

Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v33i2.76915>

LOOKISM NA ADMINISTRAÇÃO: REVISÃO INTEGRATIVA E AGENDA DE PESQUISA

LOOKISM IN MANAGEMENT: INTEGRATIVE REVIEW AND RESEARCH AGENDA

 Paula Fernandes Furbino BRETAS¹
 Carolina Maria MOTA-SANTOS²

Recebido em: 20/05/25

Aceito em: 26/11/25

RESUMO

O objetivo deste artigo é realizar uma revisão integrativa da literatura, combinada com a bibliometria, sobre discriminação baseada na aparência, no ambiente de trabalho comumente referida como *lookism*. Neste, normalmente, se reproduzem padrões estéticos que marginalizam indivíduos que já sofrem opressão sistêmica, tais como mulheres, negros, migrantes, pessoas com deficiências e aqueles fisicamente considerados fora dos padrões. Com base em 35 artigos indexados nas bases de dados *Web of Science* e *Scopus*, este estudo mapeia as estruturas sociais, intelectuais e conceituais do campo. Quatro linhas de pesquisa foram identificadas: 1) Trabalho estético e *lookism* sob uma perspectiva crítica sociológica; 2) Beleza como fator de distinção sob uma perspectiva econômico-empírica; 3) (Des)regulamentação do *lookism* sob uma lente jurídico-normativa; 4) Discriminação por aparência na interseccionalidade de opressões, sob uma perspectiva crítica feminista, antirracista e decolonial. O artigo contribui com a proposição de uma agenda de pesquisa e de expansão do entendimento teórico sobre *lookism*, para incluir não apenas atributos visuais, mas também padrões de fala, características vocais, atributos olfativos e práticas incorporadas. Implicações práticas incluem a necessidade de revisar

1 Instituto Federal de Brasília/ Instituto Federal de Minas Gerais – email: paulaffb@gmail.com

2 Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – email: cmmotasantos@gmail.com

políticas organizacionais para abordar o preconceito estético nas práticas de RH e fortalecer os esforços de diversidade e inclusão nas organizações.

Palavras-chave: Lookism. Discriminação baseada na aparência. Trabalho estético. Discriminação estética. Diversidade e Inclusão.

ABSTRACT

This article conducts an integrative literature review and bibliometric analysis of appearance-based discrimination, commonly referred to as lookism, in organizational settings. The workplace often perpetuates aesthetic standards that marginalize individuals who already experience systemic oppression, including women, Black people, immigrants, people with disabilities, and those who do not fit the standard physical mold.. Based on 35 articles indexed in the Web of Science and Scopus databases, we mapped the field's social, intellectual, and conceptual structures. Four research streams were identified: aesthetic labor and lookism from a critical sociological perspective; beauty as a factor of distinction from an economic-empirical perspective; (de)regulation of lookism through a legal-normative lens; and appearance-based discrimination at the intersection of oppressions from a critical feminist, anti-racist, and decolonial perspective. This article contributes to the literature by proposing a research agenda and expanding the theoretical understanding of lookism to include not only visual attributes but also speech patterns, vocal characteristics, olfactory attributes, and embodied practices. Practical implications include revising organizational policies to address beauty bias in human resources (HR) practices and strengthening diversity and inclusion efforts within organizations.

Keywords: Lookism. Appearance-based discrimination. Aesthetic labor. Aesthetic discrimination. Diversity and inclusion.

INTRODUÇÃO

Lookism refere-se ao “preconceito contra pessoas por causa de sua aparência” (Tietj; Cresap, 2005, p. 31, tradução nossa). No local de trabalho, o *lookism* ocorre quando empregadores favorecem pessoas consideradas bonitas e penalizam pessoas menos atraentes (Warhurst *et al.*, 2009), seja em contratações, promoções ou outros benefícios oferecidos pelas organizações, sendo este o conceito principal mobilizado neste artigo. Isso significa compreender o *lookism* pelo olhar da Sociologia do trabalho como práticas organizacionais e não apenas como comportamento/ experiência, pois a beleza não é vista como uma questão de gosto individual. A partir dessa disciplina, relacionamos o *lookism* como consequência do trabalho estético, que trata da mercantilização e gestão das disposições incorporadas dos trabalhadores para benefício dos empregadores (Warhurst; Nickson, 2020).

Para Warhurst e Nickson (2020), a desindustrialização na década de 1990 no Reino Unido impulsionou o crescimento do setor de serviços, o que demandou um olhar para os trabalhadores como parte do processo de trabalho. Segundo Pettinger (2004), os trabalhadores fazem parte da marca da organização. Isso implicou um gerenciamento não somente da personalidade e emoções dos trabalhadores, mas também daqueles atributos ligados ao seu corpo e aparência física, nomeado como trabalho estético (Warhurst; Nickson, 2020), o que tem sido observado em diversos locais no mundo.

Além disso, propomos um alargamento do conceito de *lookism* a partir da discussão feita no Direito do Trabalho, que entende discriminação estética como uma prática arbitrária para tratamento diferenciado (Moreira *et al.*, 2023). Logo, ao utilizar “estética”, podemos ir além da “aparência”, mantendo o núcleo de sentido original ligado à injustiça social nas práticas organizacionais e considerando que o ideal de beleza constitui um padrão normalizador (Foucault, 2013), o qual exclui, marginaliza e violenta os corpos que não se submetem às disciplinas. Ao estabelecer o controle da aparência, os empregadores buscam um padrão ideal.

Tais conceitos são mobilizados por que esta pesquisa está comprometida com uma Administração socialmente referenciada, epistemologicamente orientada pela lente das teorias de gênero (Scott, 1986/2019), que joga luz nas relações de poder (Foucault, 2013) e hierarquização de corpos envolvidas nas práticas organizacionais (Acker, 1990). Diante do exposto, questiona-se: será que uma funcionária pode ser demitida por ter se recusado a alisar o próprio cabelo? Ou pode não ser contratada para atender clientes por possuir manchas no rosto? Ou pode não ser promovida à gerência por ser gorda e de estatura baixa? Será que as organizações, por meio de códigos de vestimenta e higiene entre outras práticas organizacionais, normalizam (Foucault, 2013) um tipo de corpo ideal em seu contexto organizacional? Se normaliza, quem são as pessoas excluídas que estão na margem desse padrão? No Brasil, Moreira *et al.* (2023, p. 1944) usam a expressão “discriminação estética” como sendo “uma prática arbitrária baseada na aparência das pessoas, pois envolve a utilização de padrões institucionalizados de beleza para estabelecer tratamento diferenciado entre elas”.

O *lookism* pode acontecer em diversas instituições, como família, escola, justiça, hospitais. Por isso, tem sido estudado em diferentes áreas do conhecimento, como Direito, Bioética,

Comunicação, Educação, Estudos de Mulheres e Feministas, Ciências Sociais, Saúde e Psicologia. Porém, Saiki, Adomaitis e Gundlach (2017) identificaram que o local de trabalho é o principal contexto do *lookism* examinado em pesquisas, abrangendo organizações de relações públicas, hotelaria, varejo, esportes, serviços, indústria fitness e academia.

Zhou, Liu e Liu (2022) identificaram o *lookism* como uma das principais discriminações em Hospitalidade e Turismo (H&T). Os pesquisadores se concentraram na relação entre trabalhadores e turistas, não abrangendo as práticas discriminatórias organizacionais, como recrutamento e seleção, comportamento organizacional, clima de *lookism*, entre outros assuntos no âmbito das organizações. Percebendo essa lacuna em relação aos trabalhadores, Jones, Manoharan e Madera (2024) fizeram uma revisão visando um avanço teórico no que tange aos fatores antecedentes que favorecem o *lookism* e seus impactos, bem como mediadores e moderadores desses relacionamentos. Apesar da contribuição teórica, seu objetivo também era restrito à H&T. Já a revisão de Niu, Liu e Hirudayaraj (2021), apesar de mais geral no contexto das organizações de trabalho, concentrou-se na China, sendo mais um nicho de pesquisa. Portanto, considera-se como lacunas essas características de nicho das revisões, que não abrangeram o trabalho nas organizações, o que se pretende preencher neste artigo. Portanto, o objetivo é realizar uma revisão integrativa da literatura combinada com a bibliometria sobre discriminação baseada na aparência, comumente referida como *lookism*, na Administração.

Como justificativa, considera-se que o *lookism* é uma temática com consequências no âmbito organizacional e individual ainda pouco estudada e muitas vezes confundida com discriminação de gênero e raça. Warhurst *et al.* (2009) argumentam que se a pessoa não foi discriminada por gênero e raça, ainda poderá ser pelo *lookism*, como peso, altura, traços faciais e tatuagens. Assim, mesmo havendo interface, considera-se necessário aprofundar os estudos tanto para diferenciá-los quanto para integrá-los.

Além disso, para respeitar a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (Brasil, 2019), é preciso conhecer e debater as diferentes formas de discriminações em busca de combatê-las. Por fim, em um momento político no qual o presidente estadunidense tem criticado e cortado recursos de programas de diversidade e inclusão, é necessário se debater o

assunto para fortalecê-lo de modo a preservar a dignidade e a vida dos indivíduos e grupos marginalizados.

Como contribuições, tem-se que o *lookism* foi objeto de estudo de apenas uma dissertação (Gestal, 2023) na Administração e um artigo no Direito (Moreira *et al.*, 2023) no Brasil, o que demonstra tanto uma lacuna quanto um potencial de agenda de pesquisa nacional. Além disso, como contribuição teórica, buscou-se ampliar o conceito de *lookism* a partir de desenvolvimentos de pesquisas internacionais sobre trabalho estético para incluir os sotaques, tons de voz, jeito de falar e cheiro como atributos estéticos passíveis de *lookism*, além da aparência física. Outra contribuição refere-se à identificação de linhas temáticas de pesquisa que reúnem diferentes áreas do conhecimento, com destaque para a linha emergente que difere da tradição dos estudos, abrangendo a interseccionalidade e os estudos decoloniais, com perspectiva não ocidental para a temática.

Como implicações práticas, visa-se permitir a formação de profissionais de Administração com novos conceitos e possibilitar políticas organizacionais de combate, prevenção e capacitação. Vislumbra-se uma contribuição social em prol de políticas públicas antidiscriminatórias, pois temos um projeto de lei (Brasil, 2009) que visa combater as discriminações, no qual está inclusa a discriminação baseada na aparência, mas está engavetado no Congresso Nacional (Pritsch, 2021).

MÉTODO

Esta pesquisa bibliográfica, de caráter descritivo, utiliza como método a revisão sistemática da literatura, cujo objetivo é, de forma rigorosa, avaliar e sintetizar a literatura sobre um tópico de pesquisa (Cronin; Ryan; Coughlan, 2008). Para Botelho, Cunha e Macedo (2011), a revisão sistemática é um guarda-chuva de outros métodos, como a revisão integrativa da literatura. Esta, por sua vez, faz a integração de diferentes opiniões, conceitos, sendo usada para “revisar métodos, teorias, e/ou estudos empíricos sobre um tópico particular (Botelho; Cunha; Macedo, 2011, p. 128). Neste estudo, adota-se o protocolo de Botelho, Cunha e Macedo (2011), conforme Figura 1.

indicado para criar, visualizar e explorar mapas com base em dados de rede (Van Eck; Waltman, 2023) e o Bibliometrix indicado para mapeamentos científicos (Aria; Cuccurullo, 2017).

Na etapa 1, o tema de pesquisa foi definido como “*lookism* na Administração”. Para Cobo *et al.* (2012) e Aria e Cuccurullo (2017), um mapeamento científico pode ser feito a partir da análise de suas estruturas social, intelectual e conceitual. A primeira se refere a como autores, instituições e países interagem uns com os outros. A segunda diz respeito a como uma obra ou conjunto de obras (trabalho de autores) influenciam uma comunidade científica. Já a terceira, está preocupada com os principais temas e tendências de pesquisa. Sabendo disso, foram formuladas as seguintes questões de pesquisa: Q1. Qual é a estrutura social, intelectual e conceitual (Cobo *et al.*, 2012) do debate acadêmico sobre *lookism* na Administração? Q2. Quais são as principais áreas temáticas desenvolvidas? Q3. Quais são as obras seminais? Q4. Quais autores mais tem publicado sobre o tema? Q5. Em que países está havendo maior produção? Q6. Quais periódicos tem publicado mais sobre o tema? Q7. Quais são as limitações e as oportunidades de pesquisa?

As bases de dados *Web of Science* e Scopus foram escolhidas por possuírem um extenso número de trabalhos indexados na área de Administração, além de serem as principais bases indicadas para revisão (Aria; Cuccurullo, 2017). Também foi feita busca na base *Redalyc*, mas os resultados não foram significativos. A partir de palavras recorrentes em revisões publicadas, conforme Figura 2, definiu-se a seguinte estratégia de busca: AB= ((*lookism*) OR (*appearance discrimination*)).

Figura 2 – Definição de descritores

REVISÕES	PALAVRAS-CHAVE
Saiki <i>et al.</i> (2017). <i>An Examination of "Lookism" in Scholarly Literature.</i>	<i>Lookism, Appearance, Literature, Discrimination</i>
Niu <i>et al.</i> (2021). <i>Lookism</i> in the Chinese workplace: an integrated literature review.	Chinese workplace; <i>lookism</i> ; <i>appearance-based discrimination</i> ; <i>discrimination theory</i> ; <i>human resource management</i> ; <i>HRM</i> .
Jones <i>et al.</i> (2024). <i>Lookism</i> in hospitality and tourism workplaces: A multilevel review and research agenda.	<i>Lookism</i> ; <i>Institutionalized lookism</i> ; <i>Individualized lookism</i> ; <i>Antecedents</i> ; <i>Consequences</i> ; <i>Systematic literature review</i>

Fonte: Elaboração própria.

Concluída a etapa 1, como critérios de inclusão, foram selecionados: i) que fossem do tipo de documento artigo; ii) publicados até 2024; iii) pertencessem às categorias “*business, management, industrial relations labor*” na *Web of Science* ou “*business, management, accounting*” na *Scopus*. Retornaram 61 artigos. Os critérios de exclusão foram: i) tratar da discriminação baseada na aparência apenas como resultados de pesquisas que tinham outros objetos; ii) aparência ter sentido diferente de aparência física de pessoas; iii) tratar de temática diversa da pesquisa.

Na etapa 3, foram lidos os títulos e resumos dos estudos pré-selecionados para verificar a aderência a algum dos critérios de exclusão. Ao todo, foram removidos 26 resultados, formando uma amostra final de 35 artigos selecionados. As buscas ocorreram entre abril e junho de 2025, incluindo artigos publicados até 2024, sem delimitar o início do período e sem restringir a língua, pois todos os arquivos da amostra estavam em inglês, com exceção de um em francês.

Na etapa 4, categorizamos os estudos com geração e tratamento dos arquivos para rodar nos softwares, definição dos tipos de análises a serem utilizadas de acordo com as questões de pesquisa e criação das figuras com o auxílio dos softwares. Apesar de ambos lerem arquivos gerados na *Web of Science* e *Scopus* (Aria; Cuccurullo, 2017; McAllister; Lennertz; Atencio Mojica, 2021), é possível que haja erros de formatação que podem comprometer as análises. Por isso, o tratamento e a limpeza (Cobo *et al.*, 2012) são necessárias com vistas a deixar a formatação adequada para cada software. A Figura 3 resume as análises feitas em cada software, onde foram usadas e com que objetivo.

Figura 3 – Análise com VOS Viewer e R/Bibliometrix

SOFTWARE	TIPO DE ANÁLISE	ONDE	QUESTÃO DE PESQUISA
VOSViewer	Co-authorship/ Authors	Figura 4	Q1 e Q4
Bibliometrix	Most relevant authors	Figura 5	Q4
Bibliometrix	Most relevant Sources	Figura 6	Q6
Bibliometrix	Country Scientific Production	Figura 7	Q5
Bibliometrix	Most Local Cited References	Figura 8	Q3
Bibliometrix	Annual Scientific Production	Figura 9	Q1
VOS Viewer	Co-occurrence/ Keywords	Figura 10	Q2

Bibliometrix	Thematic Map	Figura 11	Q1, Q2 e Q6
VOS Viewer	Co-citation/ Cited authors	Figura 12 Figura 13	Q1 e Q2

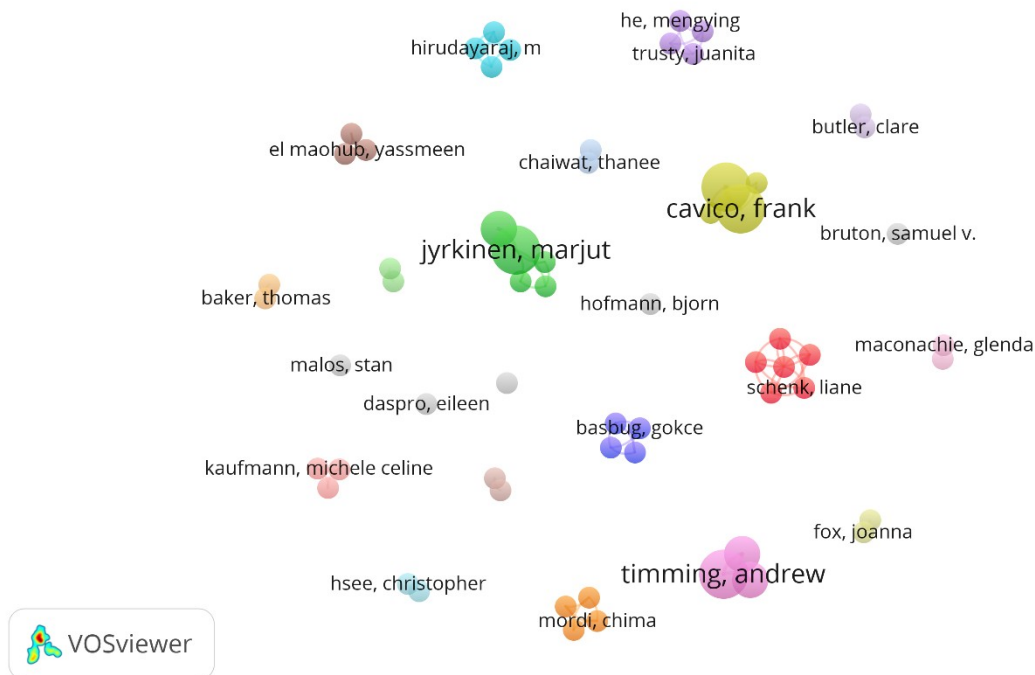
Fonte: Elaboração própria.

McAllister; Lennertz e Atencio Mojica (2021) nos indicam os usos possíveis do VOSViewer, como a coautoria (vários autores em uma publicação) ou “cocitação (links conectando as duas obras que citaram a terceira)” (McAllister; Lennertz; Atencio Mojica, 2021, p. 4, tradução nossa). Já o Bibliometrix, utiliza terminologia mais literal em suas categorias. Nos próximos tópicos, os dados serão apresentados e discutidos, caracterizando as etapas cinco e seis do protocolo de pesquisa.

RESULTADOS

Como resultados, delineou-se um quadro bibliométrico para identificação das publicações mais relevantes no campo, dos principais autores, periódicos, países, referências citadas e áreas temáticas, configurando a estrutura social, intelectual e conceitual (Cobo *et al.*, 2012) de um mapeamento científico. Sobre a estrutura social (Cobo *et al.*, 2012), quem mais publicou foram Cavico, Mutjaba, Jyrkinen e Timming, cada um com três artigos. Nas redes de autorias na Figura 4, Cavico e Mutjaba são parceiros de pesquisa na área de Negócios, Lei e Ética. Timming e Baumann são parceiros em experimentos sobre a relação entre consumidores e trabalhadores de linha de frente. Já Jyrkinen e Mckie são parceiras no estudo de mulheres gestoras.

Figura 4 – Parcerias

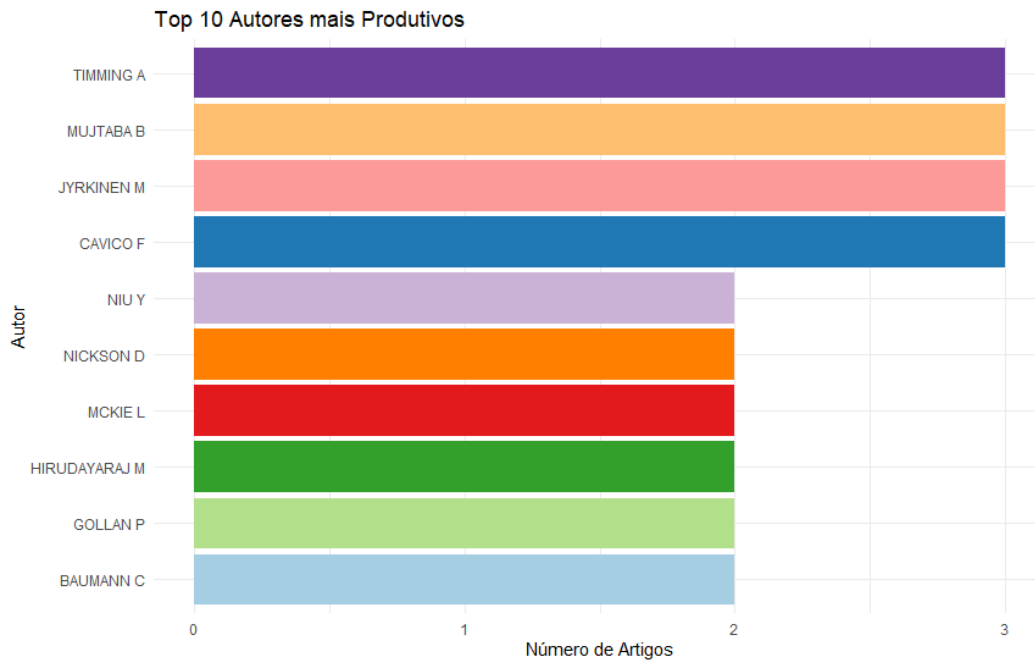


Fonte: Elaboração própria.

Porém, de modo geral, as parcerias não estão conectadas entre si, portanto ainda não há uma rede de autorias. Isso indica uma oportunidade de desenvolvimento de parcerias internacionais a partir de temáticas semelhantes. McAllister, Lennertz e Atencio Mojica (2021) sugerem dois possíveis motivos para o afastamento dos grupos no mapa: pesquisas novas e diferentes das outras e autores publicando e deixando a instituição em seguida, como alunos de pós-graduação.

Uma das formas de analisar a base intelectual de um mapeamento científico é verificar quais são os principais autores, referências citadas (Figura 8) e periódicos (Figura 6) que mais publicam (Cobo *et al.*, 2012). A Figura 5 identifica os autores mais produtivos.

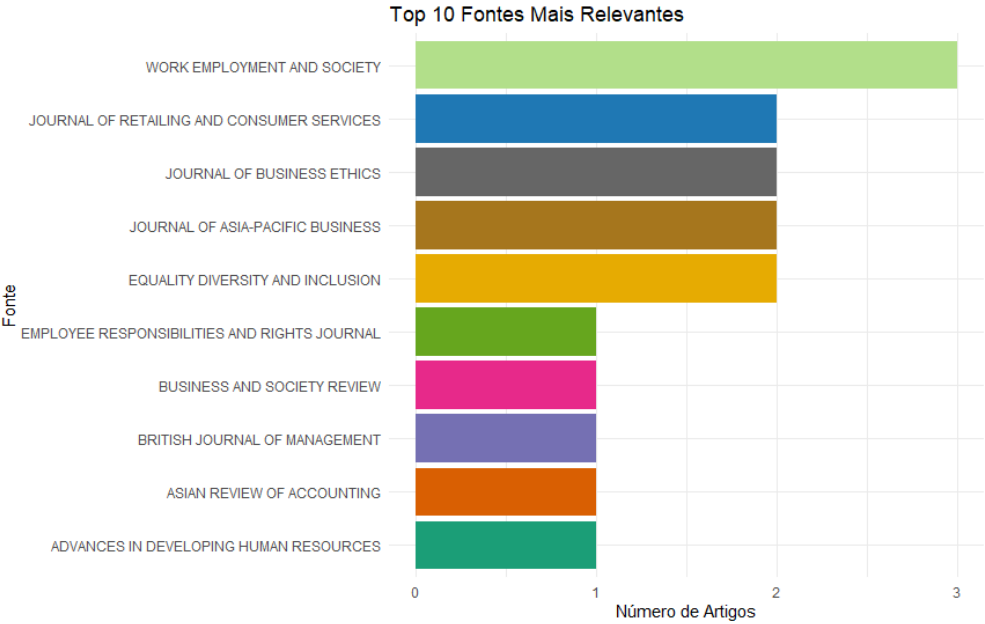
Figura 5 – Produtividade



Fonte: Elaboração própria.

Na Figura 6, foi identificado os periódicos que mais publicaram. São *journals* com escopo aberto às pesquisas mais críticas ao *status quo*, como aquelas sobre gênero, diversidade, inclusão e ética, bem como *journals* asiáticos. Portanto, estão distantes do *mainstream* de gestão.

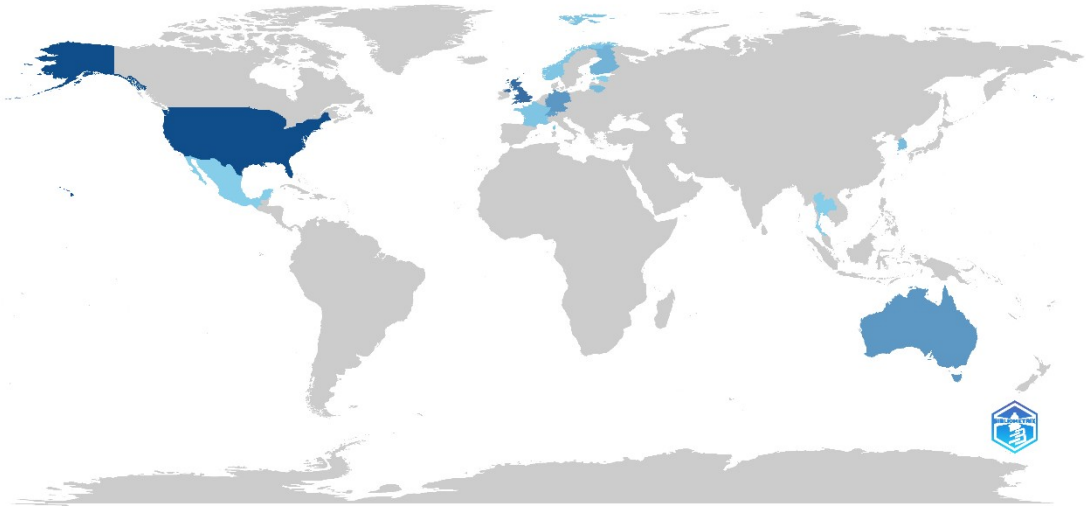
Figura 6 – Periódicos relevantes



Já a Figura 7 ilustra a produção científica dos países: azul escuro publicaram mais e azul claro, menos.

Figura 7 – Produção dos países

Country Scientific Production



Fonte: Elaboração própria.

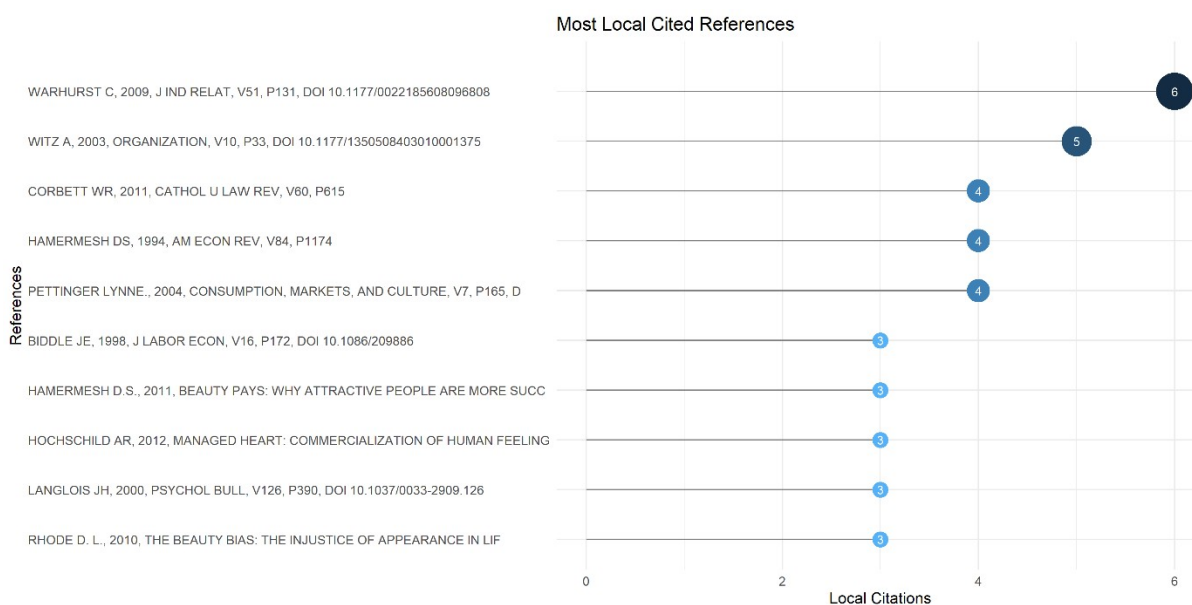
Destacam-se Estados Unidos (16), Reino Unido (12), Austrália (7), Alemanha (7), Suíça (6), Finlândia (4), Lituânia (3), Coreia do Sul (3), França (2) e Noruega (2). O destaque de países

desenvolvidos demonstra que, mesmo com menores desigualdades e melhores condições de trabalho e renda, as temáticas são relevantes, principalmente se consideradas as vivências de migração e etarismo.

Porém, países fora do eixo EUA-Europa também têm desenvolvido pesquisas, ainda que incipientes, com um artigo na amostra cada: Estônia, Tailândia e México. Isso demonstra que tanto os países orientais, bálticos e latino-americanos têm potencial de desenvolvimento da temática. Apesar da falta de países africanos na amostra, um artigo aborda questões nigerianas.

Pelas referências citadas, pode-se analisar a base intelectual do campo (Cobo *et al.*, 2012), pois são as mais relevantes, seminais, conforme Figura 8.

Figura 8 – Referências citadas



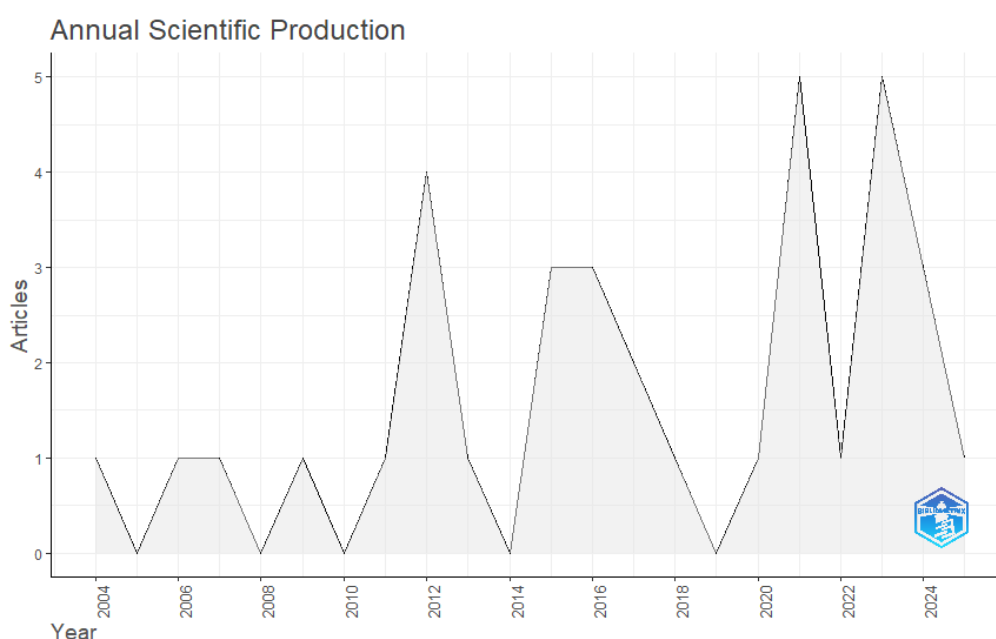
Fonte: Elaboração própria.

Warhurst é autor da obra mais citada sobre *lookism* e coautor da segunda, sobre trabalho estético. Sugere-se o desenvolvimento de uma linha de pesquisa sobre trabalho estético e sua estreita relação com *lookism*. Corbett é autor da obra que investiga o *lookism* legalmente, enquanto Hamermesh e Biddle investigam o prêmio de beleza sob orientação econômica. Pettinger, por sua vez, na área do marketing, buscou entender como o trabalhador faz parte da

marca da organização, enquanto Hochschild estudou o trabalho emocional. Por sua vez, Langlois se ancora na psicologia evolucionária, enquanto Rhode, nos estudos de gênero.

A Figura 9 demonstra a frequência de publicação dos artigos. Observa-se que a discussão sobre *lookism* na administração começou no início dos anos 2000, com crescimento lento até 2011, e que há maior crescimento nos últimos quatro anos. O ano com mais publicações foi em 2023, o que indica atualidade e potencial de pesquisa.

Figura 9 – Frequência de publicações



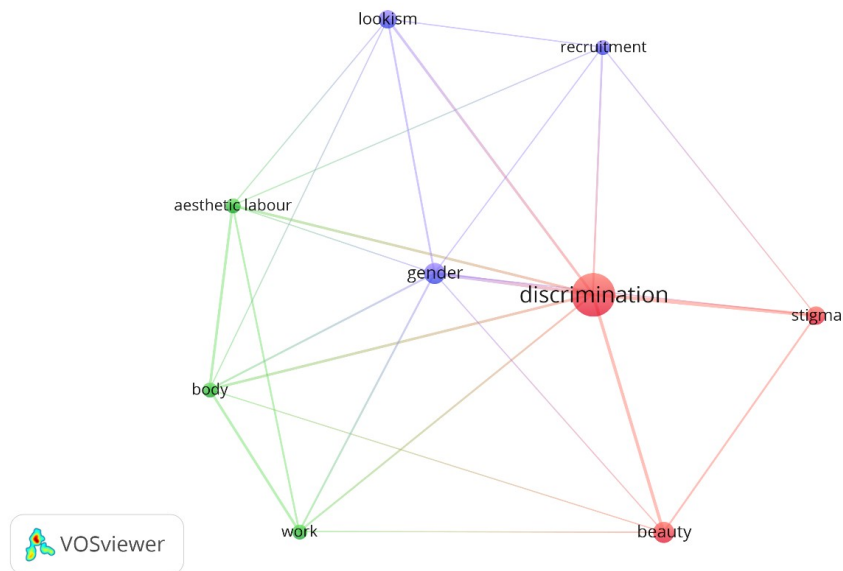
Fonte: Elaboração própria.

O VOSViewer foi utilizado para o delineamento das áreas temáticas, que corresponde ao potencial de pesquisa no desenvolvimento atual (McAllister; Lennertz; Atencio Mojica, 2021) ou estrutura conceitual (Cobo *et al.*, 2012). Foi feita análise de co-ocorrência de palavras-chave, com no mínimo quatro aparições, expresso na Figura 10.

Identifica-se três clusters. No vermelho, o termo forte é discriminação, relacionado à beleza e ao estigma, sendo essa uma vertente psicossocial que estuda as consequências da discriminação na vivência das vítimas. No roxo, as palavras destacadas são gênero, recrutamento e *lookism*. Tal relação demonstra a importância para mulheres e diversidade de gênero nas organizações. No

verde, três palavras centrais são trabalho estético, corpo e trabalho, termos usados para pensar o corpo dos trabalhadores, sendo precursores do *lookism*.

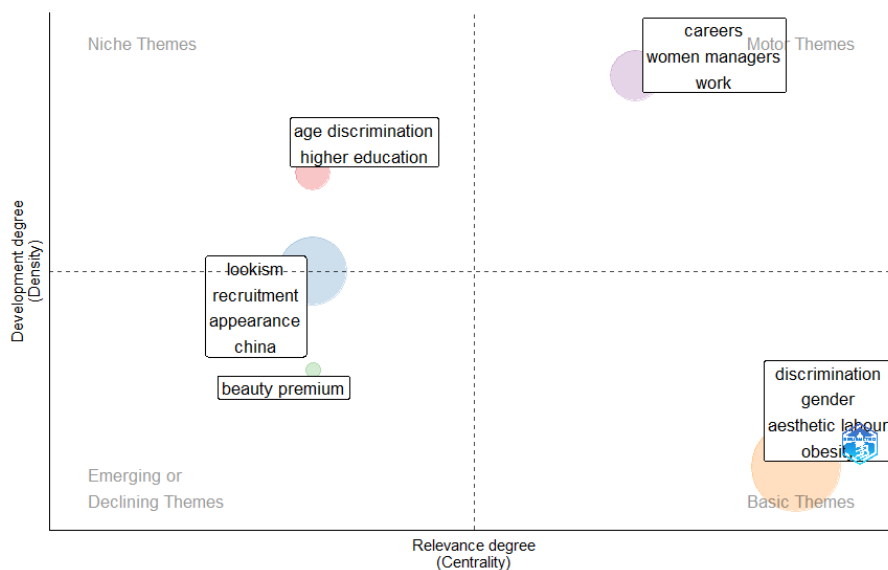
Figura 10 – Co-ocorrência de palavras-chave



Fonte: Elaboração própria.

Os temas foram organizados em um mapa dividido em quatro quadrantes, conforme Figura 11.

Figura 11 – Mapa temático



Fonte: Elaboração própria.

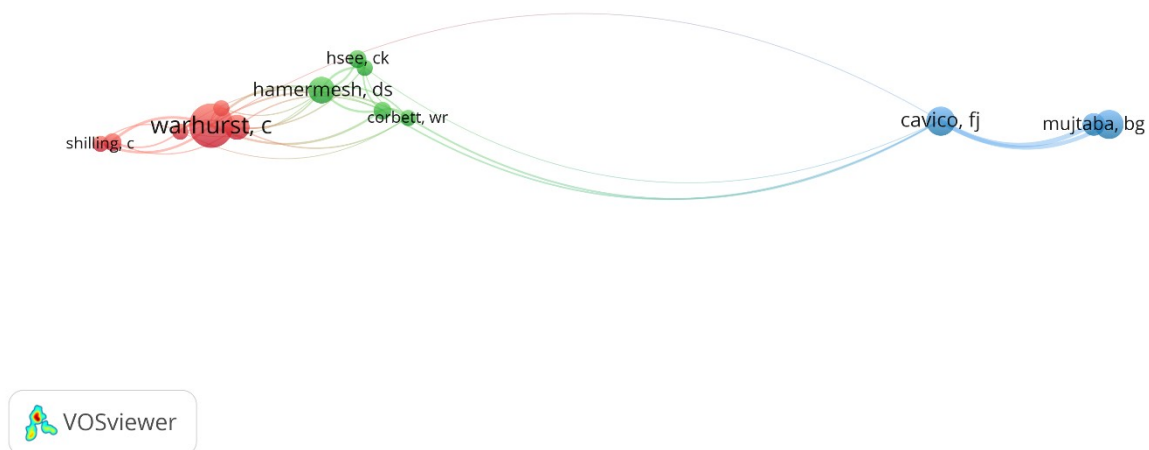
Elaborado pelo Bibliometrix, é útil para interpretar temas de uma área a partir da centralidade (importância/ relevância) e densidade (grau de desenvolvimento interno) (Aria; Cuccurullo, 2017). Percebe-se que no estudo do *lookism* na Administração os temas centrais consolidados (*motor themes*) estão relacionados à carreira, trabalho e mulheres gestoras. Esse grupo representa o núcleo atual do campo, sendo que o local de trabalho mostra o foco aplicado em saber como a aparência afeta a carreira, decisões de RH, promoções, salários etc, especialmente na vida das mulheres. Apesar de já existir uma literatura tentando entender o impacto do *lookism* em ambientes organizacionais, ainda há espaço para aprofundar esse entendimento, por exemplo, por meio de estudos longitudinais, estudos de caso, e análises críticas de políticas corporativas.

Gênero, trabalho estético e obesidade são os temas básicos (*basic themes*), possuindo alta relevância mas ainda dependendo de desenvolvimento para se tornarem temas motores. Etarismo e estudos no contexto no ensino superior são muito específicos e bem desenvolvidos em nichos, mas ainda pouco integrados à discussão geral, o que sugere uma oportunidade de integração teórica. Os temas *lookism*, recrutamento, aparência e estudos na China parecem estar deixando de ser emergentes para se tornar temas de nicho, o que indica possibilidade de exploração e comparação entre diferentes contextos culturais. Por fim, o tema prêmio de beleza parece ser um tema em declínio, pois foi um dos primeiros temas relacionados à questão dos benefícios e penalidades quanto à beleza numa perspectiva econômica.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para estrutura conceitual (Aria; Cuccurullo, 2017; Cobo *et al.*, 2012), utilizamos cocitação do VOSViewer para analisar quais autores são citados juntos (McAllister; Lennertz; Atencio Mojica, 2021), permitindo revelar escolas de pensamento, fundamentos teóricos, divisões temáticas ou influências centrais no campo. Com ao menos cinco citações, formou-se a Figura 12:

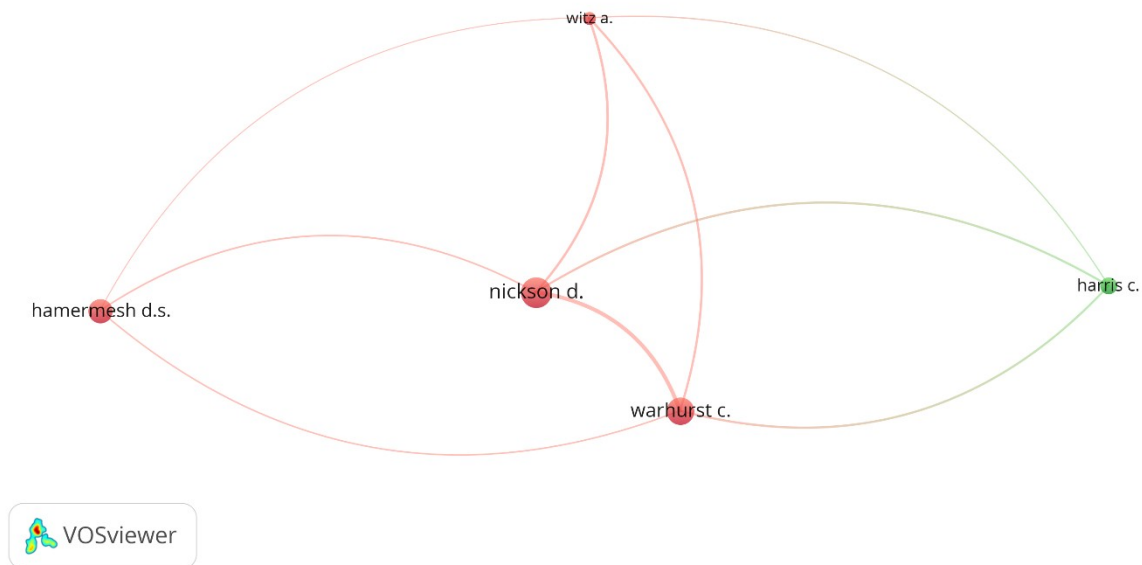
Figura 12 – Linhas de pesquisa (WoS)



Fonte: Elaboração própria.

Na WoS, identificou-se três núcleos de pesquisas representados nos *clusters* vermelho (perspectiva sociológica), roxo (perspectiva econômica) e verde (perspectiva legal). A Figura 13 representa a Scopus.

Figura 13 – Linhas de pesquisa (Scopus)



Fonte: Elaboração própria.

Acredita-se não haver clusters, pois o número de artigos era pequeno ($n=7$). A autora na cor verde parece ser um viés, pois seu artigo fez autocitações de outras obras dela. Após a leitura dos artigos, identificou-se uma quarta linha de pesquisa emergente. Esses agrupamentos serão discutidos nos próximos subtópicos.

TRABALHO ESTÉTICO E *LOOKISM* NO LOCAL DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA TEÓRICO-CRÍTICA SOCIOLÓGICA

Buscou-se demonstrar a discriminação baseada na aparência como uma consequência do trabalho estético; como pesquisas sobre *lookism* exemplificaram atributos corporais que podem ser incorporados como elementos do trabalho estético e vice-versa; como as pesquisas de trabalho estético ancoram-se na visão (aparência), negligenciando outros atributos estéticos (cheiro) e diferentes relações de trabalho contemporâneas; e, por fim, como elementos “mutáveis” podem ser considerados no *lookism*. Waring (2011) utiliza a seguinte definição de trabalho estético: “[...] mobilização, desenvolvimento e mercantilização de disposições incorporadas” (Witz; Warhurst; Nickson, 2003, p. 37, tradução nossa).

Tal definição se baseia em duas teorias: teoria do processo de trabalho de Braverman e teoria da prática social de Bourdieu (Warhurst; Nickson, 2020). Os autores buscaram compreender como a noção de disposições incorporadas de Bourdieu são aprendizagens de classe social aproveitadas no trabalho estético. Com a substituição da indústria pelos serviços, o trabalhador passa a fazer parte do produto durante o seu encontro com o consumidor (Warhurst; Nickson, 2020). Mas hoje já se sabe que *lookism* também ocorre na indústria (Warhurst *et al.*, 2012).

Pesquisas no nível da organização, analisam, por exemplo, processos de recrutamento. Daspro (2009) identificou que a linguagem dos anúncios é discriminatória quando colocam requisitos relacionados à idade, sexo, aparência física e estado civil. Nessa direção, em anúncios de recrutamento chineses há requisitos explícitos relacionados à aparência física, especialmente em vagas ocupadas por mulheres (Niu *et al.*, 2018; Niu *et al.*, 2021). Porém, a avaliação da aparência dos candidatos pode começar na análise de currículos de forma implícita (Neys; Remichi, 2015).

Já em entrevistas da seleção, características físicas, movimentação, forma de falar, curvas, sensualidade, postura, roupas manchadas, entre outros atributos são observados (Neys; Remichi, 2015). Timming (2017) descobriu que, ao simular entrevistas de emprego por telefone, candidatos que falam inglês com sotaques estrangeiros tiveram sua empregabilidade associada a *back office*, com exceção do sotaque britânico. Estes desfrutaram de oportunidades melhores, até mesmo comparados aos nativos norte-americanos. Logo, a pesquisa contribui para a literatura sobre preconceito e discriminação de migrantes, centrando-se no som da voz ao invés de somente na cor da pele.

Timming (2017) corrobora com Butler (2014), pois, apesar do trabalho estético se referir à “boa aparência” ou “aparência certa” (Waring, 2011) e ao “falar bem”, o foco das pesquisas tem sido na “boa “aparência”, mesmo que a capacidade de comunicação seja uma competência recorrente nos anúncios de emprego. Butler (2014) reflete que o trabalho estético está ligado aos nossos cinco sentidos (visão, audição, tato, paladar e olfato) e seu processo de significação e, por isso, as pesquisas sobre audição são necessárias.

No nível individual, McKie e Jyrkinen (2017) compreendem que o trabalho estético se refere também à gestão e autocontrole da aparência das próprias trabalhadoras, por exemplo, como lidam em encontros com comentários sexualizados e discriminatórios. McKie e Jyrkinen (2017, p. 98) descobriram que as gestoras sentem-se “sob constante vigilância quanto à aparência, vestuário e comportamentos dentro e fora do local do trabalho” e se viam na responsabilidade (individual) de encaixar-se com vestimenta adequada para não dar sinal errado. Baumann, Timming e Gollan (2016) alertam que as organizações possuem códigos de conduta não escritos, além dos códigos de vestimentas formais, e também podem trazer consequências como menores chances de emprego e de promoção. McKie e Jyrkinen (2017), ainda observaram um processo antienvelhecimento diante do triplo risco de gênero, idade e aparência (Granleese; Sayer, 2006).

Logo, o trabalho estético possui elementos que o compõem. Para Williams e Connell (2010), há comportamento, estilo e atratividade do trabalhador, além do sotaque e da voz. As autoras argumentam que a “boa aparência” ou “estética certa” buscada pelas organizações geralmente têm classe (média), cor (branca) e gênero (binário, convencional), pois as lojas de varejo de luxo selecionam pessoas com um *habitus* específico (trabalhadores com privilégio de classe). Sendo um trabalhador-consumidor, não se reconhecem na posição de trabalhadores e consentem com condições precárias. Assim, essa é uma forma de explorar o produto das hierarquias sociais, promover desigualdades e contribuir para a segregação profissional. Corroborando Williams e Connell (2010), Maconachie e Sappey (2011) argumentam que academias de ginástica, ambientes altamente feminizados nos quais o *lookism* molda as relações de emprego, trabalhadores aceitam a precarização e as más condições de trabalho em prol de recompensas psicossociais relacionados ao seu capital físico. Para muitos, não era “emprego de verdade”. Harris e Small (2013) complementam que quando uma organização utiliza fotos de funcionários magros e de estatura média em sua publicidade é um sinal de que valoriza a magreza, independente dos funcionários reais terem estas aparências.

Outro elemento do trabalho estético é a arte corporal. Baumann, Timming e Gollan (2016) fizeram um experimento para estudar a atitude de clientes diante de trabalhadores com tatuagens visíveis. Concluíram que os consumidores preferem trabalhadores de linha de frente

sem tatuagens visíveis e que, como mecânico automotivo, não importava o fato de as mulheres terem ou não tatuagem, pois os clientes preferiam ser atendidos por homens.

Adisa *et al.* (2024) estudam as marcas tribais a partir do trabalho estético. Elas são cortes feitos no rosto das crianças que possuem diferentes significados: podem simbolizar clã, família e afiliação étnica. Contudo, elas vêm caindo em desuso e os indivíduos que as possuem são estigmatizados e discriminados. Adisa *et al.* (2024) acreditam que a ênfase na aparência individual, como um emprego baseado na “boa aparência” ou “aparência certa”, tem potencial discriminatório, que entendemos neste artigo como a relação do *lookism* como consequência do trabalho estético.

Até aqui, foram apresentados o desenvolvimento conceitual de trabalho estético nas perspectivas dos processos organizacionais e da agência dos sujeitos, bem como foram exemplificados os elementos que compõem o trabalho estético. Porém, também apareceram na amostra pesquisas sobre *lookism*, sem se referir diretamente ao trabalho estético. Lämsä *et al.* (2023) utilizam seguinte o conceito

[...] a discriminação baseada na aparência refere-se ao favorecimento de pessoas percebidas como mais bonitas e à penalização daquelas percebidas como menos atraentes fisicamente ou com a “aparência errada” (Warhurst; Nickson, 2007, p.132, tradução nossa).

Apesar da não referência, o conceito vem da literatura do trabalho estético. Lämsä *et al.* (2023) investigaram discriminação baseada na aparência contra mulheres jovens no local de trabalho. Demonstram como alguns atributos físicos são motivos para discriminação, como por exemplo, a mulher ser atraente em um local de trabalho dominado por homens, ter sinais visíveis de acne no rosto para posto de atendimento ou ter baixa estatura. Acredita-se que tais atributos podem ser entendidos também como elementos do trabalho estético, apesar de isso não ter sido explicitado no artigo. Semelhante análise pode ser feita com as contribuições de Trusty *et al.* (2023), que tratam do preconceito capilar e de El Maohub, Rangelov e Suggs (2023), que abordam a aparência muçulmana na foto do currículo, seja pelo uso de *hijab*, seja pelo rosto, sendo este último também estudado por Kaufmann, Krings e Sczesny (2016).

Diante de tantos elementos passíveis de discriminação, alguns estudos objetivaram construir escalas de mensuração. Dossinger *et al.* (2023) partiram do constructo de clima organizacional para desenvolver e validar uma escala de Clima de *Lookism* nas Organizações.

Os estudos apresentados discutiram temas de Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas. Contudo, há ainda a perspectiva do Marketing. Há estudos sobre o gasto de dinheiro de consumidores relacionado com a aparência de funcionários de linha de frente (Timming; Baumann; Gollan, 2020); a atribuição de falhas no serviço a funcionários devido à sua aparência por clientes (Baker; Meyer, 2012); e experiências de consumo de moda de mulheres sub-representadas e carentes (Cavusoglu; Atik, 2023).

Em resumo, nesta seção, a discussão sobre o trabalho estético teve destaque e foi ampliada por estudos que abordaram o *lookism*, direta ou indiretamente. Acreditamos que o conceito de trabalho estético permite (re)construções. Tecemos alguns questionamentos para avanço teórico. Estudos de trabalho estético se baseiam na tradicional relação de trabalho em que um empregador contrata um empregado na organização. Contudo, sabe-se hoje de várias possibilidades de relações de trabalho, formais e informais, existentes no contexto brasileiro, como por exemplo, o trabalho por diária ou por demanda sem vínculo empregatício (*freelancer*), o empreendedorismo por necessidade, o trabalho de influenciador digital, o de mulheres na política, o trabalho plataformizado de motoristas e babás contratados por aplicativo, etc. Estes são apenas alguns exemplos nos quais pode não existir uma organização contratante com interesses mercadológicos bem delineados, mas que não exclui a possibilidade de um trabalho com ênfase na aparência individual. Reflete-se que o sujeito precisa lidar com o trabalho estético, mas de uma outra perspectiva mais complexa, que não envolve apenas a organização contratante.

Além disso, é necessário discutir a (i)mutabilidade dos elementos que compõem o fenômeno, pois não é o elemento em si, mas o seu significado, que traz (des)valorização. Questiona-se: uma discriminação em virtude da vestimenta e altura são semelhantes? A princípio, poder-se-ia pensar que, como altura é imutável, seria um tipo de discriminação pior para os sujeitos. Mas se a vestimenta estiver ligada à religião, como o *hijab*, em determinadas culturas, ou à classe, o sujeito pode sofrer uma intensa discriminação de modo que a possibilidade de mudança da

vestimenta não fará diferença no tipo de tratamento discriminatório. Outra questão: se o próprio gênero tem sido entendido como fluido, o que seria imutável no corpo? Portanto, argumenta-se que há muitas lacunas a serem preenchidas.

Sugere-se, por fim, uma ampliação do entendimento do *lookism* com o conceito de discriminação estética. Enquanto o primeiro está ancorado no preconceito a partir da atratividade ou aparência física, o segundo pode ter seu significado ampliado para abarcar todas as dimensões corporais, como a audição, o cheiro e o paladar. Pensando nos perfumes/desodorantes usados por sujeitos das classes desfavorecidas e abastadas, será que o cheiro tem classe social, gênero e raça/etnia? Poderia ser o cheiro um atributo alvo de discriminações em processos de recrutamento e seleção?

Uma comparação entre os dois conceitos pode ser verificada na Figura 14.

Figura 14 – Comparação entre *Lookism* e Discriminação estética

<i>Lookism</i>	Discriminação estética
favorecimento de pessoas percebidas como mais bonitas e à penalização daquelas percebidas como menos atraentes fisicamente ou com a “aparência errada” (Warhurst; Nickson, 2007, p. 132, tradução nossa). ou “preconceito contra pessoas por causa de sua aparência” (Tietj; Cresap, 2005, p. 31, tradução nossa)	ação ou comportamento - individual, grupal, organizacional ou institucional - que trata pessoas de forma desigual, injusta ou desfavorável, com base em características estéticas, como aparência física, peso, altura, formato do corpo e rosto, cor e manchas da pele, modos de andar, gesticular, tocar e falar (incluindo gírias e sotaques), cheiro, paladar, estilo de cabelo e barba, uso de piercing, tatuagens, maquiagem e/ou outros acessórios, vestimentas, entre outros componentes do corpo
Foca na dimensão visual do trabalho estético	Foca em todos os cinco sentidos humanos do trabalho estético
Não há definição se é ação individual ou não	Enfatiza que é um constructo multinível

Fonte: Elaboração própria.

Logo, para além da aparência física, a discriminação estética é ação ou comportamento - individual, grupal, organizacional ou institucional - que trata pessoas de forma desigual, injusta

ou desfavorável, com base em características estéticas, como aparência física, peso, altura, formato do corpo e rosto, cor e manchas da pele, modos de andar, gesticular, tocar e falar (incluindo gírias e sotaques), cheiro, paladar, estilo de cabelo e barba, uso de piercing, tatuagens, maquiagem e/ou outros acessórios, vestimentas, entre outros componentes do corpo.

BELEZA COMO FATOR DE DISTINÇÃO: UMA PERSPECTIVA ECONÔMICO-EMPÍRICA

Estudos têm sido desenvolvidos considerando a beleza como um fator de distinção, pois, numa perspectiva econômica, tem impacto nos rendimentos do trabalho. Pessoas atraentes têm acesso ao prêmio de beleza - maior lucro nos rendimentos (Hamermesh; Biddle, 1994). Biddle e Hamermesh (1998) descobriram que, na advocacia, profissionais bonitos ganham mais depois de 5 anos de prática; os do setor privado são mais bonitos comparando com setor público. Já Kim, Shi e Zhou (2021) verificaram a existência do prêmio de beleza para CEOs mais atrativos.

As pesquisas se desenvolveram para considerar outros ganhos, além dos lucros nos rendimentos. Phuchongpravech e Chaiwat (2021) fizeram um experimento na Tailândia em que os rostos de ex-prisioneiros são alterados digitalmente para verificar a empregabilidade em relação à beleza. Argumentam que a aparência física deles é uma barreira de reentrada no mercado de trabalho. Sugerem a cirurgia estética como um prêmio de beleza que minimizaria essa discriminação.

Contudo, nem todos artigos sobre beleza mencionaram o prêmio de beleza. No Marketing, ao falar do consumo de moda, Cavusoglu e Atik (2023) também trataram dos padrões de beleza. E Li e Hsee (2021) fizeram um estudo sobre a arquitetura da escolha para verificar se a sequência que um ator encontra outro ator em uma situação de venda faz diferença na oferta.

Em resumo, nesta seção, a beleza foi considerada como fator de distinção para ganhos diversos que vão além dos rendimentos de forma imediata. Foi possível perceber que os estudos se iniciaram na Economia, mas que outras áreas do conhecimento também desenvolveram a temática, demonstrando como o campo é multidisciplinar. Outra área de conhecimento foi o Direito, abordado no próximo tópico.

(DES)REGULAMENTAÇÃO DO *LOOKISM*: UMA PERSPECTIVA JURÍDICO-NORMATIVA

Waring (2011) fornece exemplos de casos judicializados que demonstram a importância da discussão da (des)regulamentação do *lookism*. Ele cita um caso no Japão onde um executivo pediu a eliminação de gestores de loja da marca Prada que fossem velhos, gordos, feios ou que não tivessem o *look* da marca. Cita o caso do McDonald's, nos Estados Unidos, que prometeu contratação a um homem com excesso de peso e depois voltou atrás. Em Singapura, uma companhia aérea utilizou foto de comissária de bordo de costas em anúncio publicitário: "Explore o quintal da Malásia". Já em São Francisco, uma gestora da L'óreal teve que despedir uma vendedora por não ser bonita o suficiente.

Apesar das disputas judiciais, Waring (2011) argumenta que categorias com fronteiras definidas e identificáveis de discriminação tendem a ser foco da jurisprudência, como gênero, idade, raça/etnia. Para Malos (2007), as discriminações com base na aparência são de dois tipos: as relacionadas aos códigos e padrões de vestimenta e aparência impostos pelas organizações, as e relacionadas a condutas estereotipadas em relação a gênero (mulheres masculinas, homens femininos ou gays e lésbicas). Entretanto, Waring (2011) cita a jurisdição de Vitória, na Austrália, como uma das poucas que proíbem as discriminações com base nas características físicas (corpo). Porém, essa lei não abrange elementos mutáveis, como vestimenta.

Nos EUA, Cavico e Mutjaba estudaram a regulamentação da discriminação baseada na aparência no Direito Empresarial, como as implicações legais e éticas do *lookism* (Cavico; Muffler; Mujtaba, 2012). A discriminação no emprego é regulamentada pelo Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, sendo ilegal se atingir as classes protegidas: raça, cor, religião, origem nacional e sexo (Cavico; Muffler; Mujtaba, 2012; Cavico; Mujtaba, 2021). Portanto, nem a orientação sexual (Malos, 2007), nem a aparência aparecem como classe protegida no contexto federal estadunidense. Entretanto, alguns distritos aprovaram leis contra a discriminação baseada na aparência, como Columbia, Urbana, Illinois, Madison, Wisconsin, e Santa Cruz, Califórnia (Cavico; Muffler; Mujtaba, 2012).

Cavico, Mujtaba e Samuel (2016), ainda discutiram sobre o uso de palavras-código ou frases-código que podem indicar a intenção implícita de discriminação do empregador, tendo em vista a dificuldade que os funcionários podem encontrar para gerar provas. Casos de funcionários negros que foram chamados de “menino”, “mais um”, “um deles”, “pobres”, “aquele”, “todos vocês” são alguns exemplos desse tipo de palavra-código. “Os negros estão contra os brancos” e “vamos ter que ir lá e nos livrar de todos vocês” são exemplos de frases-código usadas em processos judiciais em que foi dado ganho de causa aos funcionários por discriminação racial. Para eles, o uso dessas palavras e frases podem acontecer em diversos tipos de discriminação, inclusive pela aparência.

Pensando regulamentações que afetam o *lookism* de forma indireta, o assédio ilegal contra as mulheres pode assumir formas de calúnias, piadas, humilhações e comentários ofensivos ou depreciativos que podem ter a aparência da mulher como foco, entre outras condutas (Cavico; Mutjaba, 2021). Diante disso, buscaram evidenciar que são necessárias políticas de recursos humanos que lidem com o romance no local no trabalho para evitar casos de assédio. Eles alegam que casos isolados de favoritismo sexual não violam o Título VII, mas dão exemplos de como o favoritismo sexual pode ser visto como assédio, especialmente quando há submissão da vítima (favores sexuais em troca de algo) ou quando há um ambiente sexual hostil (Cavico; Mutjaba, 2021).

De forma mais recente, Trusty *et al.* (2023), ao tratar do preconceito capilar nos EUA, demonstram como ele se tornou ilegal a partir da aprovação da Lei CROWN (Lei Criando um Mundo Respeitoso e Aberto para Cabelos Naturais) em 17 estados em 2022, o que impulsionou uma versão federal do projeto de lei aprovada na Câmara dos Deputados, mas que ainda precisa do aval do Senado.

Já na Estônia, Lämsä *et al.* (2023) argumentam que qualquer tipo de discriminação é ilegal com base na Constituição do país. Apesar da proibição, demonstram empiricamente como o *lookism* pode acontecer de forma aberta ou dissimulada. Tal legislação é semelhante à Constituição Brasileira, que proíbe toda forma de discriminação, sem rol taxativo, o que pode dificultar na implementação das medidas necessárias se não houver outras regulamentações específicas. Por

isso, no Brasil, existe um projeto de lei (Brasil, 2009) que visa combater as discriminações e inclui a discriminação por aparência. Projeto este, porém, parado desde 2015 no Congresso Nacional (Pritsch, 2021).

Butler (2014) ressalta que, em relação aos homens ggos, qualquer política antidiscriminação no emprego será desafiada por auto discriminação e pela natureza sociocultural arraigada da empregabilidade, como a exigência de comunicação verbal na maioria dos processos. De modo convergente, Adisa, Mordi e Timming (2023) falam do ódio por si mesmo sentido por indivíduos com marcas tribais. Acreditamos que, apesar de cada grupo identitário vivenciar experiências diferentes, a auto discriminação pode aparecer em vários grupos, o que carece de investigações futuras.

Além disso, na temática de *lookism* nas organizações, existem aqueles que o defendem como uma prática legal. Bruton (2015) argumenta que não seria discriminatório tal como decisões de contratação baseada em raça, devido ao histórico vivenciado pelo grupo afro americano no contexto estadunidense. Diferencia o que seria uma ação injusta e uma ação discriminatória, de forma a dizer que nem toda injustiça é discriminação. Assim, defende que o *lookism* não é uma questão das organizações, pois está ancorado em percepções e preconceitos da própria sociedade de forma mais ampla e que é estruturalmente diferente das questões raciais, que inclusive agem institucionalmente e politicamente de forma a negar direitos. Por fim, o autor argumenta que a motivação para o *lookism* estaria ancorada no gosto enquanto a discriminação racial, na crença de que um grupo de pessoas é inferior, que se origina no preconceito (Bruton, 2015).

Logo, são muitos desafios na área de Direito Empresarial e do Trabalho. Cavico, Muffler e Mujtaba (2012) apontaram como alguns casos tem recorrido a outras classes protegidas, como sexo, raça ou idade, nos EUA, para conseguir êxito de forma indireta nos casos de discriminação de aparência. Tal apontamento lança luz para a interseccionalidade presente no fenômeno, lente de análise usada no próximo tópico.

DISCRIMINAÇÃO POR APARÊNCIA NA INTERSECCIONALIDADE DE OPRESSÕES:
UMA PERSPECTIVA CRÍTICO FEMINISTA, ANTIRRACISTA E DECOLONIAL

A interseccionalidade (Crenshaw, 2002) contribui para os estudos de formas tradicionais de discriminações, como o racismo, o sexismo, o etarismo e a gordofobia de forma a percebê-las não como somatório de opressões, mas como uma interseção que molda relações sociais. Ela é importante para a temática da discriminação por aparência, pois é muito comum a ocorrência da sobreposição de opressões, tanto como barreiras de entrada no processo de contratação, quanto no desenvolvimento na carreira. A discriminação por aparência se faz presente no local de trabalho com diferentes formas e consequências, especialmente para as mulheres.

Na interseção entre gênero e aparência, Lämsä *et al.* (2023) demonstraram empiricamente como ser atraente, ter baixa estatura ou manchas no rosto podem vir a ser objeto de discriminação de mulheres no momento da contratação. Já Timming, Baumann e Gollan (2020) verificaram que mulheres e homens trans e indivíduos não binários temem o mercado de trabalho pela dificuldade em esconder seu estigma. Contudo, os autores apresentam como limitação da pesquisa a não participação de sujeitos de outras raças/etnias não brancos, o que complexifica a interseccionalidade.

Na interseção entre gênero, idade e aparência, a discriminação pode afetar tanto as mulheres mais jovens com minimização de suas competências e sexualização de seus corpos (Duncan; Loretto, 2004; Jyrkinen; McKie, 2012; Lämsä *et al.*, 2023) quanto as de idade mais avançada com tratamentos negativos ao longo da carreira (Duncan; Loretto, 2004; Jyrkinen; McKie, 2012; McKie; Jyrkinen, 2017). Demonstrando como o etarismo funciona de forma interseccional com a discriminação por aparência, Kaufmann, Krings e Sczesny (2016), em uma pesquisa realizada na Suíça, Alemanha e Áustria, verificaram que parecer velho reduz a chance de contratação, mais do que propriamente ter uma idade avançada.

Na interseção entre aparência e gordofobia, a discriminação pode afetar homens e mulheres, gerando estigma e sofrimento mental, inclusive com medicalização (Butler; Harris, 2015; Fox; Sangha, 2023).

Já a discriminação em função de arte corporal foi estudada na interseção com gênero a partir de experimentos com trabalhadores de atendimento ao cliente com tatuagens visíveis (Baumann;

Timming; Gollan, 2016). Também tem sido estudada na interseção com raça/etnia a partir da experiência no trabalho de indivíduos que tinham marcas tribais no rosto (Adisa; Mordi; Timming, 2023; Adisa *et al.*, 2024).

Na interseção entre aparência, gênero e raça/etnia, Trusty *et al.* (2023) identificaram vários estudos que demonstram que o preconceito contra o cabelo natural de mulheres negras pode se tornar motivo de discriminação, reduzindo chances de contratação, bem como de desenvolvimento nas organizações. Ao demonstrar que mulheres negras de cabelos lisos e pele mais clara podem ser preferidas em comparação a mulheres negras de cabelos naturais e pele escura, as autoras exemplificam como opera a interseccionalidade que vai além do sexismo e do racismo.

Yolci *et al.* (2022) alertam que a discriminação observada pode ser diferente da discriminação vivenciada. Em seu estudo em hospitais alemães, observadores relataram que as discriminações acontecem mais tendo em vista etnia, aparência e idioma. Porém, as vítimas identificam como o fator maior de discriminação o gênero, seguido da etnia e aparência. Os autores argumentam que ações sexistas podem estar normalizadas no ambiente de trabalho, bem como haver falta de sensibilidade para atribuir discriminação aos motivos de gênero. Apesar dos pacientes serem a maior parte dos atores que discriminam, é mais estressante a discriminação vinda de colegas e superiores.

Corroborando Yolci *et al.* (2022), El Maohub, Rangelov e Suggs (2023) acrescentam a religião na interseção anterior. Eles exemplificam que uma enfermeira discriminada que usa *hijab* pode estar sendo discriminada por ser mulher, pelos traços faciais indicarem sua etnia, por estar vestida como muçulmana. Tais sobreposições impedem que seja feita uma análise individual das opressões, pois todas devem ser consideradas. Tal artigo demonstra como vestimenta, mesmo sendo algo mutável, pode ser atributo alvo da discriminação baseada na aparência, uma vez que ela é carregada significados.

Por sua vez, Timming (2017) concluiu que as mulheres estrangeiras sofrem discriminação três vezes mais do que os homens pesquisados, o que significa que migrantes estrangeiras enfrentam um duplo estigma em torno de gênero e etnia. O autor fez essa descoberta a partir do estudo da

voz semelhante ao estudo de Butler (2014) sobre a gagueira, colocando o som como elemento do trabalho estético. Tais estudos demonstram como o termo discriminação por aparência pode apresentar limitações, uma vez que exclui outros atributos estéticos, como a voz. Hofmann (2024) propõe a expressão “injustiça estética” para abarcar todos estes constructos, como *lookism*, discriminação por aparência, prêmio de beleza, entre outros. Acrescentaríamos à expressão o abarcamento do tratamento injusto advindo do trabalho estético.

Todos esses fatores geram consequências. No nível individual, as trabalhadoras podem ser levadas ao adoecimento (Butler; Harris, 2015; Fox; Sangha, 2023; Adisa *et al.*, 2024), à medicalização (i)legal (Butler; Harris, 2015; Adisa *et al.*, 2024; Hofmann, 2024), à saída da organização (Duncan; Loretto, 2004; Butler; Harris, 2015) e até mesmo à morte, se considerarmos os pensamentos suicidas (Adisa *et al.*, 2024; Hofmann, 2024). Hofmann (2024) cita ainda como possíveis danos individuais a exclusão (social ou física), a violência (em diversas formas), o assédio, a alienação, a estereotipagem e o preconceito. Poderíamos acrescentar ainda a humilhação e a vergonha por ser alvo de zombaria e insultos (Cavico; Mutjaba, 2021; Adisa; Mordi; Timming, 2023; Adisa *et al.*, 2024), bem como a desilusão quanto à entrada e progresso na carreira como entraves para realização pessoal e bem-estar no trabalho.

No nível organizacional, podemos ter organizações com maiores climas de *lookism* (Dossinger *et al.*, 2023) que implica em maior competitividade e sentimento de injustiça organizacional, maior comparação social, maior orientação dos funcionários para a aparência física com aumento de gastos de tempo e dinheiro e possíveis impactos na saúde física e mental. Ao mesmo tempo, se funcionários mudam sua aparência e comportamento para se adequar a padrões organizacionais, podemos analisar o controle da organização e sua atuação no processo de subjetivação dos sujeitos.

Em resumo, neste tópico, foram abordadas as formas de opressão interseccionais, que são uma das características da quarta onda do feminismo. Além do foco nas interseccionalidades, as teóricas feministas desse momento histórico têm também abordado os processos de colonização a partir do Sul global, o que também apareceu na amostra deste estudo.

A partir de uma perspectiva indígena, mas no contexto nigeriano, Adisa *et al.* (2024) investigaram o trabalho estético, a estigmatização, a discriminação e suas consequências psicossociais para indivíduos com marcas tribais no rosto. Os autores ressaltam como as marcas tribais se popularizaram na era colonial, pois era uma forma que os familiares, separados pelo comércio de escravizados, pudessem se reconhecer futuramente. E demonstram como o processo de modernização em vigência está fazendo com que essa tradição desapareça por ser considerada incivilizada pelos jovens urbanos, que preferem tatuagens por serem de escolha individual e não coercitiva. Tais estudos demonstram como possibilidades não ocidentais e baseadas no Sul global podem trazer novos referenciais teóricos para estudar a discriminação baseada na aparência.

AGENDA DE PESQUISAS FUTURAS

Como ainda há poucos temas bem desenvolvidos no campo, percebe-se a necessidade de se aprofundar em pesquisas futuras a discussão conceitual e teórica de *lookism* (Jones *et al.*, 2024). Na relação com trabalho estético, há predominância de foco na visão (aparência) e audição (sotaques), ao considerar os cinco sentidos humanos. Assim, há lacunas de pesquisa para compreensão de como as organizações regulam a estética de seus trabalhadores a partir do olfato (cheiro, perfume, odor), tato (gestos e toques) e paladar (paladar refinado, pobre) e seus simbolismos. E como tais regulações podem ser excludentes, ocasionando o *lookism*.

Outra possibilidade de pesquisa se dá na discussão sobre imutabilidade dos elementos passíveis de *lookism*. Sugere-se pesquisas com elementos mutáveis, como vestimenta, maquiagem, acessórios, para vislumbrar argumentações empíricas que sustentem uma noção ampliada de *lookism* que vá além das características físicas do indivíduo, como altura, cor e sexo.

Além disso, ao considerar a abordagem psicossocial do *lookism*, sugere-se que sejam integradas às pesquisas de comportamento organizacional, gestão de pessoas e diversidade e inclusão no trabalho, como forma de consolidar a temática na gestão. Temas como liderança abusiva, ostracismo, incivilidade no trabalho, justiça e cidadania organizacional, clima são alguns exemplos de possíveis integrações no CO. Por sua vez, a percepção do *lookism* e sua relação

com resultados, treinamentos, processos seletivos, remuneração, avaliação e monitoramento são possíveis temáticas dentro de Gestão de Pessoas.

Em termos empíricos, uma possibilidade é diversificar os contextos socioculturais, uma vez que a maioria dos estudos abordaram ambientes corporativos ocidentais, sendo que a China se destacou como conhecimento de nicho, havendo espaço para estudos comparativos entre países. Outra oportunidade é integrar as pesquisas de etarismo, uma vez que é um nicho bem desenvolvido, mas não relacionado ao *lookism*. Pode-se incluir pesquisas com abordagem psicossocial do *lookism* que observem consequências e percepções de quem sofre a discriminação, como pessoas com deficiência, trabalhadores mais velhos e jovens trabalhadores, migrantes, indivíduos racializados, pessoas LGBTQIA+ e não-binárias e pessoas obesas, no intuito de ampliar a população pesquisada.

Além disso, conforme discutido no tópico anterior, o *lookism* geralmente ocorre junto de outras formas de opressão. Porém, essa interação entre as opressões nem sempre é focada na discussão, o que sugere possibilidades de pesquisa com abordagens interseccionais (Jones *et al.*, 2024). Diante de nossa história de colonização e do processo de sexualização das mulheres no Brasil, especialmente as indígenas e negras, como se pode pensar contribuições para o campo da discriminação baseada na aparência? Como será, no Brasil, a relação entre beleza e sensualidade? Como essa história reverbera nas organizações atualmente no que tange aos padrões de beleza vigentes e a vivência do trabalho estético? Enquanto a questão racial está muito atrelada à migração nas pesquisas internacionais, como ela aparece relacionada ao *lookism* no Brasil?

No Brasil, por exemplo, quando se busca *lookism* ou discriminação baseada na aparência no Spell, não retornam pesquisas sobre a temática, com exceção dos dois artigos brasileiros citados na introdução. Os termos geralmente aparecem nos resultados da pesquisa, mas sem um aprofundamento teórico. Porém, há pesquisas que tratam de processos seletivos discriminatórios por causa do racismo e sexismo (Paim; Pereira, 2011, 2018, Rezende; Andrade, 2023, Ferreira; Nunes; Santos, 2023; Ferreira; Nunes, 2024) e deficiência (Sá *et al.*, 2017), o que indica que pode haver uma lacuna de articulação entre as temáticas. Além disso, parece existir uma linha de pesquisa com pontos de potencial contato com o *lookism* que inclui o

gerenciamento de impressão em seleções (Carvalho; Grisci, 2003, Grisci; Carvalho, 2004) e a beleza como trabalho imaterial (Grisci *et al.*, 2015), na medida em que exemplificam formas da gestão regular a aparência de candidatos e trabalhadores.

No âmbito metodológico, dos 35 artigos analisados, oito eram experimentos quantitativos. Na abordagem qualitativa, apenas dez abordaram contextos reais, juntando estudos de caso (7), etnografia (1), história de vida (1) e comparação biográfica (1). Os outros estudos eram: análises jurídicas qualitativas (5), revisões bibliográficas qualitativas (3), análise de dados secundários (anúncios de emprego, fotos e vídeos) quantitativa (3) e qualitativa (2), *survey* (2), método visual (1) e validação de escala (1). Isso indica a demanda por mais combinações de métodos tanto qualitativos quanto mistos, bem como pesquisas longitudinais.

Na linha de pesquisa do prêmio de beleza, como muitos desses estudos buscaram respostas quantitativas em desenhos experimentais, acredita-se que os estudos qualitativos podem fornecer novos insights de pesquisa, como diferenciar a percepção de beleza em contextos socioculturais diferentes; identificar se existe relação entre a gestão da diversidade e o prêmio de beleza; ou ainda analisar a percepção de beleza intra e inter grupos sociais e suas consequências no trabalho.

Considerando as implicações organizacionais, sugere-se estudos com revisão de códigos de vestimenta e higiene bem como a investigação da construção e eficácia de políticas de D&I no combate à discriminação, incluindo intervenções educativas e programas de *compliance*. É uma forma de investigar como as políticas organizacionais atuam na reprodução e/ou mitigação do *lookism* em contextos reais. Ainda no nível organizacional, se torna um desafio entender como as organizações podem atuar nessa regulamentação interna visando prevenção e combate a este tipo de discriminação. Qual o limite entre o direito individual e a liberdade de negócio da empresa?

Por sua vez, observando as implicações políticas, há necessidade de verificar o impacto das legislações antidiscriminatórias em diferentes países e setores. Percebemos como desafio em nível de política pública como regulamentar um tipo de discriminação amorfo, que não forma um grupo homogêneo de sujeitos injustiçados?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que o objetivo de realizar uma revisão integrativa da literatura combinada com a bibliometria sobre o *lookism* na Administração foi cumprido. Os estudos têm sido desenvolvidos em uma pequena rede no Norte global, especialmente Reino Unido e Estados Unidos, mas com presença de países do Sul global, mesmo que de forma isolada. Observou-se uma concentração das pesquisas em poucos periódicos que se dedicam à publicação de abordagens críticas, havendo, nos últimos anos, um crescimento da atenção de pesquisadores para as temáticas.

Metodologicamente, verificou-se um foco em pesquisas quantitativas, geralmente experimentais, preocupadas com questões discriminatórias nas contratações, abrangendo os processos de recrutamento e seleção e diferentes opressões. Interseções em contextos reais foram foco das pesquisas qualitativas que investigaram a experiência de mulheres, sujeitos trans e não binários, migrantes, negros e pessoas obesas. Pesquisas qualitativas, portanto, tem-se mostrado como tendências para investigação do *lookism*.

Como limitações desta pesquisa, tem-se a delimitação das palavras-chave. Uma possibilidade de pesquisa futura é revisão nacional que considere a polissemia dos atributos alvos de discriminação. Enquanto desafios no campo, um deles se refere à definição das características objeto da discriminação: se podem ser consideradas apenas características “imutáveis/naturais”, como raça, sexo, altura ou também as “mutáveis”, como cabelo, barba, peso e vestuário. Reflete-se que essa noção de imutabilidade dependerá da epistemologia. Epistemologias pós-estruturalistas, por exemplo, irão considerar o próprio sexo e gênero como discursivos e, portanto, mutáveis.

Outro desafio é sobre definir atratividade (e falta dela) ou beleza e feiura em cada cultura. Será que a definição de beleza pela construção de sentido hegemônico não auxilia na reprodução de um ideal de beleza eurocêntrico, portanto colonizado? Acredita-se que pesquisas que historicizam o passado e o presente colonizado na construção desses ideais de beleza podem auxiliar em sua desconstrução.

Como sugestões de pesquisas, pode-se avançar na discussão a partir dos múltiplos contextos de trabalho brasileiro. No contexto de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, sugere-se pesquisas futuras: a) que abordem práticas e políticas reais de gestão de pessoas (ex.: gestão da diversidade, códigos de vestimenta, recrutamento e seleção, etc) e sua relação com trabalho estético e *lookism*, bem como consequências e formas de preveni-lo e combatê-lo; b) vivências de *lookism* no local de trabalho por sujeitos oprimidos socialmente; c) validação da escala de clima de *lookism* em organizações brasileiras e da América Latina; d) *lookism* e trabalho estético nas formas contemporâneas de trabalho, como prestadores de serviço *freelancers*, trabalho plataformizado de motoristas e babás contratados por aplicativo, jovens trabalhadores (estagiários e jovem aprendiz), influenciadores digitais, mulheres na política, entre outras; e) relação do constructo *lookism* com outros temas de gestão, como competência, liderança, produtividade, cultura organizacional, etc; f) integrar a abordagem psicossocial do *lookism* a outros aspectos organizacionais ou de gestão.

Por fim, propôs-se a ampliação do conceito de *lookism* para discriminação estética.

AGRADECIMENTOS

Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)
Instituto Federal de Brasília (IFB)

REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.

ADISA, T.; NICKSON, D.; OGBONNAYAC, C.; MORDI, C. Aesthetic Labour Outcome and Experience of Individuals with Tribal Marks in Nigeria. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 35, n. 3, p. 425-453, 2024. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2243209>

ADISA, T. A.; MORDI, C.; TIMMING, A. R. Employment discrimination against indigenous people with tribal marks in Nigeria: The painful face of stigma. **Work, Employment and Society**, [S. l.], v. 0, n. 0, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/09500170231173591>. Acesso em: 19 maio 2025.

ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, [S. l.], v. 11, n. 4, p. 959–975, 2017.

BAKER, T. L.; MEYER, T. Moderating effect of discriminatory attributions on repatronage intentions. **Journal of Retailing and Consumer Services**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 211–217, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2012.01.002>. Acesso em: 19 maio 2025.

BAUMANN, C.; TIMMING, A. R.; GOLLAN, P. J. Taboo tattoos? A study of the gendered effects of body art on consumers' attitudes toward visibly tattooed front line staff. **Journal of Retailing and Consumer Services**, [S. l.], v. 29, p. 31–39, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.11.005>. Acesso em: 19 maio 2025.

BIDDLE, J.; HAMERMESH, D. Beauty, productivity, and discrimination: Lawyers' looks and lucre. *Journal of Labor Economics*, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 172–201, 1998. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1086/209886>. Acesso em: 19 maio 2025.

BOTELHO, L. de L. R.; CUNHA, C. C. de A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 5, n. 11, p. 121–136, 2011. Disponível em: <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/1220/906>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções [...]. Brasília: Palácio do Planalto, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.653/2009**. Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2009. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRUTON, S. V. Looks-based hiring. **Business and Society Review**, [S. l.], v. 120, p. 607–635, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/basr.12076>. Acesso em: 19 maio 2025.

BUTLER, C. Wanted – straight talkers: stammering and aesthetic labour. **Work, Employment and Society**, [S. l.], v. 28, n. 5, p. 718–734, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017013501956>. Acesso em: 19 maio 2025.

BUTLER, C.; HARRIS, J. Pills, ills and the ugly face of aesthetic labour: “They should’ve discriminated against me”. **Work, Employment and Society**, [S. l.], v. 29, n. 3, p. 508–516, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017014559965>. Acesso em: 19 maio 2025.

CARVALHO, M. L.; GRISCI, C. L. I. Gerenciamento de impressão e produção de subjetividade em entrevista de seleção. **RAE Eletrônica**, v. 2, n. 2, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482003000200009>. Acesso em: 1 jul. 2025.

CAVICO, F.; MUFFLER, S. C.; MUJTABA, B. Appearance discrimination in employment: Legal and ethical implications of “lookism” and “lookphobia”. **Equality, Diversity and**

Inclusion, [S. l.], v. 32, n. 1, p. 83–119, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/02610151311305632>. Acesso em: 19 maio 2025.

CAVICO, F.; MUJTABA, B.; SAMUEL, M. Code words and covert employment discrimination: Legal analysis and consequences for management. **International Journal of Organizational Leadership**, [S. l.], v. 5, p. 231–253, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3332970>. Acesso em: 19 maio 2025.

CAVICO, F.; MUJTABA, B. Workplace romance and sexual favoritism in the #MeToo workplace: Legal and practical considerations for management. **Equality, Diversity and Inclusion**, [S. l.], v. 40, n. 6, p. 667–689, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2020-0324>. Acesso em: 19 maio 2025.

CAVUSOGLU, L.; ATIK, D. Extending the diversity conversation: Fashion consumption experiences of underrepresented and underserved women. **Journal of Consumer Affairs**, [S. l.], v. 57, n. 1, p. 387–417, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joca.12504>. Acesso em: 19 maio 2025.

COBO, M.; LÓPEZ-HERRERA, A. G.; HERRERA-VIDEIRA, E.; HERRERA, F. SciMAT: A new science mapping analysis software tool. **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, [S. l.], v. 63, n. 8, p. 1609–1630, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/asi.22688>. Acesso em: 19 maio 2025.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>. Acesso em: 19 maio 2025.

CRONIN, P.; RYAN, F.; COUGHLAN, M. Undertaking a literature review: a step-by-step approach. **British Journal of Nursing**, [S. l.], v. 17, n. 1, 2008.

DASPRO, E. An analysis of US multinationals' recruitment practices in Mexico. **Journal of Business Ethics**, [S. l.], v. 87, p. 221–232, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9805-1>. Acesso em: 19 maio 2025.

DOSSINGER, K.; WANBERG, C. R.; SONG, Y.; BASBUG, G. Lookism climate in organizations: Construct development and validation of a scale. **Journal of Management**, [S. l.], 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/01492063231196555>. Acesso em: 19 maio 2025.

DUNCAN, C.; LORETTO, W. Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. **Gender, Work and Organization**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 95–115, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>. Acesso em: 19 maio 2025.

ECK, N. J. v.; WALTMAN, L. **VOSviewer manual**. Leiden: Universiteit Leiden, 2023. Disponível em: https://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.20.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

EL MAOHUB, Y.; RANGELOV, N.; SUGGS, L. S. The best person for the job is the most qualified, right? An experimental study about Islamophobia in hiring practices. **Journal of Social Marketing**, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 63–81, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JSOCM-07-2021-0164>. Acesso em: 19 maio 2025.

FERREIRA, C. A. A.; NUNES, S. C.; SANTOS, J. N. O papel das relações raciais no mercado de trabalho brasileiro: processos de recrutamento e seleção em foco. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 1, e2022-0039, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220039>. Acesso em: 1 jul. 2025.

FERREIRA, C. A. A.; NUNES, S. C. A estética feminina como atributo de exclusão no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Gestão & Conexões**, v. 13, n. 2, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2024.13.2.42146.50.72>. Acesso em: 1 jul. 2025.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 41. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

FOX, J.; SANGHA, J. White, Brown, mad, fat, male and female academics: A duoethnography challenging our experiences of deficit identities. **Journal of Organizational Ethnography**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 46–60, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JOE-07-2022-0024>. Acesso em: 19 maio 2025.

GESTAL, A. F. L. **O peso da aparência para mulheres e homens na indústria de serviços financeiros**. 2023. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/33930>. Acesso em: 19 maio 2025.

GRANLEESE, J.; SAYER, G. Gendered ageism and "lookism": a triple jeopardy for female academics. **Women in Management Review**, v. 21, n. 6, p. 500–517, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09649420610683480>. Acesso em: 1 jul. 2025.

GRISCI, C. L. I.; CARVALHO, M. L. Gerenciamento de impressão e entrevista de seleção: camaleões em cena. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 24, n. 2, p. 72–85, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932004000200009>. Acesso em: 1 jul. 2025.

GRISCI, C. L. I.; DEUS, E. S. de; RECH, S.; RODRIGUES, M. F.; GOIS, P. H. de. Beleza física e trabalho imaterial: do politicamente correto à rentabilização. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, n. 2, p. 406–422, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-370302282013>. Acesso em: 1 jul. 2025.

HAMERMESH, D. S.; BIDDLE, J. E. Beauty and the labor market. **The American Economic Review**, [S. l.], v. 84, n. 5, p. 1174–1194, 1994. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2117767>. Acesso em: 19 maio 2025.

HARRIS, C.; SMALL, J.. Obesity and hotel staffing: are hotels guilty of 'lookism'? **Hospitality & Society**, v. 3, n. 2, p. 111–127, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1386/hosp.3.2.111_1. Acesso em: 1 jul. 2025.

HOFMANN, B. Aesthetic injustice. **Journal of Business Ethics**, [S. l.], v. 189, p. 217–229, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05401-4>. Acesso em: 19 maio 2025.

JONES, J.; MANOHARAN, A.; MADERA, J. M. Lookism in hospitality and tourism workplaces: A multilevel review and research agenda. **International Journal of Hospitality Management**, [S. l.], v. 123, 103909, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103909>. Acesso em: 19 maio 2025.

JYRKINEN, M.; MCKIE, L. Gender, age and ageism: Experiences of women managers in Finland and Scotland. **Work, Employment and Society**, [S. l.], v. 26, n. 1, p. 61–77, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017011426313>. Acesso em: 19 maio 2025.

KAUFMANN, M. C.; KRINGS, F.; SCZESNY, S. Looking too old? How an older age appearance reduces chances of being hired. **British Journal of Management**, [S. l.], v. 27, n. 4, p. 727–739, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12125>. Acesso em: 19 maio 2025.

KIM, J. Y. (J.); SHI, L.; ZHOU, N. CEO pulchronics and appearance discrimination. **Asian Review of Accounting**, v. 29, n. 3, p. 443–473, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ARA-06-2021-0115>. Acesso em: 1 jul. 2025.

LÄMSÄ, A.; OJASOO, M.; JYRKINEN, M.; PUČĚTAIT, R. Appearance-based discrimination against young women in the workplace. **Qualitative Research in Organizations and Management**, [S. l.], v. 18, n. 2, p. 125–141, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/QROM-02-2022-2292>. Acesso em: 19 maio 2025.

LI, X. ; HSEE, C. Free-riding and cost-bearing in discrimination. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, [S. l.], v. 163, p. 80–90, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.08.003>. Acesso em: 19 maio 2025.

MACONACHIE, G.; SAPPEY, J. Physical capital and its consequences for fitness workers in Queensland. **Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work**, [S. l.], v. 22, n. 1–2, p. 5–24, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10301763.2011.10669426>. Acesso em: 19 maio 2025.

MALOS, S. Appearance-based sex discrimination and stereotyping in the workplace: Whose conduct should we regulate? **Employee Responsibilities and Rights Journal**, [S. l.], v. 19, p. 95–111, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9037-z>. Acesso em: 19 maio 2025.

MCALLISTER, J. ; LENNERTZ, L.; ATENCIO MOJICA, Z. Mapping a discipline: A guide to using VOSviewer for bibliometric and visual analysis. **Science & Technology Libraries**, [S. l.], v. 41, n. 3, p. 319–348, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/0194262X.2021.1991547>. Acesso em: 19 maio 2025.

MCKIE, L.; JYRKINEN, M. My management: Women managers in gendered and sexualised workplaces. **Gender in Management**, [S. l.], v. 32, n. 2, p. 98–110, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/GM-04-2016-0091>. Acesso em: 19 maio 2025.

MOREIRA, A.; MARTINELLI, G. D.; BENTO, H. A.; PALMIERI, R. P. Discriminação estética. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 1934–1959, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2023/78114>. Acesso em: 19 maio 2025.

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**, v. 19, n. 2, p. 96–113, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10599231.2018.1453744>. Acesso em: 1 jul. 2025.

NIU, Y.; LIU, J.; HIRUDAYARAJ, M. Lookism in the Chinese workplace: An integrated literature review. **International Journal of Chinese Culture and Management**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 82–100, 2021.

NIU, Y.; BAKER, R.; XU, X.; HIRUDAYARAJ, M. Lookism in the Chinese job advertisements. **Journal of Asia-Pacific Business**, v. 22, n. 3, p. 226–240, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10599231.2021.1943810>. Acesso em: 1 jul. 2025.

NEYS, O.; REMICHI, Y. Privé versus public: Le poids des apparences dans le recrutement du personnel d'accueil. **La Nouvelle Revue du Travail**, [S. l.], n. 7, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/nrt.2398>. Acesso em: 19 maio 2025.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 - Igualdade de gênero**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 19 maio 2025.

PAIM, A. d. S.; PEREIRA, M. E. Aparência física, estereótipos e discriminação racial. **Ciências & Cognição**, v. 16, n. 1, p. 2–18, 2011.

PAIM, A. d. S.; PEREIRA, M. E. Judging good appearance in personnel selection. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 656–675, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-9250876>. Acesso em: 1 jul. 2025.

PETTINGER, L. Brand culture and branded workers: Service work and aesthetic labour in fashion retail. **Consumption Markets & Culture**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 165–184, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1025386042000246214>. Acesso em: 19 maio 2025.

PHUCHONGPRAVECH, T.; CHAIWAT, T. Barriers to prisoners' re-entry into formal and informal labour market. **International Journal of Business and Society**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 479–495, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33736/ijbs.3190.2021>. Acesso em: 19 maio 2025.

PRITSCH, C. Z. Se há leis contra a discriminação, por que as mulheres não demandam justiça? Um olhar sobre as quase ausentes ações sobre discriminação de gênero no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 111–140, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/210019>. Acesso em: 19 maio 2025.

REZENDE, A. F.; ANDRADE, L. F. S. Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 3, e2022-0036, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220036>. Acesso em: 1 jul. 2025.

SÁ, M. A. D.; OLIVEIRA, M. I. M.; DIAS, S. M. R. C.; BARBOSA, M. L. A. Human resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. **REGE – Revista de Gestão**, v. 24, n. 1, p. 13–23, 2017.

SAIKI, D.; ADOMAITIS, A.; GUNDLACH, J. An examination of "lookism" in scholarly literature. In: International Textile And Apparel Association Annual Conference Proceedings, 74, 2017, Iowa. **Proceedings [...]**. Iowa: Iowa State University, 2017, p. 1–3. Disponível em: <https://www.iastatedigitalpress.com/itaa/article/id/1609/>. Acesso em: 19 maio 2025.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 440.

TIETJE, L.; CRESAP, S. Is lookism unjust?: The ethics of aesthetics and public policy implications. **Journal of Libertarian Studies**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 31–50, 2005.

TIMMING, A.; BAUMANN, C.; GOLLAN, P. Consumer preferences for gender typicality in front-line services staff in the United States vis-à-vis South Korea: An experimental approach. **European Journal of Marketing**, [S. l.], v. 54, n. 8, p. 1839–1864, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EJM-06-2018-0365>. Acesso em: 19 maio 2025.

TIMMING, A. The effect of foreign accent on employability: A study of the aural dimensions of aesthetic labour in customer-facing and non-customer-facing jobs. **Work, Employment and Society**, [S. l.], v. 31, n. 3, p. 409–428, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017016630260>. Acesso em: 19 maio 2025.

TRUSTY, J.; WARD, D. A.; WARD, M. G.-P.; HE, M. Hair bias in the workplace: A critical human resource development perspective. **Advances in Developing Human Resources**, [S. l.], v. 25, n. 1, p. 5–26, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/15234223221135557>. Acesso em: 19 maio 2025.

WARHURST, C.; NICKSON, D. Employee experience of aesthetic labour in retail and hospitality. **Work, Employment and Society**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 103–120, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017007073622>. Acesso em: 19 maio 2025.

WARHURST, C.; VAN DEN BROEK, D.; HALL, R.; NICKSON, D. Lookism: The new frontier of employment discrimination? **Journal of Industrial Relations**, [S. l.], v. 51, n. 1, p. 131–136, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0022185608096808>. Acesso em: 19 maio 2025.

WARHURST, C.; VAN DEN BROEK, D.; HALL, R.; NICKSON, D.. Great expectations: gender, looks and lookism at work. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 72–90, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2012.048593>.

WARHURST, C.; NICKSON, D. **Aesthetic labour**. London: Sage, 2020.

WARING, P. Keeping up appearances: Aesthetic labour and discrimination law. **Organization Theory**, [S. l.], v. 53, n. 2, p. 193–207, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/26317877221129290>. Acesso em: 19 maio 2025.

WILLIAMS, C. L.; CONNELL, C. “Looking good and sounding right”: Aesthetic labor and social inequality in the retail industry. **Work and Occupations**, [S. l.], v. 37, n. 3, p. 349–377, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0730888410373744>. Acesso em: 19 maio 2025.

WITZ, A.; WARHURST, C.; NICKSON, D. The labour of aesthetics and the aesthetics of organization. **Organization**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 33–54, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1350508403010001375>. Acesso em: 19 maio 2025.

YOLCI, A.; SCHENK, L.; SONNTAG, P.-T.; PEPPLER, L.; SCHOULER-OCAK, M.; SCHNEIDER, A. Observed and personally experienced discrimination: Findings of a cross-sectional survey of physicians and nursing staff. **Human Resources for Health**, [S. l.], v. 20, p. 83, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00779-0>. Acesso em: 19 maio 2025.

ZHOU, L.; LIU, J.; LIU, D. How does discrimination occur in hospitality and tourism services, and what shall we do? A critical literature review. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, [S. l.], v. 34, n. 3, p. 1037–1061, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2021-0849>. Acesso em: 19 maio 2025.