa dos empregadores de alavancar vantagem competitiva sobre outras empresas, tomando como base a aparência de seus funcionários (WARHURST e NICKSON et al., 2007). Desta forma, determinando características prévias no momento da contratação, como "ser elegante", "bem apresentado", ou de forma mais direta, "ter boa aparência", os contratantes garantem que seus funcionários saibam que precisam estar fisicamente atraentes para seus clientes, evitando saídas possivelmente confusas para aqueles que são posteriormente considerados inadequados (WARHURST e NICKSON et al., 2007).

Historicamente, o desenvolvimento econômico muito se concentrou no papel da atividade industrial como propulsora da economia, entendendo-a como fonte primária da prosperidade dentro do capitalismo. Enquanto que a atividade dos setores de serviços era considerada secundária para o desenvolvimento econômico (CARDOSO e ALMEIDA, 2013). Entretanto, a partir da década de 1970, o papel dos serviços na economia passa a ter uma maior importância para o consumo final da sociedade, fornecendo insumos para as demais atividades econômicas e contribuindo para o desenvolvimento (KON, 1999). Segundo Vieceli (2023) o setor de serviços teve desenvolvimento superior ao da indústria e varejo em 2022, no Brasil, com um crescimento de 8,3%. Desta forma, o setor de serviços exige um relacionamento direto entre trabalhador e consumidor. E com essa transição entre setor industrial e prestação de serviços, problemas como o trabalho estético surgiram, na tentativa de estreitar ainda mais a relação entre funcionários e clientes, para impulsionar o capitalismo (WARHURST e NICKSON et al., 2007).

Portanto, a preocupação com o trabalho estético surgiu no momento em que ofertas de empregos determinavam características prioritariamente físicas, negligenciando atributos e habilidades que possivelmente seriam mais vantajosos para a empresa contratante, como por exemplo, ser proativo, comunicativo, responsável, ter boa relação com clientes e saber trabalhar em equipe (PEDROSA e FERREIRA DA SILVA, 2019). Embora a aparência física sempre tenha sido uma característica importante das vidas das pessoas, nunca foi tão importante como nos últimos anos, num mundo dominado por imagens, gratificação instantânea e redes sociais, ao ponto de os cidadãos aceitarem essa realidade sem a devida reflexão (BARTH e WAGNER, 2017).

No mercado de trabalho, essa supervalorização da aparência acabou por aumentar os índices de discriminação na vida profissional. No inquérito "Percepção da discriminação no local de trabalho" elaborado por Barth e Ramboarison-lalao (2013), os trabalhadores que acreditam ter sido discriminados na sua vida profissional afirmaram que foi devido à sua aparência física em 22% dos casos. Dos funcionários que relataram ter sido testemunhas de discriminação, 30% mencionaram a aparência. E essa discriminação no local de trabalho baseada na aparência física é chamada de *lookism* (NIU et al., 2021).

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

O *lookism* acontece no local de trabalho quando o tratamento preferencial é concedido aos funcionários considerados atraentes enquanto que o tratamento desfavorável é concedido aos empregados considerados menos desejáveis fisicamente (JAMES, 2008). E esse problema é mais prevalente quando observamos o público feminino, uma vez que as mulheres estão frequentemente lidando com o problema da discriminação por causa de sua aparência, quando comparado ao público masculino (CHIU e BABCOCK, 2002). A pesquisa desenvolvida por Niu et al. (2021), por exemplo, teve como objetivo investigar a presença do *lookism* em diferentes profissões na China. Os resultados da pesquisa apontam que as ocupações dominadas por mulheres, como professora, recepcionista e comissária de bordo, eram mais propensas a ter exigências de aparência física nos anúncios de emprego do que as ocupações dominadas por homens, o que apoiou a ideia de que o *lookism* afeta mais o público feminino.

Infere-se, portanto, que discriminar candidatos a empregos ou funcionários com base na sua aparência física não é incomum no local de trabalho. No entanto, exigir características físicas específicas quando não estão diretamente relacionadas com o trabalho pode ter consequências prejudiciais, uma vez que estabelece padrões que precisam ser atendidos para estar apresentável aos outros e parecer "bonito". Por exemplo, os procedimentos a que algumas mulheres se submetem na tentativa de se tornarem mais bonitas quando julgadas em relação às normas de aparência podem levar a sérios problemas de saúde a curto ou longo prazo, como grave ansiedade, falta de confiança e baixa autoestima (MASON, 2021).

Além disso, favorecer candidatos com determinadas características físicas denota a atribuição de um valor econômico à atratividade no local de trabalho. E quando a aparência física é recompensada financeiramente, o profissionalismo é prejudicado, uma vez que incentiva a busca de atratividade além da aquisição de qualificações (NIU et al., 2018). Ademais, quando os empregadores procuram determinados atributos físicos específicos, estão atribuindo um valor e, por sua vez, mercantilizando o corpo humano, o que perpetua o discurso masculino dominante sobre a atratividade e reforça o patriarcado nos campos profissionais (NIU et al., 2021), trazendo à tona um outro problema relacionado ao trabalho estético feminino, a objetificação.

2.2 Objetificação das mulheres em eventos: caminhos para violência

Segundo Fredrickson e Roberts (1997), a objetificação das mulheres ocorre quando o corpo, partes do corpo ou funções sexuais de uma mulher são isolados de todo o seu ser e tratados como objetos simplesmente para serem olhados, cobiçados ou tocados. O problema é tão sério que o estudo de Holland, Koval e Stratemeyer (2017), por exemplo, observou o relato de 81 mulheres durante uma semana e descobriram que cada mulher relatou ter sido alvo de objetificação entre 3 a 4 vezes em média e testemunhar a objetificação de outras mulheres 9 a 10 vezes em média. Ademais, essa exposição constante a experiências e imagens objetificantes socializa as mulheres para internalizar a perspectiva da sociedade do corpo feminino, o que muitas vezes é referida como auto-objetificação, e é caracterizada por vários níveis de pensamentos e comportamentos, tais como monitorização corporal autoconsciente, vigilância e comparação do corpo com o padrão cultural (FAIRCHILD e RUDMAN, 2008).

Algumas pesquisas na área da psicologia identificaram a auto-objetificação como um processo-chave pelo qual as meninas aprendem a pensar e tratam seus próprios corpos como objetos dos desejos dos outros (FREDRICKSON e ROBERTS, 1997). Slater e Tiggemann (2002) abordaram a teoria da objetificação de Fredrickson e Roberts (1997) e evidenciaram que as mulheres jovens passam por graves consequências decorrentes da objetificação dos seus corpos, ansiedade pela aparência física e vergonha do próprio corpo.

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

A auto-objetificação é apenas uma parcela do problema, haja vista que as mulheres enfrentam frequentemente a objetificação nas interações interpessoais diárias e através do consumo de mídias sociais. Através destas as mulheres, frequentemente, se deparam com anúncios, programas de televisão, vídeos musicais, e outros que retratam de forma desenfreada imagens sexualmente objetificantes de mulheres (FREDERICKSON e ROBERTS, 1997).

Já a objetificação interpessoal ocorre na forma de comportamentos como vaias e assobios, olhares insinuantes e maliciosos ou comentários inadequados, e até mesmo através de atos físicos como toques, carícias ou beliscões feitos sobre o corpo de uma mulher de forma indesejada (KOZEE et al., 2007). Desta forma, vale ressaltar que esse tipo de comportamento é um tipo de violência contra o público feminino, que pode ser definido conforme Nadal e Haynes (2012) como “indignidades verbais, comportamentais e ambientais diárias (muitas vezes inconscientes e não intencionais) que comunicam mensagens hostis, depreciativas ou invalidantes” contra a mulher.

Nota-se, ainda, que o problema se estende ao mercado de trabalho, uma vez que isso virou algo comum e extremamente prejudicial à saúde de mulheres trabalhadoras (ADOMAITIS, RASKIN e SAIKI, 2017). Fitzgerald et al. (1995) definem assédio no local de trabalho como um comportamento não solicitado e indesejado que é percebido pela vítima como humilhante, ofensivo e incapacitante em termos de sua própria segurança e bem-estar psicofísico, que podem incluir atos como olhares intrusivos e comentários e/ou piadas sobre o corpo da vítima. Essa conceituação cria três categorias principais de assédio: (1) a coerção sexual, a qual estaria mais ligada a ameaças e violência sexual propriamente dita; (2) o assédio de gênero, relacionado a opiniões negativas sobre as mulheres e com a hostilidade geral de gênero; e (3) a atenção sexual indesejada, que inclui comentários inapropriados e olhares fixos, por exemplo.

Pesquisas anteriores destacaram como trabalhar em contextos de objetificação, pode levar a mulher a experimentar sentimentos negativos em relação a si mesma e aos seus colegas de trabalho (MOFFITT e SZYMANSKI, 2011). As mulheres também parecem experimentar sentimentos de insatisfação e vergonha corporal, aumentando a probabilidade de desenvolver ansiedade e transtornos alimentares (SZYMANSKI e MIKORSKI, 2016; SZYMANSKI e MIKORSKI, 2017; CABRAS, SECHI e MULA, 2022), além da constante busca pelo “corpo perfeito”, aumentando assim o número de cirurgias plásticas femininas (SHARP, 2000; HARTSOCK, 2004). Isto pode ser observado na situação brasileira, uma vez que o Brasil voltou a ser o 2º maior em realização de cirurgias plásticas no mundo, perdendo apenas para os EUA nesse ranking segundo dados da Sociedade Internacional de Cirurgia Plástica Estética (ISAPS, na sigla em inglês) (GARCIA, 2022).

Portanto, trabalhar em ambientes que promovem a objetificação das mulheres, como por exemplo, aqueles que determinam o uso de uniformes justos ou roupas que destaquem partes de seus corpos, com regras rígidas de peso e aparência, pode aumentar o risco de insatisfação corporal ao intensificar as pressões socioculturais para ser convencionalmente atraente (SZYMANSKI e MIKORSKI, 2017). A pesquisa de Moffitt e Szymanski (2011), por exemplo, descreveram que as mulheres trabalhadoras de seu estudo, adotaram os padrões de aparência determinados pelo ambiente de trabalho a tal ponto que começaram a mudar suas rotinas diárias de beleza e a aplicar esses padrões fora do trabalho. Elas também relataram monitorar seu peso, ajustar suas roupas repetidamente, monitorar sua aparência física, e sentirem-se constrangidos e desconfortáveis com seus próprios corpos. Infere-se, portanto, que trabalhar nesse tipo de ambiente acaba por agredir psicologicamente tais mulheres ao ponto de que elas mesmas disseminem essa monitorização corporal autoconsciente pela sociedade.

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

Ademais, Szymanski, Moffitt e Carr (2011) identificaram uma série de características específicas de um ambiente de trabalho que promove e intensifica a objetificação, compondo, portanto, um ambiente sexualmente objetificante. Essas características envolvem: a existência de papéis tradicionais de gênero feminino e masculino, um elevado grau de atenção dado aos atributos físicos ou sexuais dos corpos das mulheres, uma elevada probabilidade de contato masculino, pouco poder feminino nesse ambiente e a necessidade de aprovação e incentivo ao olhar masculino.

O que nos remete a um outro problema social envolvendo homens e mulheres, o sexismo. Segundo o dicionário Aurélio, sexismo é uma “atitude, discurso ou comportamento, que se baseia no preconceito e na discriminação sexual: a exaltação exagerada do masculino ou do feminino é uma forma de sexismo” ou seja, se trata da discriminação baseada única e exclusivamente na questão sexual (FERREIRA,1999). Dessa forma, o sexismo pode ser dividido em duas categorias o “hostil” e o “benévolo”. O Hostil se aproxima muito do sexismo tradicional, assim está mais envolvido com a discriminação da mulher de maneira direta, sem muito cuidado de disfarçar, representando o homem como detentor do poder. Já o benévolo está intimamente ligado a comportamentos masculinos positivos, associados a discriminação feminina implícita ou subjetivista, uma vez que trata a mulher como ser, menos competente, frágil, incapaz de realizar um bom trabalho ou de cuidar da própria proteção (FORMIGA, 2007; BELO et al, 2005). O intuito é fazer com que as mulheres não detenham as mesmas oportunidades que os homens no ambiente de trabalho. Logo, conforme estudos realizados no Brasil, este tipo de sexismo se dá por meio da diferença de salários entre homens e mulheres no desempenho das mesmas funções, além da predominância de homens em funções estabelecidas como tipicamente masculinas (BRUSCHINI, 1994).

Portanto, percebe-se que esses conceitos de trabalho estético, objetificação, *lookism* e sexismo estão intimamente ligados e promovem um ambiente de segregação e violência contra a mulher, seja de forma direta ou indireta, prejudicando a ascensão feminina, apesar de todos os avanços até hoje conquistados. Por isso, é necessário investigar com qual frequência esses conceitos permeiam o mundo dos eventos na comunidade feminina em Brasília, Distrito Federal.

3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo envolve uma pesquisa de natureza quantitativa e exploratória acerca da frequência com que situações de trabalho estético, objetificação, sexismo, *lookism* e violência ocorrem no ambiente de eventos, considerando a experiência da mulher enquanto trabalhadora. A coleta de dados foi realizada no período entre julho e dezembro de 2023 através da ferramenta *Google Forms*, por meio do qual as mulheres receberam doze perguntas que deveriam responder entre "sim", "não" ou "talvez". O formulário de pesquisa pode ser visualizado no apêndice 1, e teve como base a pesquisa "Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho", realizada pelo Instituto Patrícia Galvão em 2020 (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2020). O formulário foi divulgado através das redes sociais *WhatsApp* e *Instagram*, e dividido em categorias temáticas a posteriori para envolver a discussão dos diferentes temas tratados.

A amostra incluiu mulheres das mais variadas idades que tiveram experiências trabalhando em eventos diversos em Brasília-DF. A amostragem foi não probabilística e envolveu mulheres que participaram voluntariamente. Nenhum incentivo foi fornecido para a participação no estudo.

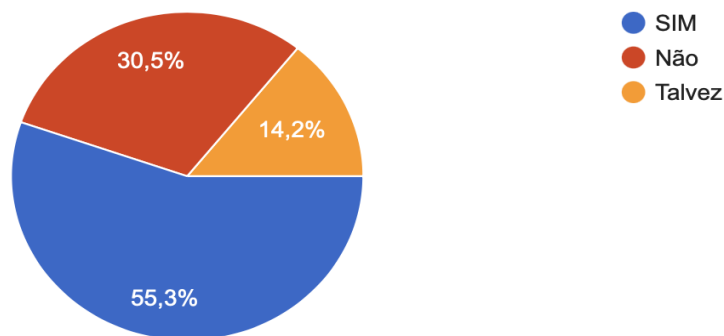
**TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

4.RESULTADOS E DISCUSSÃO

O formulário foi respondido por 198 mulheres. As perguntas foram divididas em categorias temáticas estabelecidas a posteriori:

4.1 Sexismo

Gráfico 1. Seu trabalho foi supervisionado excessivamente por homens?

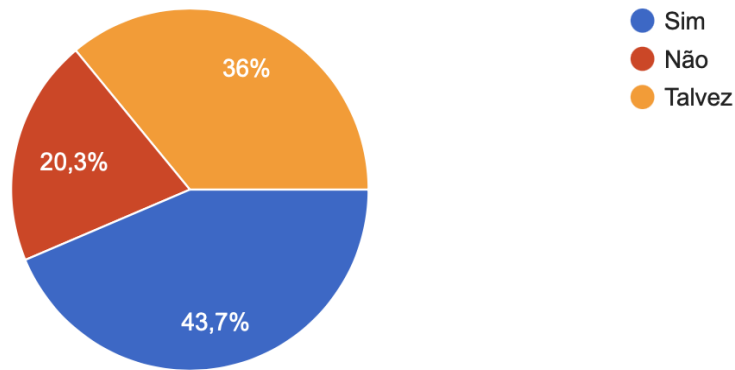


Fonte: *Google forms*.

Foi possível observar que 55,3% das mulheres já sentiram que o seu trabalho foi supervisionado excessivamente por homens. Konrad et al., (2010), por exemplo, mostra que mulheres que trabalham com um supervisor do sexo masculino percebem menos apoio organizacional, em comparação com aquelas que trabalham com um supervisor do sexo feminino. Além disso, as mulheres que trabalham em departamentos chefiados por um homem relatam sofrer mais observações, em comparação com as suas homólogas em departamentos chefiados por mulheres (KONRAD et al., 2010). O que pode explicar os resultados encontrados na presente pesquisa, quando observamos que mais da metade das mulheres revelam terem sido supervisionadas excessivamente por homens, demonstrando o sexismo hostil discutido no teórico da presente pesquisa, uma vez que esta forma envolve antipatia e estereótipos negativos sobre as mulheres, tais como crenças de que elas são incompetentes e devem ser submissas ao olhar masculino (STAMARSKI e SON HING, 2015).

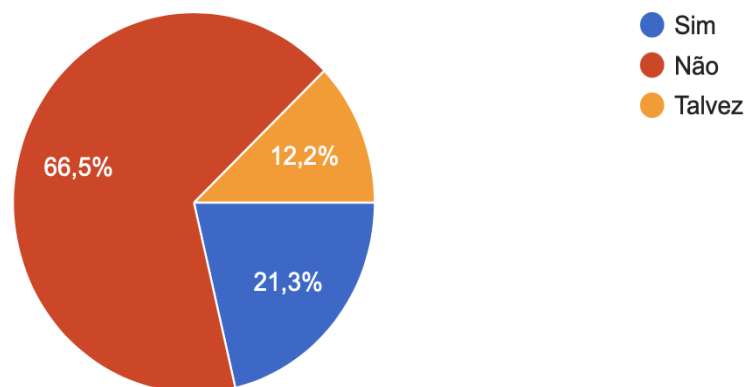
TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

Gráfico 2. Suas opiniões ou pontos de vista não eram levados em consideração?



Fonte: *Google forms*.

Gráfico 3. Ganhava um salário menor que homens que ocupavam um cargo menor que você?



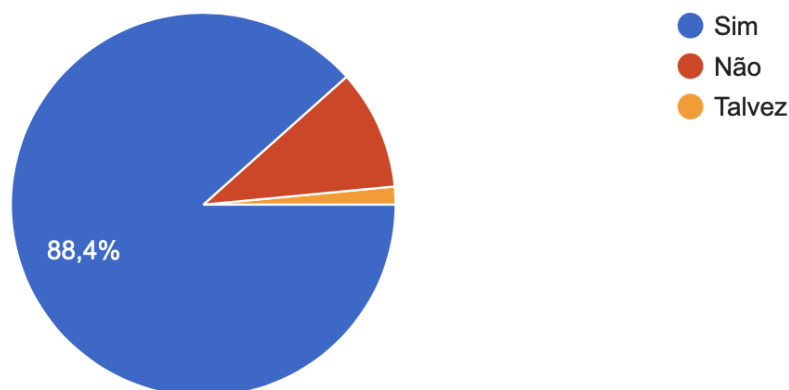
Fonte: *Google forms*.

Foi verificado que 43,7% das mulheres consideraram que suas ideias ou pontos de vista não eram levados em consideração. Ademais, 21,3% das participantes consideraram que ganhavam um salário menor que homens que ocupavam um cargo menor. Um estudo desenvolvido por Petersen e Morgan (1995) identificou que uma das formas de discriminação no local de trabalho que afeta negativamente as oportunidades do público feminino é a disparidade salarial entre homens e mulheres. Vale ressaltar o decreto 11.795/2023 que regulamenta a lei 14.611, que foi sancionada pelo presidente Lula em julho deste ano e estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens (BRASIL, 2023). Embora, já prevista legalmente a igualdade salarial entre homens e mulheres, ainda não é uma realidade no Brasil, de acordo com o IBGE, dados de 2019 apontam que homens ganhavam quase 30% a mais que as mulheres (IBGE, 2019). Assim, as desigualdades de gênero no local de trabalho afetam as experiências das mulheres em eventos e a sua probabilidade de enfrentar situações desagradáveis.

4.2. Trabalho estético

**TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

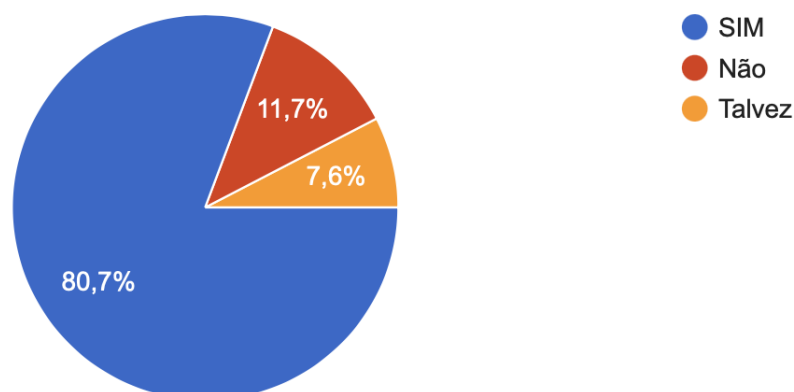
Gráfico 4. Recebeu de homens convites para sair ou insinuações constrangedoras?



Fonte: *Google forms*.

Foi possível observar que 88,4% das mulheres que participaram da pesquisa, apontaram que já receberam de homens convites para sair ou insinuações constrangedoras, e quando perguntadas se foram elogiadas por homens de forma constrangedora por seus atributos físicos 80,7% afirmaram positivamente (Gráfico 5). O que confirma o teórico desta pesquisa, uma vez que representa a grande maioria da amostra, revelando o quão prevalente são as atitudes masculinas sobre as mulheres. Neste ponto, vale ressaltar que apesar da divisão entre tópicos na presente pesquisa, todos assuntos estão intimamente ligados, uma vez que existe uma linha tênue entre comentários, piadas, elogios constrangedores e violência.

Gráfico 5. Foi elogiada por homens de forma constrangedora por seus atributos físicos?



Fonte: *Google forms*.

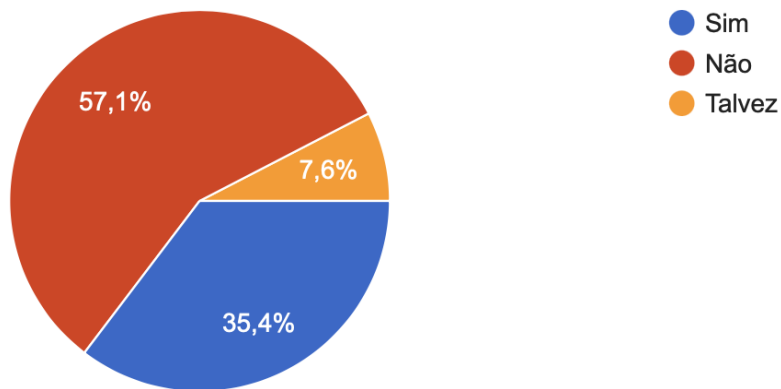
O primeiro passo que integra todos os assuntos abordados no ambiente laboral é o momento da contratação das mulheres, uma vez que é nesta hora que atributos físicos são supervalorizados, e uma cascata de eventos ocorre posteriormente. Foi definido como trabalho estético o emprego de trabalhadoras com certas capacidades e atributos que atraem

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

favoravelmente os clientes (NICKSON et al., 2001), na tentativa dos empregadores de alavancar vantagem competitiva sobre outras empresas, tomando como base a aparência de seus funcionários (WARHURST e NICKSON et al., 2007), atribuindo valor e, por sua vez, mercantilizando o corpo humano. E é aqui que inicia a jornada feminina cercada de uma sequência de eventos constrangedores, que mais de 80% das mulheres retrataram nestes tópicos do questionário.

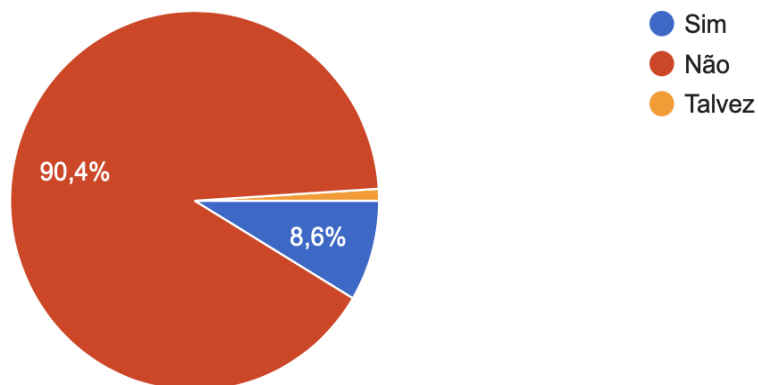
4.3. Lookism

Gráfico 6. Foi discriminada por sua aparência física ou idade?



Fonte: *Google forms*.

Gráfico 7. Foi discriminada por sua raça ou cor da pele?



Fonte: *Google forms*.

Foi observado na presente pesquisa que 35,4% das mulheres responderam que foram discriminadas por sua aparência física ou idade e 8,6% foram discriminadas por sua raça ou cor da pele, portanto, muitos ambientes de trabalho ainda apresentam situações de discriminação com base na aparência física. O que corrobora os dados apresentados no teórico da presente pesquisa, como por exemplo o inquérito “Percepção da discriminação no local de trabalho”

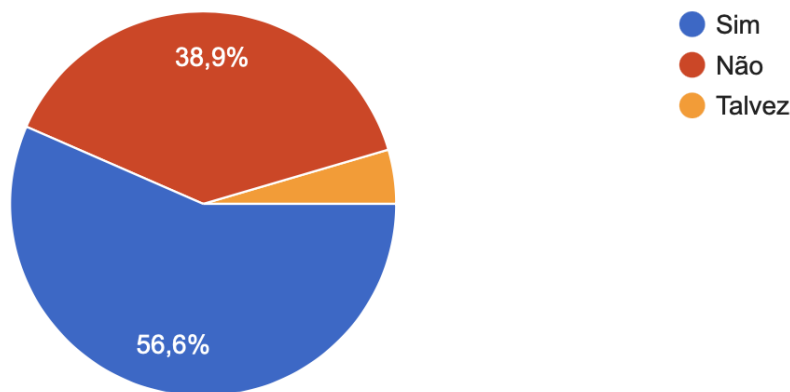
TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

elaborado por Barth e Ramboarison-lalao (2013), em que os trabalhadores que acreditam ter sido discriminados na sua vida profissional afirmaram que foi devido à sua aparência física em 22% dos casos. Dos funcionários que relataram ter sido testemunhas de discriminação, 30% mencionaram a aparência. Desta forma, observa-se uma proximidade dos dados da pesquisa de Barth e Ramboarison-lalao (2013) com o do presente estudo, e ninguém deveria ser discriminado por sua aparência, esse dado é alarmante.

Além disso, James (2008) relata que o noticiário da televisão "ABC 20/20" conduziu uma experiência em que duas mulheres com currículos e comportamentos virtualmente idênticos candidataram-se ao mesmo emprego. Não é de surpreender que o entrevistador tenha sido mais amigável com a candidata mais atraente e estendeu a oferta de emprego a ela, ao passo que a candidata menos atraente nem sequer recebeu um telefonema de retorno. Além disso, mulheres mais velhas podem enfrentar discriminação no mercado de trabalho devido à percepção de que a juventude está associada à beleza e vitalidade. Isso pode se refletir em oportunidades de promoção, contratação e retenção no emprego, de acordo com James (2008) as pessoas fazem a suposição estereotipada de que o aumento da idade diminui a atratividade física, a idade e a aparência estão implicitamente ligadas. Insta salientar que por diversas vezes esses demandantes "só tiveram sucesso quando a aparência atraente que o empregador procurava não era apenas bonita, mas bonita e branca" de acordo com Corbett (2007). O que nos faz pensar que cada vez mais essa busca por padrões de aparência é preconceituosa.

4.4. Violência e objetificação

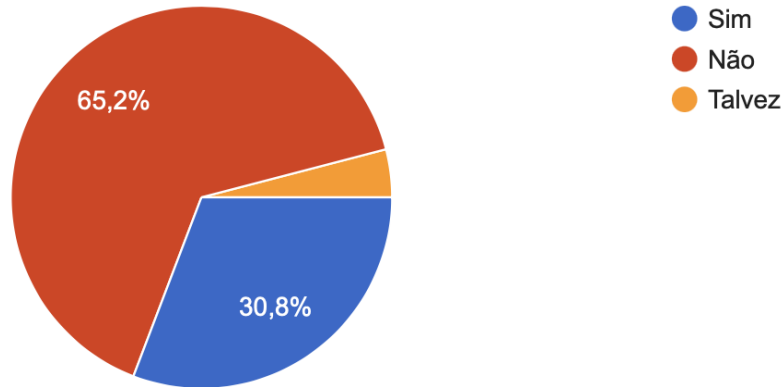
Gráfico 8. Já foi xingada ou gritaram com você?



Fonte: *Google forms*.

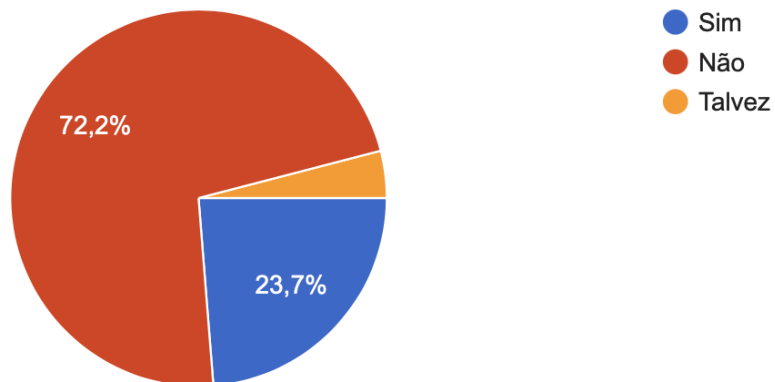
Gráfico 9. Já foi humilhada na frente de seus colegas de trabalho?

**TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**



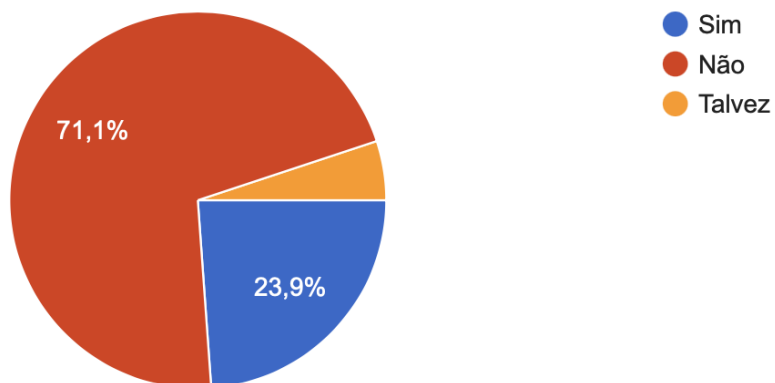
Fonte: *Google forms.*

Gráfico 10. Foi ameaçada verbalmente?



Fonte: *Google forms.*

Gráfico 11. Foi alvo de agressões sexuais, assédio ou estupro?



Fonte: *Google forms.*

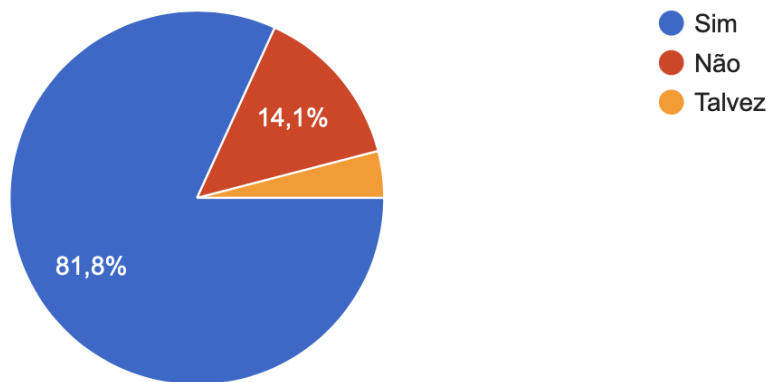
TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

Este tópico abordado na presente pesquisa revela quão grave é a situação que mulheres brasileiras enfrentam trabalhando em eventos. Das 198 que responderam o questionário, mais da metade revelam já terem sido xingadas ou presenciado episódios em que gritaram com as mesmas (56,6%). Vale ressaltar que 23,9% foram alvo de agressões sexuais, assédio ou estupro, demonstrando que esse tipo de situação não é incomum em eventos, caracterizando a coerção sexual definida por Fitzgerald et al. (1995). Também, esses tópicos do questionário estão intimamente ligados a objetificação interpessoal definida por Kozee et al, (2007) como vaias e assobios, olhares insinuantes e maliciosos ou comentários inadequados, e até mesmo através de atos físicos como toques, carícias ou beliscões feitos sobre o corpo de uma mulher de forma indesejada, confirmando o que foi apresentado no referencial teórico.

Além disso, como estudos que investiguem a objetificação e violência contra mulher em eventos são escassos na literatura, alguns investigaram a temática em outros contextos, como o estudo de Leskinen et al., (2011) que entrevistou 9.725 mulheres entre os militares dos Estados Unidos, e observou que 52% delas relataram ter sofrido assédio no último ano de trabalho. Leskinen et al., (2011) também revela que em uma amostra de 1.425 advogadas, 32% tinham sofrido algum tipo de assédio nos últimos 5 anos. Ademais, vale ressaltar que muito embora no Brasil exista uma lei de combate à violência doméstica familiar, Lei Maria da Penha – Lei 11.340/2006, não há nenhuma lei especificamente voltada à proteção e igualdade da mulher no ambiente laboral (JACOB e RAMOS, 2022), revelando que ainda há muito a se percorrer para que mulheres se sintam protegidas no seu local de trabalho.

4.5. Contexto geral

Gráfico 12. Passou por pelo menos uma dessas situações, mesmo acontecido uma única vez?



Fonte: *Google forms*.

Com base nos resultados da presente pesquisa, pode-se verificar que a grande maioria das mulheres que responderam o questionário, 81,8%, passaram por pelo menos uma das situações que envolveram violência, objetificação, sexismo, *lookism* ou trabalho estético.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se que o trabalho estético e a objetificação são muito vivenciados por mulheres que trabalham em eventos, confirmando o objetivo da presente pesquisa. A elas são

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

atribuídos papéis de recepção, credenciamento, demonstrativos e publicitários onde grandes marcas e empresas exigem certos padrões de beleza e comportamento, sendo obrigadas a estarem sempre impecáveis e avaliadas não por sua capacidade ou inteligência, mas sim “para satisfazer os convidados sendo bem recepcionados e servidos por belas mulheres”, reforçando cada vez mais a teoria e presença do trabalho estético nos mais variados eventos.

Há que se dizer também que por muitas vezes, elas deixam de garantir uma vaga nesses eventos, por estarem acima do peso, terem a faixa etária acima dos 35 anos, serem baixas ou "altas demais" e cria-se um cenário onde é quase impossível se encaixar em tantos pré requisitos, chegando até a mentir sobre seus atributos físicos. A grande maioria dessas empresas que intermediam essas contratações pedem para as candidatas fotos de rosto, sem óculos escuros, de corpo inteiro e até mesmo de biquíni. Para além da objetificação e do trabalho estético, o sexismo também é muito vivenciado, não apenas se manifesta em disparidades salariais e oportunidades de carreira, mas também permeia aspectos mais sutis da vida cotidiana, moldando percepções, comportamentos e limitando o pleno potencial humano com base no gênero atribuído.

É importante reconhecer e questionar esses padrões de beleza e as expectativas associadas ao trabalho estético. Promover a diversidade e a representação inclusiva na mídia e na indústria da beleza é um passo fundamental para desafiar a objetificação e criar ambientes mais igualitários e respeitosos. Além disso, destacar as habilidades e conquistas das mulheres para além de sua aparência é crucial para superar a cultura de objetificação e promover uma sociedade mais justa e equitativa. Já o combate ao sexismo exige uma abordagem holística que desafie estereótipos, promova a igualdade de oportunidades e empodere indivíduos a desafiar as normas de gênero prejudiciais.

É importante pontuar algumas limitações da presente pesquisa. A objetificação das mulheres e trabalho estético pode ser um conceito subjetivo e multifacetado. Medir e quantificá-los de maneira precisa pode ser desafiador, e diferentes pesquisadores podem usar abordagens variadas, o que pode levar a resultados inconsistentes ou difíceis de comparar. Além disso, foi observado que o contexto do trabalho estético e objetificação das mulheres (temática central da pesquisa) envolve uma problemática muito extensa com inúmeros eventos que os cercam, como o *lookism*, sexismo e violência, tornando mais complexa essa quantificação. Portanto, é fundamental que estudos futuros investiguem melhor o assunto, abordando como o trabalho estético, a objetificação, o sexismo, *lookism* e violência permeiam a vida de mulheres trabalhadoras, para que cada vez mais medidas sejam tomadas para mudar este cenário.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. Brasília, DF: OIT, 2004.

ADOMAITIS, A. D. D.; RASKIN, R.; SAIKI, D. Appearance Discrimination: Lookism and the Cost to the American Woman. **The Seneca Falls Dialogues Journal**, Vol. 2, Article 6. 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS PROMOTORES DE EVENTOS (ABRAPE). **Cresce a geração de empregos no setor de eventos de cultura e entretenimento no país**. 2022.

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

Disponível em <<https://abrape.com.br/cresce-a-geracao-de-empregos-no-setor-de-eventos-de-cultura-e-entretenimento-no-pais/>>. Acesso em 04 de julho de 2023.

BARTH, I. RAMBOARISON-LALAO, I. Perception de l'apparence dans le monde du travail: le poids des préjugés. **Enquête auprès de 909 postiers**. *Management & Avenir*, 60(2), 176–194. 2013.

BARTH, I. WAGNER, A.L. Physical Appearance as Invisible Discrimination. **In Management and Diversity**. 127-146. 2017.

BELO, R. P. *et al.* Correlatos valorativos do sexismo ambivalente. **Psicologia: reflexão e crítica**, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 7-15, jan.-abr. 2005.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de Julho de 2023**. Que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2023. Acesso em 25 de Novembro de 2023.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro.69 **Revista Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v.2, n.1, 1o semestre/1994.

CABRAS, C., SECHI, C., MULA, S. Sexually objectifying work environments and affective commitment in a sample of Italian waitresses: The mediating role of anxiety and job satisfaction. **Journal of Public Health Research**.11(4), 2022.

CAMILA, Daniel. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, vol., no. 25/26, 2011.

CARDOSO, V.L.; ALMEIDA, E. Evolução e dinâmica espacial do setor de serviços e sua relação com o setor industrial. **Revista de história econômica & Economia regional aplicada**. Vol. 8. n. 15. 2013.

CHIU, R. K., BABCOCK, R. D. The relative importance of facial attractiveness and gender in Hong Kong selection decisions. **International Journal of Human Resource Management**, 13(1), 141–155, 2002.

CORBETT, William. The Ugly Truth About Appearance Discrimination and the Beauty of Our Employment Discrimination Law. **Duke Journal of Gender Law & Policy**, v. 14, n. 1, p. 153–178, 2007.

COSTA, Ana Kerlly Souza da. Hipersexualização frente ao empoderamento: a objetificação do corpo feminino evidenciada. **Anais do Seminário de Gênero e Sexualidade**, 2018.

EIBEL, K. D. Desconstrução da cultura machista como pressuposto para efetivar a prevenção da violência contra a mulher: um olhar da rede de enfrentamento de Lajeado/RS. **Monografia (Direito)**. Universidade do Vale do Taquari – Univates. Lajeado, Rio Grande do Sul. p. 11. 2020.

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

FAIRCHILD, Kimberly; RUDMAN, Laurie A. Everyday Stranger Harassment and Women's Objectification. **Social Justice Research**, v. 21, n. 3, p. 338–357, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3 ed. totalmente rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FITZGERALD, Louise F.; GELFAND, Michele J.; DRASGOW, Fritz. Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 17, n. 4, p. 425–445, 1995.

FORMIGA, N. S. Valores humanos e sexismo ambivalente. **Revista do Departamento de Psicologia- UFF**, Niterói, v. 19, n. 2, p. 381-396, dez. 2007.

FREDRICKSON, B. L., ROBERTS, T. Objectification theory: Toward understanding women's lived experiences and mental health risks. **Psychology of Women Quarterly**, 21(2), 173-206, 1997.

FREDRICKSON, B. L., ROBERTS, T., NOLL, S. M., QUINN, D. M., e TWENGE, J. M. That swimsuit becomes you: Sex differences in self-objectification, restrained eating, and math performance. **Journal of Personality and Social Psychology**, 75, 269-284, 1998.

FREDRICKSON, B. L.; ROBERTS, T. A. Objectification theory: Toward understanding women's lived experiences and mental health risks. **Psychology of Women Quarterly**, 21(2), 173-206. 1997.

GARCIA, Mariana. Mamas, rinoplastia e lipo: Brasil está entre países que mais fazem cirurgias plásticas; veja lista e ranking. **G1**, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/saude/noticia/2022/07/03/mamas-rinoplastia-e-lipo-brasil-esta-entre-paises-que-mais-fazem-cirurgias-plasticas-veja-lista-e-ranking.ghtml>>. Acesso em: 01 nov. 2023.

HARTSOCK, N. C. M. Women and/as Commodities: a brief meditation. **Canadian Woman Studies/Les Cashiers De La Femme**, 23(3-4), 14-17. 2004.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO**, v. 1, n. 53, p. 22–34, 2021.

HOLLAND, Elise; KOVAL, Peter; STRATEMEYER, Michelle; et al. Sexual objectification in women's daily lives: A smartphone ecological momentary assessment study. **The British Journal of Social Psychology**, v. 56, n. 2, p. 314–333, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Homens ganharam quase 30% a mais que mulheres em 2019**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>> . Acesso em 27 de novembro de 2023.

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2023**. 2023. Disponível em <https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestre_caderno.pdf>. Acesso em 11 de novembro de 2023.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. 2020. Disponível em <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>>. Acesso em 04 de julho de 2023.

JACOB, Valena & RAMOS, Benizete (Org.) Independência ou Morte dos Direitos Sociais [Recurso eletrônico on-line]. **Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT)**. São Paulo/SP: CONAT, 12 a 14 de outubro de 2022, no Bourbon Convention Ibirapuera - Av. Ibirapuera, 2927, em São Paulo, SP.

JAMES, H. R. If you are attractive and you know it, please apply: Appearance based discrimination and employers' discretion. **Valparaiso University Law Review**, 42, 629–677, 2008.

KON, A. Sobre as atividades de serviço: revendo conceitos e tipologias. **Revista de Economia Política**, São Paulo: vol.19. n 2(74). 64-83. 1999.

KOZEE, Holly B.; TYLKA, Tracy L.; AUGUSTUS-HORVATH, Casey L.; et al. Development and Psychometric Evaluation of the Interpersonal Sexual Objectification Scale. **Psychology of Women Quarterly**, v. 31, n. 2, p. 176–189, 2007.

LESKINEN, Emily A.; CORTINA, Lilia M.; KABAT, Dana B. Gender harassment: broadening our understanding of sex-based harassment at work. **Law and Human Behavior**, v. 35, n. 1, p. 25–39, 2011.

MARTIN, L.; GROVE, J. Interview as a selection tool for entry-level hospitality employees. **Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism**, v. 1,1, 41–47. 2002.

MASON, A. What's wrong with everyday lookism? **Politics, Philosophy & Economics**, 20(3), 315-335, 2021.

MOFFITT, L.B. e SZYMANSKI, D.M. Experiencing sexually objectifying environments: a qualitative study. **Couns Psychol.** 39(1): 67–106, 2011.

NADAL, Kevin L.; HAYNES, Kristal. The effects of sexism, gender microaggressions, and other forms of discrimination on women's mental health and development. **In: Women and mental disorders**, Vols. 1-4. Santa Barbara, CA, US: Praeger/ABC-CLIO, 2012, p. 87–101.

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

NICKSON, D., WARHURST, C., WITZ, A. and CULLEN, A. M. 'The Importance of Being Aesthetic: Work, Employment and Service Organization', in A. Sturdy et al. (eds) *Customer Service*. **Basingstoke: Palgrave**. 2001.

NIU, Y., HIRUDAYARAJ, M., SIMS, C. H., KAWASHIMA, Y. Lookism in the Chinese nursing industry: A content analysis of online recruitment advertisements. **Journal of Asia-Pacific Business**, 19(2), 96–113, 2018.

NIU, Yuanlu; BAKER, Rose; XU, Xu; et al. Lookism in the Chinese Job Advertisements. **Journal of Asia-Pacific Business**, v. 22, n. 3, p. 226–240, 2021.

PACHECO, E. M.; DIAS, M. T. G. A luta das mulheres por políticas sociais: avanços e retrocessos. **Serviço Social & Sociedade**, v. 146, n. 1, p. 263–283, 2023.

PEDROSA, Nadia; FERREIRA DA SILVA, Luciano. A importância dos soft skills nas descrições das vagas de gerente de projetos de TI. **Revista Alcance**, vol. 26, núm. 1, 2019, Janeiro-Abril, pp. 045-060. Universidade do Vale do Itajaí, Brasil.

PETERSEN, Trond; MORGAN, Laurie A. Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. **American Journal of Sociology**, v. 101, n. 2, p. 329–365, 1995.

SHARP, L. A. The commodification of the body and its parts. **Annual Review of Anthropology**, 29(1), 287-328. 2000.

SLATER, A.; TIGGEMANN, M. A test of objectification theory in adolescent girls. **Sex Roles**, 46(9-10), 343-349. 2002.

STAMARSKI, Cailin; SON HING, Leanne. Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. **Frontiers in Psychology**, v. 6, 2015.

SZYMANSKI, D.M., MIKORSKI, R. Does the work environment matter? Sexual objectification and waitresses' body dissatisfaction. **Body Image**; 23: 9–12, 2017.

SZYMANSKI, D.M., MIKORSKI, R. Sexually objectifying restaurants and waitresses' burnout and intentions to leave: The roles of power and support. **Sex Roles**; 75(7-8): 328–338, 2016.

SZYMANSKI, Dawn M.; MOFFITT, Lauren B.; CARR, Erika R. Sexual Objectification of Women: Advances to Theory and Research 1ψ7. **The Counseling Psychologist**, v. 39, n. 1, p. 6–38, 2011.

VIECELI. L. **Setor de serviços fecha 2022 com alta de 8,3% e bate recorde no Brasil**.
Folha de São Paulo, 2023. Disponível em

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

<<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/setor-de-servicos-fecha-2022-com-alta-de-83-e-alcanca-patamar-recorde.shtml>>. Acesso em 02 de novembro de 2023.

WARHURST, C.; NICKSON, D. 'Who's got the look?': emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services. **Gender, Work & Organization**, v. 16, n. 3, p. 385-404, 2009.

WARHURST, C.; NICKSON, D. Employee Experience of Aesthetic Labour in Retail and Hospitality. **Work Employment & Society**. 21. 103-120. 2007.

APÊNDICE

Formulário de pesquisa

1. Seu trabalho foi supervisionado excessivamente por homens?
2. Foi xingada ou gritaram com você?
3. Recebeu de homens convites para sair ou insinuações constrangedoras?
4. Suas opiniões ou pontos de vista não eram levados em consideração?
5. Foi elogiada por homens de forma constrangedora por seus atributos físicos?
6. Ganhava um salário menor que homens que ocupavam um cargo menor que você?
7. Já foi humilhada na frente dos seus colegas de trabalho?
8. Foi ameaçada verbalmente?
9. Foi discriminada por sua aparência física ou idade?
10. Foi alvo de agressões sexuais, assédio ou estupro?
11. Foi discriminada por sua raça ou cor da pele?
12. Passou por pelo menos uma dessas situações? Mesmo acontecido uma única vez?

Link do formulário: <https://docs.google.com/forms/d/1CA-GDfpG46nTLf8QCqZAhGPZ1aoMD-RLuT2lrFgq4c/edit>