Mercado de trabalho e aparência feminina: Uma revisão integrativa

Labor market and female appearance: An integrative review

Mercado laboral y apariencia femenina: Una revisión integradora

Revisão da literatura

Beatriz Gouveia Colnaghi[1]
https://orcid.org/0000-0001-5105-2570
beatrizgouveiacolnaghi@usp.br

Andrea Lopes[1]
https://orcid.org/0000-0002-7680-8618
andrealopes@usp.br

[1] Universidade de São Paulo (USP), São Paulo (capital), São Paulo (SP), Brasil

Editora Associada Responsável:
Rayana Santedicola Andrade
https://orcid.org/0000-0003-4602-4182

Como citar:
Colnaghi, B. G., & Lopes, A. (2026). Mercado de trabalho e aparência feminina: Uma revisão integrativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 26*, e26826 https://doi.org/10.5935/rpot/e26826

CC BY 4.0

Resumo: Atualmente, dados apontam disparidades de gênero no mercado de trabalho, com prejuízos às mulheres. Esta pesquisa buscou investigar se esses prejuízos estão relacionados à aparência. Para isso, o método empregado foi a revisão integrativa da produção científica nacional e internacional sobre aparência feminina e trabalho. Foram selecionados 68 artigos em bases multidisciplinares e revistas nacionais de moda, nas línguas portuguesa, inglesa e espanhola. Filtrou-se a presença concomitante no título dos descritores: mulher, trabalho e aparência. Foram utilizadas análises de frequência e Análise Temática para descrição dos resultados. Os Estados Unidos lideraram, enquanto não foram identificadas publicações africanas. Os resultados apontam relações assimétricas de poder, caracterizadas pela interferência das organizações na construção e expressão da aparência feminina quanto aos aspectos estéticos, físicos, comportamentais, atitudinais e simbólicos. Essa dinâmica favorece a hierarquização das aparências femininas, acentuando desvantagens para mulheres negras, mais velhas, gordas, grávidas e religiosas.
Palavras-chave: mulheres, aparência, mercado de trabalho.

Abstract: Currently, evidence indicates gender disparities in the labor market, resulting in disadvantages for women. This study sought to investigate whether these disadvantages are related to appearance. To this end, an integrative review of national and international scientific literature on female appearance and work was conducted. Sixty-eight articles published in Portuguese, English, and Spanish were selected from multidisciplinary databases and national fashion journals. The search required the simultaneous presence of descriptors related to women, work, and appearance in the titles. Frequency analyses and thematic analysis were used to describe the results. The United States led scientific production, while no publications from Africa were identified. The findings indicate asymmetric power relations characterized by organizational interference in the construction and expression of female appearance, encompassing aesthetic, physical, behavioral, attitudinal, and symbolic aspects. This dynamic reinforces the hierarchization of female appearances, exacerbating disadvantages for Black, older, fat, pregnant, and religious women.
Keywords: women, appearance, labor market.

Resumen: Actualmente, los datos indican disparidades de género en el mercado laboral, con consecuencias desfavorables para las mujeres. Este estudio buscó investigar si estas desventajas están relacionadas con la apariencia. Para ello, se realizó una revisión integradora de la producción científica nacional e internacional sobre la apariencia femenina y el trabajo. Se seleccionaron 68 artículos de bases de datos multidisciplinarias y revistas nacionales de moda, publicados en portugués, inglés y español. La búsqueda exigió la presencia simultánea, en los títulos, de descriptores relacionados con mujer, trabajo y apariencia. Se utilizaron análisis de frecuencias y análisis temático para describir los resultados. Estados Unidos lideró la producción científica, mientras que no se identificaron publicaciones africanas. Los resultados indican relaciones asimétricas de poder, caracterizadas por la interferencia de las organizaciones en la construcción y expresión de la apariencia femenina en sus aspectos estéticos, físicos, conductuales, actitudinales y simbólicos. Esta dinámica favorece la jerarquización de las apariencias femeninas, acentuando las desventajas para las mujeres negras, mayores, gordas, embarazadas y religiosas.
Palabras clave: mujeres, apariencia, mercado laboral.

Introdução

No Brasil, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho é historicamente inferior à masculina (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2022). Segundo o relatório de Desigualdade de Gênero Global (2025) do Fórum Econômico Mundial, as mulheres representavam 41,2% da força de trabalho total em 2024, considerando as 74 economias mundiais pesquisadas através de dados da plataforma digital Linkedin. Apesar da participação feminina ter crescido desde 2015, quando correspondia a 39,3%, as mulheres se encontram altamente concentradas em áreas que frequentemente apresentam menores salários (World Economic Forum, 2025).

Em culturas binárias e cisheteronormativas de viés patriarcal como a brasileira, as mulheres ainda são preparadas, impulsionadas e cobradas a se responsabilizar pelo papel de cuidados com a família e os homens com o sustento financeiro, por meio do trabalho profissionalizado e remunerado (Passos & Guedes, 2018). Este cenário de relações de poder desiguais alcança outros níveis de desvantagens, inclusive, no que se refere ao acesso e manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), a taxa de participação feminina brasileira a partir dos 15 anos no mercado de trabalho em 2022 foi de 53,3% contra 73,2% para os homens. Neste universo, entende-se participação como disponibilidade, busca e ocupação de vagas. Ainda neste contexto, elas dedicaram 21,3 horas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos enquanto os homens se dedicaram por 11,7 horas. Ao longo da história, verifica-se uma repetição deste padrão e fluxo de comportamento. Esta maior dedicação dificulta uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho (IBGE, 2024). A conciliação de uma dupla jornada de trabalho influencia no tipo de escolhas e oportunidades, impactando a inserção ocupacional feminina. Em 2022, 28% das mulheres trabalhavam em tempo parcial (até 30 horas semanais), quase o dobro dos homens (14,4%) (IBGE, 2024). Além disso, verifica-se que as mulheres ganharam 78,9% do rendimento masculino em 2022. Entre os diretores e gerentes, ou seja, cargos de liderança e, portanto, de maior remuneração, as mulheres receberam 73,9% do rendimento dos homens (IBGE, 2024).

Nesta direção, estudo de Cembranel et al. (2020) exemplifica os desafios enfrentados pelas mulheres em cargos de liderança. Os autores indicam que 64% das entrevistadas disseram acreditar que a sua aparência já influenciou sua carreira. Elas sinalizaram preocupações com este domínio, pois indicaram que ao participarem de entrevistas, observaram ser julgadas pela roupa, maquiagem e acessórios usados. Ainda, de acordo com o trabalho de Pistorello et al. (2021), a aparência localiza-se em terceiro lugar como um aspecto essencial na apresentação de um executivo, depois de ética e habilidade em comunicação. Ainda, o trabalho mostra que se vestir bem é um indicador externo de positividade e que muitos executivos associam sucesso profissional com a boa aparência.

A aparência pode ser entendida como um "conjunto de aspectos físicos, comportamentais, atitudinais, estéticos e simbólicos construídos e externalizados pelos indivíduos ou grupos, compondo sua apresentação pessoal e coletiva" (Yokomizo & Lopes, 2019, p. 239). Na contemporaneidade, sua construção pode ser influenciada por diferentes agentes sociais, entre os quais se destaca a moda (Maia, 2021). A moda e seus diversos domínios também participam da formação da identidade profissional (Cortez et al., 2021) e contribuem para a construção das aparências por meio de funções e códigos de ordem estética (Calanca, 2008). As redes sociais, em particular as mídias de moda, também atuam nesse processo ao disseminarem padrões normativos de aparência associados à inspiração, desejabilidade e credibilidade. Moda e mídia podem, ainda, favorecer preconceitos nos processos de seleção, levando empregadores a considerar ideários sociais de aparência mesmo quando estes não estão relacionados aos requisitos do cargo (Cortez et al., 2021).

Diante deste cenário, entende-se que gênero e suas desigualdades subjacentes compõem terreno fértil para a compreensão da condição feminina no mercado de trabalho por meio da aparência. A partir da literatura revisada, com vistas ao delineamento do problema de pesquisa, pesquisas de revisão correlatas (Barbosa-de-Melo et al., 2023; Braga et al., 2019; Chang & Cortina, 2024; Cortez et al., 2021) apontam lacunas quanto a compreensão mais detalhada e aprofundada dos diferentes aspectos que compõe a construção da aparência em relação às dinâmicas de inclusão e exclusão no universo profissional. Além disso, outra frente de investimento envolve a investigação dos mecanismos, práticas e discursos que reproduzem as desigualdades de gênero. Neste sentido, a pesquisa procurou contribuir para o debate a respeito das crenças e práticas psicossociais presentes no âmbito organizacional, uma vez que recai principalmente sobre as mulheres lógicas repressoras que ocasionam exclusão social por meio de relações assimétricas e exploratórias (Cortez et al., 2021).

Assim, por meio da literatura investigada, questiona-se se o mercado de trabalho também se constitui como um agente social importante na construção e expressão das aparências contemporâneas femininas. Buscou-se investigar e sintetizar a produção científica nacional e internacional sobre o mercado de trabalho e a construção da aparência feminina por meio da realização de uma revisão integrativa, de caráter exploratório cujos dados serão analisados pelo

método de análise temática. Esta revisão apresenta uma abrangência temática multidisciplinar e trabalha com diferentes aspectos da construção da aparência das mulheres no universo laboral, sendo estes estéticos, físicos, simbólicos, comportamentais e atitudinais.

Método

O presente estudo foi realizado a partir de uma revisão integrativa da literatura, inspirada nas proposições do Joanna Briggs Institute (JBI), uma instituição australiana especializada em revisões de literatura (Peters et al., 2020). O método baseia-se na coleta e tratamento de dados a partir de fontes secundárias, proporcionando associações por semelhança e diferença do material levantado e analisado. O objetivo é realizar um mapeamento e posterior síntese crítica do conhecimento produzido acerca do tema em estudo. Este tipo de revisão apresenta uma abordagem metodológica ampla, permitindo a análise de uma combinação de estudos diversos, a partir de diferentes métodos e tipos de dados coletados (Souza et al., 2010). Além disso, essa modalidade mostrou-se adequada à questão de pesquisa por possibilitar a integração de estudos com diferentes delineamentos, abordagens metodológicas e contextos, favorecendo uma compreensão abrangente da produção científica sobre o tema. Seu processo de elaboração foi constituído por seis fases: desenvolvimento da pergunta norteadora, busca ou amostragem na literatura, coleta e tratamento de dados, análise dos estudos selecionados, discussão de resultados e apresentação final (Souza et al., 2010). A pergunta norteadora utilizada foi: o que a literatura científica nacional e internacional têm produzido e discutido sobre a relação entre mercado de trabalho e aparência feminina?

Com o objetivo de filtrar trabalhos referentes à temática de interesse, foram definidos três grupos de descritores em português, espanhol e inglês, a partir das palavras-chave centrais: mulher, mercado de trabalho e aparência. A definição e escolha dos descritores resultaram de reuniões com especialistas, bibliotecários, observação da produção utilizada para a composição da problemática de estudo e dicionários de sinônimos. A Tabela 1 apresenta os descritores nas três línguas propostas.

Tabela 1

Descritores e derivações em português, inglês e espanhol

Línguas	Grupo 1	Grupo 2		Grupo 3	
Português	mulher mulheres feminino feminina	mercado de trabalho trabalho emprego profissão profissional carreira	ocupação trabalhadora proletária empreendedora empregada empregadora	aparência beleza corpo apresentação pessoal aspecto pessoal moda estilo	código de vestimenta roupa vestimenta vestuário indumentária traje uniforme
Inglês	woman women female feminine	job market work job employ employment profession professional career	occupation worker workwoman proletarian entrepreneur employee employer	appearance beauty body personal presentation look personal aspect fashion style dress code clothes dressing	wear garb garment clothing vestment vesture attire costume suit uniform
Espanhol	mujer mujeres femenino femenina	mercado laboral trabajo empleo profesión profesional carrera	ocupación obrero proletario empreendedor empleado empleador	apariencia belleza cuerpo presentación personal aspecto personal moda estile	código de vestimenta ropa ropaje vestimenta atuendo traje uniforme

Considerando-se a abrangência e variedade disciplinar do assunto, optou-se pelo levantamento em 11 bases de dados multidisciplinares que envolvessem os interesses da pesquisa, sendo elas: Academic Search Premier (ASP); Oxford Journals; Sage Journals; Scientific Electronic Library Online (SciELO); Scopus; Taylor & Francis; The Lens; Web of Science; Wiley Online Library; Business Source Complete; e Human Resources Abstracts. Ainda, prestigiou-se a produção nacional de moda, dada a proximidade dos assuntos e influência da moda na construção contemporânea das aparências, através da pesquisa nos periódicos nacionais: Achiote.com - Revista Eletrônica de Moda; IARA – Revista de Moda, Cultura e Arte; ModaPalavra e-periódico; Revista de Ensino em Artes, Moda

e Design (REAMD); Revista dObra[s]. Também foram investigados os Anais do Colóquio de Moda, evento realizado pela Associação Brasileira de Estudos e Pesquisas em Moda (ABEPEM).

Os critérios de inclusão foram: artigos completos, disponíveis em formato PDF e com acesso gratuito por meio dos recursos institucionais utilizados na pesquisa; publicados até setembro de 2025, em português, inglês ou espanhol; que abordassem o tema investigado; e que apresentassem, concomitantemente, no título, ao menos um descritor de cada grupo definido para a busca. Foram excluídos estudos com textos incompletos; publicados em formatos diferentes de artigo em PDF; em idiomas distintos dos estabelecidos; indisponíveis gratuitamente por meio dos recursos institucionais utilizados na pesquisa; publicados a partir de outubro de 2025; que não apresentassem, no título, ao menos um descritor de cada grupo; ou que, mesmo atendendo a esse critério, não abordassem o tema de interesse da investigação.

O período de cobertura das buscas foi limitado apenas quanto a data final (setembro/2025), quando foi realizado o levantamento, pois interessava obter todos os trabalhos publicados acerca do tema. O levantamento nas bases de dados valeu-se dos mecanismos de busca disponibilizados nos respectivos sites. Contou com a utilização de booleanos (OR/ou e AND/e) para obter resultados que fossem referentes à união e intersecção dos grupos de descritores. Utilizou-se (OR/ou) entre os descritores do mesmo grupo e (AND/e) entre os de grupos diferentes. No caso das revistas nacionais de moda e os Anais do Colóquio foi necessário analisar cada título individualmente, devido às limitações quanto aos mecanismos de busca integrada.

No procedimento de coleta e tratamento foi utilizada uma ferramenta chamada Parsifal, devido ao fato de ser online, gratuita e possibilitar a organização dos dados de pesquisa, bem como a análise de frequência absoluta e relativa. Para inclusão dos artigos foi necessário exportar os arquivos no formato BibTex. Para os casos que não permitiam esse formato de exportação utilizaram-se os softwares Mendeley e Zotero (igualmente gratuitos), visando a transformação dos artigos de PDF para BibTex. Assim, todos os artigos selecionados foram incluídos na Parsifal, localizando os arquivos duplicados.

Em seguida, a primeira pesquisadora realizou a leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, identificando os que atendiam os critérios de inclusão. Na ausência de clareza, realizou-se leitura flutuante para a certificação da elegibilidade. A segunda pesquisadora especialista no assunto foi consultada em casos de dúvidas garantindo a elegibilidade dos referidos estudos. Não houve casos de divergência entre as pesquisadoras. Por fim, realizou-se a leitura integral dos textos selecionados, visando a extração dos dados pré-textuais e textuais. Os primeiros envolveram: ano de publicação; periódicos; instituições; país de origem da instituição; e, área de atuação do(s) autor(es). Os dados textuais investigados foram: objetivo; método; resultados e discussão, com destaque para as profissões das mulheres envolvidas nos estudos; e, conclusão.

O processo de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão dos estudos foi reportado de acordo com as recomendações do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA 2020) (Page et al., 2021), conforme apresentado na Figura 1.

A análise dos resultados obtidos foi realizada utilizando o método de Análise Temática. Trata-se de um método qualitativo que identifica, analisa e relata padrões temáticos, possibilitando a organização, descrição e interpretação dos dados (Braun & Clarke, 2006), através das seguintes etapas: familiarização; codificação; busca, revisão, definição por temas; e, produção do relatório. Foram realizados agrupamentos por semelhança temática, propostos inicialmente pela primeira pesquisadora e discutidas posteriormente com a segunda pesquisadora especialista.

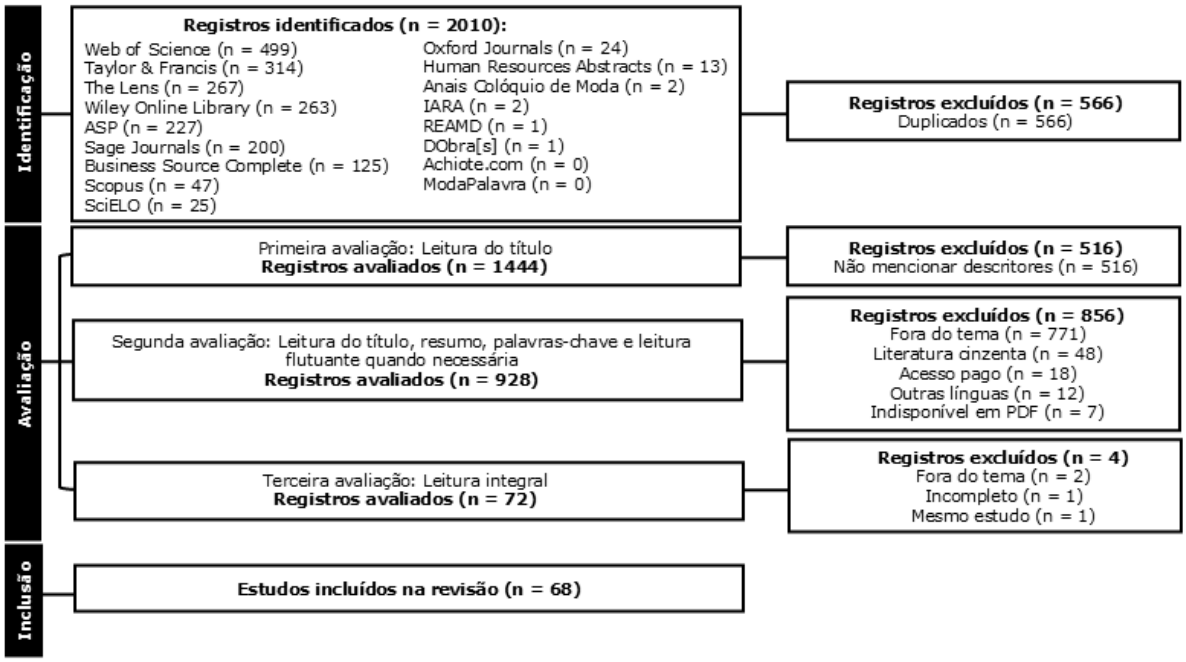
O presente estudo tem como limitação a restrição das fontes tanto em termos de formato e natureza, como línguas. Considerando-se que se trata de materiais de domínio público, não houve a necessidade de apreciação por parte de um Comitê de Ética em Pesquisa, de acordo com a Resolução 510 de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016). Foi utilizado um caderno de campo para documentar as decisões tomadas e o andamento da investigação durante todas as etapas de execução.

Resultados

O levantamento realizado identificou 2010 artigos, sendo que 68 atenderam os critérios de inclusão. O processo de seleção dos estudos é apresentado na Figura 1, conforme as recomendações do PRISMA 2020 (Page et al., 2021).

Figura 1

Fluxograma do processo de seleção dos estudos, conforme PRISMA 2020 (Page et al., 2021)



Foram identificados 566 artigos duplicados (28,2%), sendo também excluídos outros 516 documentos, pela ausência de concomitância dos descritores. Na segunda etapa de avaliação, foram excluídos 856 registros, dos quais 771 (90,1%) não abordavam o tema de interesse, apesar de apresentarem os descritores exigidos no título. Os demais foram excluídos por se caracterizarem como literatura cinzenta (n = 48; 5,6%), não estarem disponíveis gratuitamente (n = 18), terem sido publicados em outros idiomas (n = 12) ou não estarem disponíveis em formato PDF (n = 7). Ao final dessa etapa, foram selecionados 72 artigos para leitura integral, sendo 66 provenientes das bases multidisciplinares e seis dos periódicos e anais de moda.

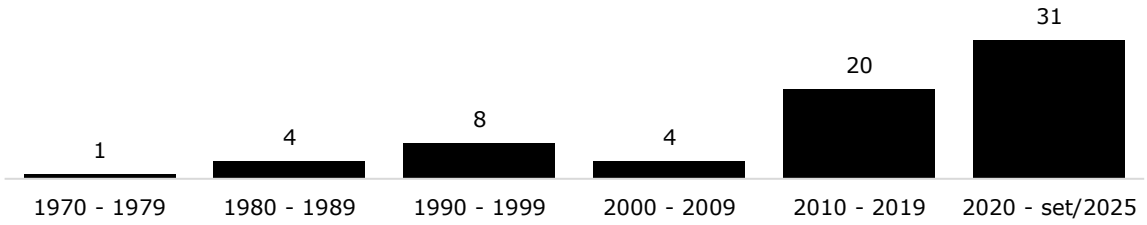
Na etapa de leitura integral, outros quatro artigos foram excluídos. Em dois casos, uma especialista no tema foi consultada, confirmando que os estudos não abordavam o objeto da revisão. Um artigo foi excluído por estar incompleto e outro por corresponder a uma publicação duplicada, em formatos diferentes, tendo sido mantida a versão mais recente. Assim, a amostra final da revisão foi composta por 68 artigos.

No conjunto dos periódicos envolvidos, duas revistas apresentaram a maior concentração de publicações sobre o assunto: *Home Economics Research Journal* (cinco trabalhos) e *Gender, Work & Organization* (três trabalhos). No geral, destaca-se a ampla variedade de temas e áreas que os periódicos dos artigos tratam, sendo alguns deles: economia, sociologia, psicologia, educação, moda, marketing, gerenciamento, gênero, feminismo, tecnologia, gravidez, religião, migração, recursos humanos, comunicação, diversidade, organização, ética e estudos raciais, entre outros.

A seleção dos 68 artigos concentra-se entre 1977 e 2025, ou seja, aproximadamente nos últimos 50 anos. A quantidade de artigos por década é apresentada no Gráfico 1.

Figura 2

Quantidade de artigos por década



A maioria dos 152 pesquisadores envolvidos (38,2%) estão vinculados às universidades estadunidenses, seguido de 16,4% provenientes do Reino Unido, somando mais da metade da produção total (54,6%). Nesta direção, 89,7% dos artigos selecionados são em língua inglesa. Brasil e Indonésia aparecem na terceira posição com nove pesquisadores (5,9%). Possivelmente, o alcance se relaciona com o maior número de fontes brasileiras. Considerando a busca somente nas bases

multidisciplinares, o Brasil passa a ser representado por cinco pesquisadores (3,3%), mudando para a quinta posição, empatando com Israel, Espanha e Austrália. Mesmo com esse incremento, observou-se que há baixa produção nas revistas nacionais de moda. Canadá, Grécia, Suíça e Nova Zelândia contam com quatro pesquisadores cada, seguido de três do Japão. França, Sri Lanka e Portugal apresentam dois por localidade. Por fim, Noruega, Tailândia e Alemanha surgem, respectivamente, com um pesquisador.

Igualmente, pesquisou-se a quantidade de instituições por país. Os 58 pesquisadores que atuam nos Estados Unidos estão associados a 38 instituições, com destaque para a concentração de cinco deles na Universidade da Califórnia. O Reino Unido apresentou maior concentração de pesquisadores por instituição: 25 autores atuam em 13 organizações inglesas, sendo a Universidade de Sussex a principal, com nove pesquisadores. O Brasil e a Indonésia novamente empataram, com nove pesquisadores distribuídos entre seis universidades.

Os 15 primeiros artigos publicados também foram escritos por autores de universidades estadunidenses. Há duas exceções: o artigo de Johnson e Roach-Higgins (1987), com uma autora canadense, e o de Rafaeli et al. (1997), com uma autora vinculada a uma universidade israelense e três autores vinculados a universidades estadunidenses. Apenas em 2004 foi publicado um artigo britânico.

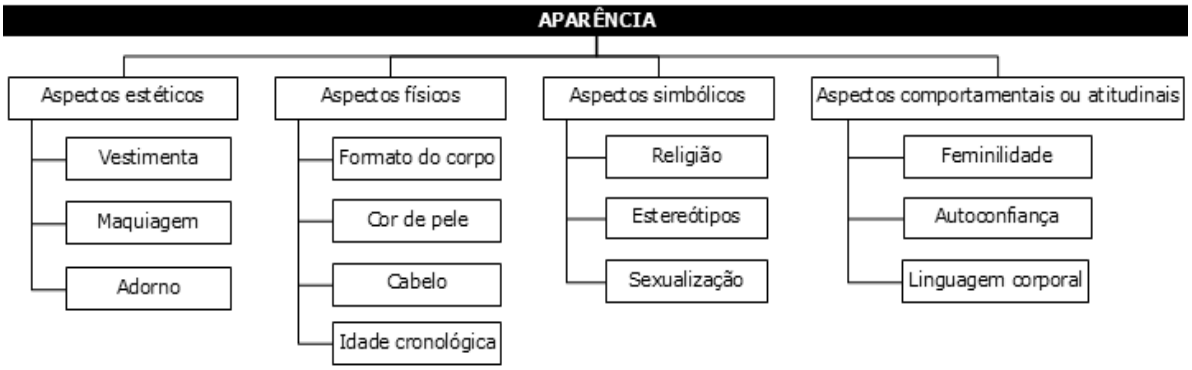
Portanto, dentro do escopo investigado, os Estados Unidos são pioneiros e lideram a produção acerca do tema, sendo o único país a produzir conhecimento a respeito no século XX. Nessa direção, a América do Norte concentra 41% das publicações, seguida pela Europa (29%), Ásia (18%), América Latina (6%) e Oceania (6%). Não foram encontrados artigos provenientes do continente africano. Apenas sete trabalhos (10,3%) apresentaram divergência entre a nacionalidade das instituições e a da população estudada (Bueno, 2018; Hahn & Bae, 2025; Hassan et al., 2015; Islam, 2022; Nausheen et al., 2013; Tian, 2023; Walker et al., 2025). Em nenhum desses casos, a população estudada era africana.

Identificou-se diversidade nas formações dos pesquisadores, quando mencionadas (40%): psicologia, administração, sociologia, moda, arte, design, comunicação, mídia, antropologia, história, educação física, criminologia, enfermagem, ciências sociais, educação, entre outras.

Quanto aos objetivos dos trabalhos, a análise temática valeu-se do conceito de aparência de Yokomizo e Lopes (2019), principal referencial teórico da pesquisa, para a categorização dos dados quanto aos macroaspectos (Figura 3). Destaca-se que todas as variáveis dos artigos contemplam os preceitos do referido conceito. Nos casos de dúvida, uma especialista no tema foi consultada.

Figura 3

Mapa temático da síntese dos objetivos



Os aspectos estéticos foram os mais frequentemente explorados (25 trabalhos), abrangendo as percepções e a adequação das profissionais com base em crenças, expectativas e exigências relacionadas ao vestuário (Bueno, 2018; Burdsey et al., 2025; DeLong et al., 1983; Dillon, 1980; Ericksen & Sirgy, 1992; Gruys, 2019; Gurung et al., 2018; Hahn & Bae, 2025; Horst et al., 2021; Jayasooriya et al., 2021; Johnson & Roach-Higgins, 1987; Kelley & Anselmo, 1977; MacGillivray et al., 1998; Mandhachitara & Piamphongsant, 2016; Nagayama & Sato, 2024; Paek, 1992; Rafaeli et al., 1997; Robertson & Monk, 2021; Rucker et al., 1981; Searle, 1996; Teixeira, 2022; Tsaousi, 2020; Turner-Bowker, 2001; Walker et al., 2025; Wasserman & Baikovich, 2024). Além do vestuário, alguns trabalhos também se debruçaram sobre a maquiagem (Nagayama & Sato, 2024; Walker et al., 2025) e os adornos utilizados (Teixeira, 2022).

No âmbito dos aspectos físicos, 19 pesquisas estudaram as percepções sobre o formato do corpo em geral (Alcantara & Simões, 2025; Chan et al., 2025a; Dittmar & Howard, 2004; Keas & Beer, 1992; Mota, 2012; Pollatou et al., 2010; Ramati-Ziber et al., 2020; Schmitz, 2015a, 2015b; Trethewey, 1999; Wang et al., 2021). Três estudos, em particular, investigaram a aparência durante a gravidez e seus impactos no desempenho no trabalho (Gatrell, 2013; Langan et al., 2019; Mehra

et al., 2023). A cor da pele também se mostrou um fator importante na percepção corporal e profissional (Fontana & Cestari, 2015; Williams, 2023), assim como o cabelo (Donahoo, 2023; Harris & Davis, 2023) e a idade cronológica (McInnis & Medvedev, 2021).

Em alguns casos, observou-se interesse em investigar a combinação de características físicas, como em Mehra et al. (2023), que discorrem sobre mulheres negras grávidas; Donahoo (2023), que estuda tipos de cabelo e cor da pele de mulheres negras; e Alcantara e Simões (2025), que tratam do formato do corpo, dos tipos de cabelo e da cor da pele. Os 13 trabalhos que exploraram os aspectos simbólicos estiveram, em sua maioria, relacionados aos significados das vestimentas religiosas (Aune et al., 2023; Garcia-Yeste et al., 2021; Hassan et al., 2015; Nausheen et al., 2013; Page, 2014; Rohmaniyah et al., 2022; Strabac et al., 2016) e aos estereótipos (Bahraini, 2021; Huang et al., 2021). Algumas pesquisas também discorreram sobre a sexualização ou a objetificação do corpo feminino no trabalho (Chan et al., 2025b; Cvetkovic & Oostman, 2018; Octafia & Setyonaluri, 2022; Schreiber et al., 2025).

As variáveis comportamentais ou atitudinais foram menos investigadas (quatro trabalhos), concentrando-se na feminilidade (Leathwood, 2005; Nash & Chrisler, 2000; Tian, 2023) e na autoconfiança (Guillén et al., 2018). Um grupo de pesquisas combinou aspectos de diferentes ordens, sendo cinco trabalhos voltados aos aspectos estéticos e físicos (Hendley & Bielby, 2012; Manuel et al., 2010; Oluyadi & Dai, 2023; Thurston et al., 1990; Yiwei, 2023); um, às variáveis estéticas, comportamentais e atitudinais (Islam, 2022); e um, aos aspectos estéticos e simbólicos (Maranezi & Zancanari, 2017). Os métodos foram classificados e contabilizados quanto à natureza e ao tipo (Tabela 2).

Tabela 2

Quantidade de métodos e técnicas quanto à natureza e tipos

Natureza	Tipos	Quantidade
Qualitativa	Entrevista	20
	Mistos	7
	Análise documental: postagens de Instagram, séries, pinturas ou textos	5
	Grupo focal	1
	Inquérito cooperativo	1
	Método dialético	1
	Observação	1
	Reconstituição histórica	1
Quantitativa	Questionário	25
Misto: quantitativa e qualitativa	Misto: entrevista e questionário	4
	Análise documental: postagens de Instagram ou notícias	2
Total		68

A maioria dos estudos são de natureza qualitativa (54,4%), 36,8% quantitativa e 8,8% mistas. A entrevista é a mais utilizada (54%), seguida da análise documental (13,5%). A técnica da entrevista também esteve presente em todas as pesquisas que optaram pela combinação de estratégias: entrevista e estudo de diário (2,7%); entrevista e histórias comunicativas do cotidiano (2,7%), entrevista e observação (2,7%); entrevista, grupo focal, observação e análise documental (2,7%); entrevista, observação e análise documental (2,7%); etnografia e entrevista (2,7%). O questionário foi amplamente aplicado nos estudos quantitativos (100%).

Quanto às profissões exercidas pelas participantes, 19 trabalhos não reportaram o tipo ou natureza. Os 49 restantes debruçaram-se sobre 12 áreas. Considerou-se na revisão estudos envolvendo a busca pelo primeiro emprego ou estágio, por parte de estudantes universitários. Destaca-se também que cinco estudos investigaram mais de uma profissão dentre as citadas. O segundo maior grupo de trabalhos (11) esteve relacionado à aparência feminina no campo da administração e do empreendedorismo. Em seguida, Moda, design e beleza (10) e empregos de colarinho azul (8), ou seja, trabalhos braçais que exercem grande esforço físico. No âmbito universitário, investigou-se a aparência de acadêmicas, o que inclui professoras e cargos relacionados à educação (6), bem como estudantes de diversos cursos (5). As profissões relacionadas ao esporte incluem jogadoras de futebol, golfe e dançarinas (4). Em menor quantidade, observou-se profissionais das áreas de comunicação (3), como jornalistas e intérpretes; religião (2), como sacerdotisas ou trabalhadoras de ambientes religiosos; policiais (2); engenheiras (1); profissionais de saúde, como enfermeiras (1); e, política (1). Constatou-se uma variedade de áreas de atuação.

Considerando os itens resultados/discussões e conclusões apresentadas pelos trabalhos, salienta-se que os textos assumem diferentes formatos e nem sempre as informações foram localizadas de forma clara. No entanto, no geral, o tratamento e a análise temática dos dados permitiram a constituição de duas categorias interdependentes de análise. As duas categorias abrangem os resultados e as conclusões dos estudos analisados, considerando os quatro agrupamentos de aspectos da aparência: estéticos, físicos, simbólicos e comportamentais ou

atitudinais, sendo os dois últimos analisados conjuntamente. Essas categorias são interdependentes, uma vez que os estudos evidenciaram convergências entre os achados, indicando que as relações de poder organizacionais e a hierarquização das aparências femininas se influenciam mutuamente.

A primeira categoria reúne dados que apontam a existência de uma relação de poder verticalizada entre contratantes e trabalhadoras, partindo da ingerência das instituições na construção, performance e controle da aparência feminina no ambiente de trabalho. De forma interdependente, a segunda categoria, por sua vez, versa sobre a consequente hierarquização das aparências femininas que resultam da edificação deste formato de relação institucional. Neste sentido, observou-se que aspectos como branquitude, juventude, magreza e o entendido como atraente aparecem como características valorizadas, em detrimento dos seus opostos. Assim, ambas as categorias se retroalimentam.

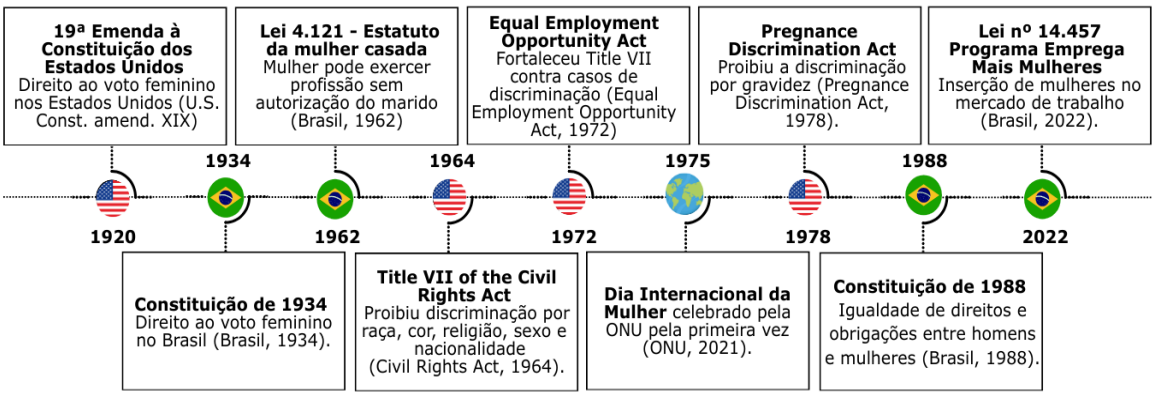
Em síntese, a revisão destacou a convergência dos dados e conclusões obtidas quanto aos prejuízos profissionais sofridos pelas mulheres trabalhadoras sob o ponto de vista da aparência, mesmo perante a diversidade de desenhos de pesquisa, em termos de objetivos, países, área de formação, períodos, interesses dos periódicos, bem como populações e perspectivas teórico-metodológicas investigadas.

Discussão

A análise do desenvolvimento cronológico das publicações aponta um crescimento no número de trabalhos envolvendo a temática de interesse. Nesta linha, destaca-se que os últimos 15 anos apresentaram a maior quantidade de artigos publicados, mesmo envolvendo um longo período de pandemia por Covid-19, com a concentração dos investimentos em ciência. Assim, considera-se que se trata de um assunto relativamente atual, que vem ganhando relevância na pauta científica. A Figura 3 traz marcos históricos do século XX relacionados ao movimento de criação e defesa dos direitos femininos e a participação social das mulheres lançando pistas que visam buscar à compreensão deste cenário. Foram consideradas as referências estadunidenses, por ser o país que apresentou a maior produção a respeito, além dos referenciais brasileiros, por se tratar do país de origem do estudo e que, igualmente, ocupa posição de liderança. Outro destaque é a celebração do Dia Internacional da Mulher pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1975.

Figura 4

Linha do tempo brasileira e estadunidense com marcos históricos a respeito dos direitos e participação social das mulheres



As mulheres foram colocadas em uma posição de submissão à autoridade e poder masculinos nas sociedades ocidentais ao longo da história, sendo ausentado o direito de exercer papéis sociais entendidos como mais significativos em termos de status social, limitadas ao espaço doméstico, de menor prestígio (Silva et al., 2021). Mudanças começaram a acontecer no mundo ocidental durante o século XIX, impulsionadas pela primeira onda do feminismo, através do qual, as mulheres passaram a reivindicar melhores condições de trabalho e maiores direitos políticos, como o voto (Martins, 2015). Os Estados Unidos garantiram o acesso ao voto para as mulheres em 1920, através da 19° Emenda à Constituição (U. S. Constitution Amendment XIX, 1920). No Brasil, a Constituição de 1934, pela primeira vez, instituiu o direito ao voto facultativo feminino (Brasil, 1934).

O movimento feminista de segunda onda começou nas universidades estadunidenses durante a década de 1960, empenhando esforços em busca da legitimação das vozes e emancipação feminina (Cotta & Farage, 2021). No Brasil, em 1962 é promulgada a Lei 4.121, que institui o Estatuto da Mulher Casada, garantindo o direito das mulheres de exercerem profissões sem que fosse necessário a autorização de seus maridos (Brasil, 1962).

A Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego foi criada pela legislação estadunidense Title VII of the Civil Rights Act, ou Lei dos Direitos Civis de 1964, que proibiu a discriminação por raça, cor, religião, sexo e nacionalidade. Apesar de sua grande importância, posteriormente foi promulgado o Equal Employment Opportunity Act of 1972 (Equal Employment Opportunity Commission, 1972), visando ampliar a efetividade das medidas de combate à discriminação. Em 1978, foi promulgado o Pregnancy Discrimination Act of 1978 (Equal Employment Opportunity Commission, 1978), que proibiu a discriminação no emprego com base na gravidez.

A ONU começou a celebrar o Dia Internacional das Mulheres em 1975 e designou este ano como o Ano Internacional da Mulher. Ao longo do tempo, o envolvimento com a data se transformou, buscando se tornar um ponto de encontro para construir apoio aos direitos e à participação das mulheres nas esferas política e econômica (Nações Unidas Brasil, 2021).

A Constituição Brasileira de 1988 foi a primeira a expressar a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (artigo 5º, inciso I). Também previu a proteção do mercado de trabalho da mulher e concedeu a licença-gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (artigo 7°) (Brasil, 1988). A Lei 14.457 de 2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres, objetivando a inserção e manutenção feminina no mercado profissional. Incluiu medidas de apoio à maternidade, a prevenção e combate ao assédio sexual, bem como outras formas de violência no âmbito do trabalho (Brasil, 2022).

A partir dos anos 1990 até os tempos atuais, o movimento feminista de terceira onda se dedicou ao tema da diversidade entre as mulheres, passando a contestar o binarismo e radicalizar o debate sobre gênero, para além da contestação dos papéis sociais (Cotta & Farage, 2021). Através destes reconhecimentos, houve a incorporação de diversos discursos que incrementaram o debate resultando percepção de heterogeneidade dos sujeitos contemporâneos (Martins, 2015).

Portanto, entende-se que as mulheres vêm conquistando maiores direitos, espaço social e participação no domínio profissional sendo impulsionadas principalmente durante a década de 1970, devido ao movimento de luta feminista e pela implementação de legislações que garantiram maiores direitos. Provavelmente, por este contexto social estimulado, os trabalhos sobre a aparência feminina no mercado de trabalho começaram a aparecer em 1977 e foram aumentando até 2025. Ainda, a revisão narrativa desenvolvida por Barbosa-de-Melo et al. (2023), focada nas publicações do periódico brasileiro Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho entre 1998 e 2018, igualmente pontuou um aumento e aprofundamento da produção sobre gênero nas últimas décadas.

Quanto à nacionalidade das instituições identificou-se a necessidade de mais pesquisas provenientes da África, América Latina e Oceania, sejam instituições ou população investigada, garantindo uma descrição da aparência no mercado de trabalho tão diversa quanto a realidade mundial exige. Finalmente, dado a ampla variedade de temas, periódicos e áreas profissionais dos pesquisadores, entende-se que a aparência feminina no mercado de trabalho é percebida, investigada e debatida de forma multifacetada e multidisciplinar.

Dentre os aspectos que compõem a aparência, o estético foi o mais investigado, com foco no vestuário, uma das formas mais visíveis de performance e identidade no âmbito da apresentação pessoal e coletiva na história do homem (Crane, 2006). Possibilita compreender crenças e significados que as pessoas empreendem ao interpretarem normas consideradas apropriadas num determinado período e local. É uma das mais evidentes marcas de status social e de gênero, sendo útil para a manutenção ou subversão de fronteiras simbólicas (Crane, 2006). Desta forma, o vestuário constitui uma indicação de como os indivíduos identificam e performam sua posição na estrutura social (Crane, 2006). Nos espaços profissionais, funciona, ainda, como símbolo de poder e estratificação institucional, sendo utilizado para diferenciar aqueles que detém autoridade. Assim, mais do que um *dress code* (código de vestimenta e comportamento), a vestimenta inserida no ambiente de trabalho resulta num código e estigmatiza os vínculos entre indivíduos (Cortez et al., 2021). A maneira de vestir é, portanto, um meio efetivo para a comunicação das desigualdades de classe e das hierarquias de gênero (Cotta & Farage, 2021).

Além das roupas, outros elementos que compõem os aspectos estéticos são a maquiagem e os adornos. Eles foram menos citados nos artigos, mas ainda assim são entendidos como relevantes na construção da aparência no mercado de trabalho feminino. As participantes da pesquisa de Cembranel et al. (2020) demonstraram preocupações com os julgamentos sobre suas roupas, maquiagem e acessórios em entrevistas de emprego.

A relevância dos aspectos físicos pode ser exemplificada em Godoi e Leitner (2013), ao discutirem o assunto na análise de reportagens das revistas Playboy, Veja e do Jornal da Globo sobre corpo, aparência e mercado de trabalho. O estudo mostrou que existem várias estratégias para fazer com que os telespectadores acreditem na dependência entre a boa aparência corporal e o sucesso profissional, quando comparados corpos magros e ditos em forma com corpos gordos, nos quesitos produtividade e atratividade. Estes discursos tentam reforçar a necessidade do padrão corporal para o sucesso no mercado de trabalho, construindo coerções estéticas da boa aparência, que contribuem para práticas discriminatórias e excludentes no mundo profissional (Godoi & Leitner, 2013). Para as participantes do estudo de Trethewey (1999), um corpo profissional é um corpo magro.

Ainda, Gatrell (2013) discorre sobre os prejuízos que a gravidez traz às mães no mercado de trabalho. Langan et al. (2019) examinou como a gravidez distancia as mulheres dos corpos ideais atribuídos ao papel de policial no Canadá. As respostas organizacionais também penalizam negativamente as mulheres por engravidarem, com relatos de casos em que elas foram removidas do serviço ativo, e até mesmo de cursos profissionais, um resultado que tem repercussões em suas trajetórias de carreira, incluindo promoções. Como as mulheres são transferidas pela organização, muitas vezes sem consulta prévia às oficiais, a gravidez passa a significar um estado de vulnerabilidade institucional. Muitas mulheres tentam resistir à mudança, adiando a comunicação da gestação o máximo possível.

Outros fatores físicos que apareceram nos resultados foram o tom da cor de pele e o tipo de cabelo. Harris e Davis (2023) apontaram que os cabelos crespos geralmente não são entendidos como profissionais. Portanto, usar o cabelo natural limita as oportunidades de avanço na carreira de mulheres negras. Segundo o IBGE (2024), em 2022 no Brasil mulheres pretas e pardas apresentaram maiores taxas de desocupação (14%), quando comparadas com as mulheres brancas (9,2%), bem como maior tempo de dedicação ao trabalho doméstico (1,6 horas). Essa maior dedicação às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos dificulta uma maior participação no mercado de trabalho. Além disso, no geral, a população preta e parda apresenta maiores proporções de ocupados informalmente, o que reforça as desigualdades históricas na logística do mercado brasileiro (IBGE, 2024). De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2023), no terceiro trimestre de 2022 as mulheres negras lideravam 56,5% dos domicílios e as não negras 43,5%. A renda das famílias negras apresentou valores sempre menores, independente do arranjo familiar. Esse contexto hierárquico aponta que as mulheres negras precisam demonstrar altos níveis de resiliência no ambiente de trabalho para serem bem-sucedidas, dado que a constante vigilância física pode ser exaustiva (Williams, 2023).

Segundo Bento (2002, p.25) "a branquitude, ou seja, traços da identidade racial do branco brasileiro a partir das ideias sobre branqueamento", constitui-se através de uma posição de privilégio econômico, político, social e simbólico. O privilégio branco se estende ao grupo em estado passivo, a partir de uma estrutura de facilidades, independentemente de sua escolha. Além disso, o pacto da branquitude funciona como um acordo de cumplicidade não verbalizado, no qual pessoas brancas protegem os interesses de seus semelhantes, garantindo permanência nos espaços de poder, decisão e maior ganho financeiro (Bento, 2022). Isso pode explicar as disparidades encontradas pelas mulheres negras na inserção e manutenção no universo profissional.

Ainda, no campo da teoria da discriminação, ou seja, área de estudo que investiga as origens e mecanismos do tratamento desigual, a noção de privilégio é essencial. A discriminação racial apresenta como eixo central a manutenção de vantagens de um grupo sobre outro, sendo intencional ou apoiada em preconceito. Ainda, pode ter origem em outros processos sociais e psicológicos além do preconceito (Bento, 2002). "O desejo de manter o próprio privilégio branco (teoria da discriminação com base no interesse), combinado ou não com um sentimento de rejeição aos negros, pode gerar discriminação" (Bento, 2002, p.27).

Apesar de poucos trabalhos encontrados levantarem fatores físicos relacionados a cor de pele, estes demonstram pistas que corroboram com os dados estatísticos e a literatura analisada. No entanto, é necessário que maiores estudos se dediquem a investigar estas questões dada a importância em atingir a diversidade e equidade no ambiente profissional.

Os aspectos simbólicos da aparência foram, em sua maioria, relacionados aos significados das vestimentas religiosas. As mulheres que fazem uso desse vestuário, como o *hijab*, sofrem preconceito e discriminação no ambiente de trabalho devido à interseção de múltiplas formas de discriminação, incluindo gênero, origem étnica, religião, considerando o uso de um símbolo religioso visível (Garcia-Yeste et al., 2021). Chang e Cortina (2024) entenderam a vestimenta religiosa como sigificativa para identidade religiosa.

Cortez et al. (2021) defenderam que um limite que deve ser respeitado em relação à adequação da identidade com o objetivo de atender valores organizacionais é a segurança do respeito e defesa dos cultos e expressões identitárias, especialmente no âmbito das minorias, como imigrantes e indígenas. O trabalho de Garcia-Yeste et al. (2021) mostrou que a instrução de muitos professores sobre a retirada do *hijab* para o alcance de melhores oportunidades de emprego por parte das moças, pode se caracterizar como uma forma de opressão ou assédio, resultado em danos à saúde física e mental das futuras trabalhadoras, enfraquecendo a diversidade institucional.

Os aspectos comportamentais ou atitudinais foram menos frequentes nos estudos revisados. Essa lacuna temática merece maiores esforços, visando especialmente entender as configurações e complexidades dos universos individuais, em um ambiente de árida e ameaçadora diversidade. Trabalhos futuros poderiam contribuir para a compreensão e estímulo à inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

Quanto aos métodos, outras três pesquisas de revisão alcançaram os mesmos dados aqui obtidos (Barbosa-de-Melo et al., 2023; Braga et al., 2019; Cortez et al., 2021). Foram identificadas 12 diferentes áreas de atuação profissional entre as participantes dos trabalhos. Segundo o Fórum Econômico Mundial (2025), as mulheres se agrupam em setores específicos, concentradas em áreas

focadas em pessoas, permanecendo sobrerrepresentadas em Saúde e Serviços de Assistência (58,5%) e Educação (52,9%). No mercado de trabalho brasileiro, as pessoas ocupadas apresentam uma divisão entre as atividades desempenhadas, sendo que o comércio, atividades industriais, de reparação e agrícolas apresentam maior participação masculina, enquanto as atividades ligadas ao cuidado, como serviços domésticos, educação e saúde são predominantemente exercidas por mulheres (Baltar & Omizzolo, 2020). Esta realidade foi observada parcialmente nos dados profissionais apresentados, já que apenas um artigo estudou profissionais da saúde e observou-se uma maior representação feminina em áreas da educação, bem como uma sub-representação nas áreas engenharia, policial e política.

Barbosa-de-Melo et al. (2023) encontraram que a maioria dos artigos levantados durante a revisão narrativa realizada sobre as relações de gênero e trabalho não apresentou ocupações consideradas tradicionalmente femininas identificando que as mulheres estão presentes, mesmo de forma minoritária, em todas as ocupações. Neste contexto, a presente revisão, por sua vez, constatou uma grande variedade de áreas de atuação das profissionais pesquisadas, mesmo que em pequena quantidade.

Ao final, a análise dos resultados/discussões e conclusões apresentadas pelos trabalhos ocasionou a composição de duas categorias de análise temática. A primeira aborda a relação de poder de caráter vertical que parte das instituições frente à construção e performance da aparência feminina no ambiente profissional. A identificação dessa dinâmica de mando e submissão implica no fato que os empregadores se atribuem o direito, em nome da instituição, de intervir, exigir e vigiar a apresentação pessoal e coletiva das funcionárias quanto aos aspectos estéticos, físicos, simbólicos, comportamentais ou atitudinais.

Para efeitos de ilustração, o estudo de Oluyadi e Dai (2023) aponta as expectativas que uma loja de varejo de moda britânica investigada deposita e cobra de suas funcionárias em torno do que consideram uma boa aparência. As entrevistadas compartilharam que a gerente da loja as examinava diariamente e compartilhava suas críticas abertamente, dizendo que se não acatassem seus apontamentos poderiam não mais usufruir no futuro de sua vaga de trabalho. A mobilização em torno de aspectos estéticos é crucial para muitas empresas, alvo de estratégias de gestão que frequentemente visam obter ganhos comerciais. Essa lógica se dá especialmente para o setor de serviços interativos, onde um funcionário pode ser considerado um ativo físico que pode então ser moldado e gerenciado corporativamente, conforme Oluyadi e Dai (2023).

Williams (2023) investiga como mulheres negras administradoras no ensino superior vivenciam o policiamento em ambientes de trabalho predominantemente brancos. As descobertas deste estudo revelam a manifestação dessa vigilância nos níveis físico, emocional e comunicativo, sendo que as participantes sofreram restrições e lidaram com insatisfação com seu tom de voz, críticas ao seu vestuário, estilo de se vestir e adequação ao ambiente de trabalho.

Na mesma linha, Rafaeli et al. (1997) realizaram um estudo sobre as decisões cotidianas de funcionárias do setor administrativo de uma escola de negócios universitária em relação à vestimenta profissional. Obteve-se relatos que além do vestuário ser importante para a admissão no emprego, ele também distinguia os membros da organização, tanto interna, como externamente.

Ainda Gruys (2019), observou uma organização sem fins lucrativos que oferecia vestimenta profissional para mulheres pobres, buscando impulsioná-las ao mercado de trabalho. Como resultado, descreveu uma dinâmica que servia para controlar as participantes e seus comportamentos, proporcionando acesso desigual aos recursos materiais e simbólicos oferecidos pela instituição devido a suposições sexistas, racistas e classistas implícitas às percepções dos responsáveis. Assim, nota-se uma tentativa de ensinar e controlar as mulheres quanto a como devem expressar seus atributos, gostos e escolhas estéticas, físicas, simbólicas e comportamentais ou atitudinais constituintes da própria aparência no universo do trabalho.

Essa dinâmica alcança o seu ápice e fomenta a edificação de uma segunda categoria de análise temática, cuja natureza trata da formação de uma hierarquização das aparências femininas nos ambientes profissionais investigados. Observou-se que aspectos como branquitude, juventude, magreza e o entendido como atraente tornam-se critérios classificatórios. Com efeitos diretos e perversos, essas lógicas estimulam alto grau de competitividade das aparências, que remetem mulheres negras, velhas, gordas, grávidas e religiosas a um conjunto de desvantagens, como a falta de oportunidades ou ascensão profissional.

O estudo de Alcantara e Simões (2025) mostra como as expectativas estéticas continuam sendo uma característica persistente das redações de televisão, afetando desproporcionalmente as mulheres e seguindo o modelo baseado na magreza, tez lisa, pele clara e cabelos lisos. Quanto a discriminação associada ao colorismo, ou hierarquização e discriminação da negritude com base nos diversos tons de pele, Bahraini (2021) expande para outras características dos aspectos físicos da aparência, incluindo igualmente traços faciais étnicos e textura do cabelo. Donahoo (2023), além de Harris e Davis (2023), discorrem sobre como cabelo é um dos elementos da opressão diária que as mulheres negras enfrentam ao viverem em sociedades controladas pela branquitude. A pressão pelo alisamento capilar reforça, assim, o racismo institucional.

A idade cronológica é outro aspecto explorado pelos artigos selecionados. McInnis e Medvedev (2021) investigaram os desafios relacionados à idade e às estratégias de gestão da aparência de mulheres entre 50 e 75 anos, que trabalhavam na indústria da moda em Nova York. Concluíram que a discriminação etária dificulta a vida de trabalho das mulheres mais velhas que sabem que precisam parecer jovens e manter uma aparência elegante para poderem continuar na indústria. Dialogando com as expectativas em torno do conceito de elegância, Octafia e Setyonaluri (2022) demonstraram que mulheres consideradas atraentes no contexto indonésio tendem a ter vantagens em termos de rendimentos. Resultados revelaram que as mulheres atraentes recebiam um bônus de beleza até 18,90% maior do que suas contrapartes. Isso implica no fato que a prática do cuidado pessoal podia ser uma fonte de prêmio salarial para as trabalhadoras. Nesta linha, Schreiber et al. (2025) observaram que empreendedoras que os investidores do sexo masculino consideravam mais atraentes eram vistas como mais competentes no geral, apresentando maiores chances de avançar nas etapas de avaliação de triagem de empreendimentos.

O conjunto de estudos analisados na presente pesquisa, bem como outros aqui tratados que igualmente se dedicam a temática, indicam que as aparências profissionais femininas são frequentemente domesticadas em contextos organizacionais. Verifica-se, portanto, que as duas categorias de análise se influenciam mutuamente, uma vez que, ao impor padrões normativos de aparência, determinadas organizações podem reproduzir hierarquias sociais associadas à cor, etnia, idade, características corporais e expressões identitárias, contribuindo para processos de discriminação e exclusão profissional. Esse contexto institucional reforça a predominância e legitimação de práticas psicossociais negativas e silenciosas que implicam em prejuízos à identidade das trabalhadoras.

Por fim, destaca-se a postura de Cortez et al. (2021) a respeito do ideal organizacional quando imposto de forma autoritária a exigir que trabalhadores se comportem de forma diversa à autoexpressão, ato que se configura em assédio, podendo resultar em danos para a saúde física e mental, com resultados negativos para o bem-estar. Os autores sugerem que é necessário fomentar espaços que valorizem e aceitem os sujeitos como são, sendo avaliados por suas competências laborais ao invés dos aspectos estéticos ou diferenças relativas às identidades de gênero.

Considerações finais

A presente revisão integrativa buscou sintetizar a produção nacional e internacional por meio de 68 artigos selecionados dedicados a investigar o mercado de trabalho e a construção da aparência feminina. A maioria das pesquisas foi publicada em inglês e foram lideradas por universidades estadunidenses, seguida das britânicas. O Brasil aparece na terceira posição, possivelmente alancado pela produção em periódicos nacionais de moda aqui prestigiados. Nenhum trabalho sobre a realidade africana foi encontrado.

A primeira pesquisa data de 1977 e, a partir deste ano, observa-se uma produção crescente, em especial, nos últimos 15 anos. O método qualitativo e a entrevista são os mais utilizados.

Apesar dos diferentes formatos, áreas, formações dos pesquisadores, profissões dos participantes e objetivos, os resultados e conclusões dos estudos convergem para a edificação de duas grandes categorias temáticas. Ou seja, empregadores e trabalhadoras estabelecem uma relação vertical de poder, sendo que as instituições emanam e intervém diretamente na construção e expressão da aparência feminina, estabelecendo mecanismos de vigilância e cobranças. Aspectos estéticos, físicos, simbólicos, comportamentais ou atitudinais são alvo de constantes intervenções e hierarquizações, que retroalimentam o processo. Mulheres negras, mais velhas, gordas, grávidas e aquelas que expressam identidades religiosas por meio da aparência figuram entre os grupos particularmente expostos a práticas discriminatórias nos contextos profissionais investigados.

Os resultados sugerem que, nos contextos investigados, as organizações também participam da construção e regulação das aparências femininas, por meio de normas, expectativas e práticas que podem favorecer processos de inclusão ou exclusão profissional. Entre as limitações deste trabalho, destacam-se a restrição aos idiomas português, inglês e espanhol, a seleção de determinados tipos de fontes, a inclusão apenas de artigos disponíveis gratuitamente por meio dos recursos institucionais utilizados na pesquisa e a exigência da presença dos descritores no título das publicações. Esses critérios podem ter restringido a abrangência da revisão e influenciado os resultados obtidos. Além disso, não foi realizada a avaliação crítica da qualidade dos resultados primários ou avaliado o risco de viés. Assim, não é possível discutir a robustez das evidências sintetizadas. Essas limitações estão relacionadas às condições e aos recursos disponíveis para a realização da pesquisa

As pesquisas analisadas apontaram como lacunas de investigação a baixa produção em torno dos segmentos mais vulneráveis, em particular envolvendo as mulheres negras. Novas pesquisas precisam ser realizadas visando aprofundar a compreensão do amplo e diverso universo da condição feminina no trabalho profissionalizado entre as diversas frentes que envolvem a aparência humana, garantindo a igualdade e exercício dos direitos sociais.

Referências

Alcantara, J., & Simões, R. B. (2025). "They were all chosen on Tinder": How journalists perceive female appearance pressure on news professionals. *Journalism Practice*, 1-15. https://doi.org/10.1080/17512786.2025.2565807

Aune, K., Lewis, R., & Molokotos-Liederman, L. (2023). Modest dress at work as lived religion: Women's dress in religious work contexts in Saudi Arabia and the UK. *Sociology of Religion: A Quartely Review*, *84*(1), 42-71. https://doi.org/10.1093/socrel/srac020

Bahraini, A. (2021). The more ethnic the face, the more important the race: A closer look at colorism and employment opportunities among middle eastern women. *Humanity & Society*, *45*(4), 617–637. https://doi.org/10.1177/0160597620932887

Baltar, C., & Omizzolo, J. (2020). Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. *Textos de Economia, 23*(1), 1-17. https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71522

Barbosa-de-Melo, J. S. V., Rodrigues, J. C., Lara, M. F. A., & Aragusuku, H. A. (2023). Relações de gênero e trabalho das mulheres na Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho: Um balanço de suas duas primeiras décadas (1998-2018). *Cadernos da Psicologia Social do Trabalho*, *26*, 1-16. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.181917

Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras.

Bento, M. A. S. (2002). Branqueamento e branquitude no Brasil. Em I. Carone & M. A. S. Bento (Orgs.), *Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil* (pp. 25–57). Vozes.

Braga, N. L., Araújo, N. M., & Maciel, R. H. (2019). Condições do trabalho da mulher: Uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Psicologia: Teoria e Prática, 21*(2), 232-251. https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v21n2p232-251

Brasil. (1934). *Constituição dos Estados Unidos do Brasil.* https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm

Brasil. (1962). *Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Brasil. (2016). *Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as regras aplicáveis em pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.* https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html

Brasil. (2022). *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Programa Emprega + Mulheres*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Bueno, M. L. (2018). Moda, gênero e ascensão social. As mulheres da alta-costura: de artesãs a profissionais de prestígio. *dObra[s]*, *11*(24), 103-130. https://doi.org/10.26563/dobras.v11i24.776

Burdsey, D., Tomlinson, A., Jenzen, O., Gibson, P. C., & Campbell, P. (2025). 'There's a brand new dance':[1] fashion in English men's and women's professional football. *Annals of Leisure Research*, *28*(3), 419-436. https://doi.org/10.1080/11745398.2025.2482641

Calanca, D. (2008). *História social da moda.* (2° ed.). Editora Senac São Paulo.

Cembranel, P., Floriano, L., & Cardoso, J. (2020). Mulheres em cargos de liderança e os desafios no mercado de trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, *22*(57), 57-67. https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e78116

Chan, J., Hurst, M., Easterbrook, M. J., & Miles, E. (2025a). "Presentable for the outside world": Social class, cultural capital and body image amongst White working-class women in the United Kingdom. *Body Image*, *52*, 1-12. https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2025.101855

Chan, J., Hurst, M., Easterbrook, M. J., & Miles, E. (2025b). "That's just, par for the course": Social class, objectification, and body image among white working-class women in the United Kingdom. *Psychology of Women Quarterly*, *49*(1), 87-105. https://doi.org/10.1177/03616843241271147

Chang, Y., & Cortina, J. M. (2024). What should I wear to work? An integrative review of impact of clothing in the workplace. *Journal of Applied Psychology, 109*(5), 755-778. https://doi.org/10.1037/apl0001158

Cortez, P. A., Sammur, J. T. E. D., Souza, M. V. R., & Lessa, J. P. A. (2021). Moda e trabalho como prática de exclusão social: uma revisão das produções acadêmicas brasileiras. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, *16*(1), 1-18. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082021000100013&lng=pt&tlng=pt

Cotta, M., & Farage, T. (2021). *Mulheres, roupa, trabalho: Como se veste a desigualdade de gênero.* (1° ed.) Editora Paralela.

Crane, D. (2006). *A moda e seu papel social: Classe, gênero e identidade das roupas.* Editora Senac São Paulo.

Cvetkovic, I., & Oostman, K. R. (2018). Sexualization of the journalism profession: TV representation of female journalists' intellect, labor, and bodies. *IAFOR Journal of Media, Communication & Film*, *5*(1), 91-109. https://doi.org/10.22492/ijmcf.5.1.06

DeLong, M. R., Salusso-Deonier, C., & Larntz, K. (1983). Use of perceptions of female dress as an indicator of role definition. *Home Economics Research Journal*, *11*(4), 327-336. https://doi.org/10.1177/1077727X8301100402

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2023). As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.html

Dillon, L. S. (1980) Business dress for women corporate professionals. *Home Economics Research Journal*, *9*(2), 124-129. https://doi.org/10.1177/1077727X8000900204

Dittmar, H., & Howard, S. (2004). Professional hazards? The impact of models' body size on advertising effectiveness and women's body-focused anxiety in professions that do and do not emphasize the cultural

ideal of thinness. *British Journal of Social Psychology, 43*(4), 477–497. https://doi.org/10.1348/0144666042565407
Donahoo, S. (2023). Working with style: Black women, black hair, and professionalism. *Gender, Work & Organization*, *30*(2), 596–611. https://doi.org/10.1111/gwao.12838
Equal Employment Opportunity Commission. (1964). *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*. https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964.
Equal Employment Opportunity Commission. (1972). *Equal Employment Opportunity Act of 1972*. https://www.eeoc.gov/history/equal-employment-opportunity-act-1972
Equal Employment Opportunity Commission. (1978). *Pregnancy Discrimination Act of 1978*. https://www.eeoc.gov/history/pregnancy-discrimination-act-1978
Ericksen, M. K., & Sirgy, M. J. (1992). Employed females' clothing preference, self-image congruence, and career anchorage. *Journal of Applied Social Psychology*, *22*(5), 408-422. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1992.tb01547.x
Fontana, M. G. Z., & Cestari, M. J. (2015). "Cara de empregada doméstica": discursos sobre os corpos de mulheres negras no Brasil, *RUA*, *20*, 167-185. https://doi.org/10.20396/rua.v20i0.8638265
Garcia-Yeste, C., Botton, L., Alvarez, P., & Campdepadros, R. (2021). Actions to promote the employment and social inclusion of muslim women who wear the hijab in Catalonia (Spain). *Sustainability*, *13*(13), 1-25. https://doi.org/10.3390/su13136991
Gatrell, C. J. (2013). Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work. *Human Relations*, *66*(5), 621-644. https://doi.org/10.1177/0018726712467380
Godoi, M. R., & Leitner, J. (2013). Corpo, aparência e mercado de trabalho no discurso midiático. *Praxia*, *1*(2), 8–26. https://www.revista.ueg.br/index.php/praxia/article/view/1314/935
Gruys, K. (2019). "Making over" poor women: Gender, race, class, and body size in a welfare-to-work nonprofit organization. *Sociological Forum*, *34*(1), 47-70. https://doi.org/10.1111/socf.12480
Guillén, L., Mayo, M., & Karelaia, N. (2018). Appearing self-confident and getting credit for it: Why it may be easier for men than women to gain influence at work. *Human Resource Management*, *57*(4), 839–854. https://doi.org/10.1002/hrm.21857
Gurung, R. A. R., Punke, E., Brickner, M., & Badalamenti, V. (2018). Power and provocativeness: The effects of subtle changes in clothing on perceptions of working women. *The Journal of Social Psychology*, *158*(2), 252-255, 2018. https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1331991
Hahn, K., & Bae, W. (2025). Korean professional golfers' selfpresentation and fashion on Instagram comparison between female and male. *International Journal of Fashion Design, Technology and Education*, 1-12. https://doi.org/10.1080/17543266.2025.2536002
Harris, C., & Davis, D. R. (2023). Wear Your CROWN: How Racial Hair Discrimination Impacts the Career Advancement of Black Women in Corporate America. *Journal of Business Diversity*, *23*(2), 40-51. https://doi.org/10.33423/jbd.v23i2.6166
Hassan, H., Zaman, B. A., & Santosa, I. (2015). Tolerance of Islam: A study on fashion among modern and professional Malay women in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, *5*(5), 454-460. https://doi.org/10.7763/IJSSH.2015.V5.499
Hendley, A., & Bielby, D. D. (2012). Freedom between the lines: clothing behavior and identity work among young female soccer players. *Sport. Education and Society*, *17*(4), 515-533. https://doi.org/10.1080/13573322.2011.608950
Horst, H. A., Baylosis, C., & Mohammid, S. (2021). Looking professional: How women decide what to wear with and through automated technologies. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, *27*(5), 1250–1263. https://doi.org/10.1177/13548565211038520
Huang, Q., Teng, F., & Yang, W. (2021). Awareness of societal emphasis on appearance decreases women's (but not men's) career aspiration: A serial mediation model. *Scandinavian Journal of Psychology*, *62*(4), 564–573. https://doi.org/10.1111/sjop.12740
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2024). *Estatísticas de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2022). *Mercado de trabalho: Conjuntura e análise*. https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/218241_bmt_73_nt_a1.pdf
Islam, A. (2022). Plastic bodies: Women workers and emerging body rules in service work in urban India. *Gender & Society*, *36*(3), 422-444. https://doi.org/10.1177/08912432221089637
Jayasooriya, U. G. L. B., De Silva, S., & Wanigasundera, W. A. D. P. (2021). Effect of dress code of Sri Lankan female school teachers on their job performance. *Vidyodaya Journal of Management, 7*(1), 105–132. https://doi.org/10.31357/vjm.v7i1.4911
Johnson, K. K. P., & Roach-Higgins, M. E. (1987). The Influence Of Physical Attractiveness And Dress On Campus Recruiters' Impressions Of Female Job Applicants. *Home Economics Research Journal*, *16*(2), 87-95. https://doi.org/10.1177/1077727X8701600201
Keas, S., & Beer, J. (1992). Stereotypes about Women's Body Types Associated with Occupations. *Perceptual and Motor Skills*, *75*(1), 223-230. https://doi.org/10.2466/pms.1992.75.1.223
Kelley, E. A., & Anselmo, D. C. (1977). Career appearance education for women who aspired to white-collar positions. *Home Economics Research Journal*, *6*(1), 64-75. https://doi.org/10.1177/1077727X7700600108
Langan, D., Sanders, C. B., & Gouweloos, J. (2019). Policing women's bodies: Pregnancy, embodiment, and gender relations in Canadian police work. *Feminist Criminology, 14*(4), 466–487. https://doi.org/10.1177/1557085118763083
Leathwood, C. (2005). 'Treat me as a human being—don't look at me as a woman': Femininities and professional identities in further education. *Gender and Education*, *17*(4), 387-409. https://doi.org/10.1080/09540250500145221

MacGillivray, M., Koch, K., & Domina, T. (1998). Fashion opinion leadership among working and non-working women, *J Consumer Studies & Home Economics*, *22*(4), 199-207. https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.1998.tb00730.x

Maia, B. A. (2021). O vestido de Benjamin: A moda no trabalho das Passagens. [Resenha de Benjamin on Fashion, de Philipp Ekardt]. *Dissonância: Revista de Teoria Crítica*, *5*, 618-629. https://ojs.ifch.unicamp.br/index.php/teoriacritica/article/view/4395

Mandhachitara, R., & Piamphongsant, T. (2016). Professional women's fashionable clothing decisions in Bangkok and New York city. *Journal of International Consumer Marketing*, *28*(2), 135-149. https://doi.org/10.1080/08961530.2015.1116039

Manuel, M. B., Connell, L. J., & Presley, A. B. (2010). Body shape and fit preference in body cathexis and clothing benefits sought for professional African-American women. *International Journal of Fashion Design, Technology and Education*, *3*(1), 25-32. https://doi.org/10.1080/17543261003627813

Maranezi, F. B., & Zancanari, N. S. (2017). Gênero e a profissão de enfermagem: mulheres, simbologias, condutas e vestimentas em meados do século XX. *Caminhos da História*, *22*(2), 31-44. https://doi.org/10.38049/issn.2317-0875v22n2p.31-44

Martins, A. P. A. (2015). O Sujeito "nas ondas" do feminismo e o lugar do corpo na contemporaneidade. *Revista Café com Sociologia*, *4*(1), 231-245. https://revistacafecomsociologia.com/revista/index.php/revista/article/view/443

McInnis, A., & Medvedev, K. (2021). Sartorial appearance management strategies of creative professional women over age 50 in the fashion industry. *Fashion Practice*, *13*(1), 25-47. https://doi.org/10.1080/17569370.2021.1872891

Mehra, R., Alspaugh, A., Dunn, J. T., Franck, L. S., McLemore, M. R., Keene, D. E., Kershaw, T. S., & Ickovics, J. R. (2023). "'Oh gosh, why go?' cause they are going to look at me and not hire": Intersectional experiences of black women navigating employment during pregnancy and parenting. *BMC Pregnancy and Childbirth*, *23*(17), 1-13. https://doi.org/10.1186/s12884-022-05268-9

Mota, M. D. B. (2012). Beleza e disciplina - panoptismos, produção e controle do corpo de modelos profissionais. *Revista de Moda, Cultura e Arte - IARA*, *5*(1), 90-109. https://www.sumarios.org/artigo/beleza-e-disciplina-%E2%80%93-panoptismo-produ%C3%A7%C3%A3o-e-controle-do-corpo-de-modelos-profissionais

Nações Unidas Brasil. (2021, 8 de março). *ONU destaca poder transformador de participação igualitária no Dia Internacional da Mulher.* https://brasil.un.org/pt-br/115357-onu-destaca-poder-transformador-de-participa%C3%A7%C3%A3o-igualit%C3%A1ria-no-dia-internacional-da-mulher

Nagayama, R., & Sato, F. (2024). Careers in "woman-friendly" occupations: Investigating the role of beauty consultant in the era of neoliberalism. *Japanese Journal of Sociology*, *33*(1), 27–41. https://doi.org/10.1111/ijjs.12161

Nash, H. C., & Chrisler, J. C. (2000). personality characteristics and coping styles of women working in and in training for nontraditional blue collar jobs. *Psychological Reports*, *87*(3), 1115-1122. https://doi.org/10.2466/pr0.2000.87.3f.1115

Nausheen, P. Z., Masson, T., & Pennington, M. N. (2013). Can I get a job if I wear hijab? An exploratory study of the perceptions of south Asian muslim women in the US and the UAE, *International Journal of Research Studies in Psychology, 3*(1), 13-24. https://doi.org/10.5861/ijrsp.2013.357

Octafia, T. P., & Setyonaluri, D. (2022). Beauty premium of working women in urban Indonesia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *26*(2), 85-94. https://doi.org/10.7454/hubs.asia.1060322

Oluyadi, L. O., & Dai, W. (2023). Aesthetic labour and diversity on the shopfloor: The experiences of women workers in fashion retail. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *42*(6), 709–722. https://doi.org/10.1108/EDI-10-2021-0257

Paek, S. L. (1992). Employment clothing practices and attitudes of white-collar female workers, *Psychological Reports*, *71*(3), 931-938. https://doi.org/10.2466/pr0.1992.71.3.931

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Page, S. J. (2014). The scrutinized priest: Women in the church of England negotiating professional and sacred clothing regimes. *Gender, Work and Organization*, *21*(4), 295-307. https://doi.org/10.1111/gwao.12035

Passos, L., & Guedes, D. R. (2018). Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados na modernidade: Conexões diversas. *Planejamento e Políticas Públicas*, *50*, 67-94. https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847

Peters, M. D. J., Godfrey, C., McInerney, P., Munn, Z., Tricco, A. C., & Khalil, H. (2020). Scoping reviews (2020 version). In E. Aromataris & Z. Munn (Eds.), *JBI manual for evidence synthesis*. JBI. https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-12

Pistorello, M., Welchen, V., Matte, J., Miri, D. H., Chais, C., Ganzer, P. P., Olea, O. M. (2021). A contribuição da aparência para a mulher no mercado de trabalho. *Navus Revista de Gestão e Tecnologia, 11*, 1-18. https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-18.1477

Pollatou, E., Bakali, N., Theodorakis, Y., & Goudas, M. (2010). Body image in female professional and amateur dancers. *Research in Dance Education*, *11*(2), 131-137. https://doi.org/10.1080/14647893.2010.482980

Rafaeli, A., Dutton, J., Harquail, C. V., & Mackie-Lewis, S. (1997). Navigating by attire: The use of dress by female administrative employees. *The Academy of Management Journal*, *40*(1), 9-45. https://doi.org/10.2307/257019

Ramati-Ziber, L., Shnabel, N., & Glick, P. (2020). The beauty myth: Prescriptive beauty norms for women reflect hierarchy-enhancing motivations leading to discriminatory employment practices. *Journal of Personality and Social Psychology*, *119*(2), 317-343. https://doi.org/10.1037/pspi0000209

Robertson, E., & Monk, L. A. (2021). 'In donkey jacket and doc martin boots': Women workers, uniforms and the patterning of exclusion in the male-dominated transport industry. *Lilith: A Feminist History Journal*, *27,* 203-230. doi.org/10.22459/LFHJ.27.10

Rohmaniyah, I., Indiyanto, A., Prasojo, Z., & Julaekhah, J. (2022). 'Redefining status through burqa: Religious transformation and body politics of Indonesia's woman migrant workers'. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, *78*(4), 1-8. https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7270

Rucker, M., Taber, D., & Harrison, A. (1981). The effect of clothing variation on first impressions of female job applicants: What to wear when. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *9*(1), 53-64. https://doi.org/10.2224/sbp.1981.9.1.53

Schmitz, D. M. (2015a). Consumo midiático da beleza feminina e o sonho de ser modelo profissional. *Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação - E-compós*, *18*(2), 1-18. https://www.e-compos.org.br/e-compos/article/view/1137/831

Schmitz, D. M. (2015b). Modelos de quê? A beleza feminina midiatizada na moda e a profissão de modelo. *IARA – Revista de Moda, Cultura e Arte, 8*(1), 89-100. https://www.sumarios.org/artigo/modelos-de-qu%C3%AA-beleza-feminina-midiatizada-na-moda-e-profiss%C3%A3o-de-modelo

Schreiber, R., Hess, M., Grichnik, D., Shepherd, D. A., Tobler, P. N., & Wincent, J. (2025). An attractiveness bias? How women entrepreneurs' physical appearance affects men investors. *Journal of Management*, *51*(7), 3148-3180. https://doi.org/10.1177/01492063241249699

Searle, C. (1996). Employment clothing for women in training programs. *Journal of Employment Counseling*, *33*(3), 117-120. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1996.tb00443.x

Silva, J. P. A., Carmo, V. M., & Ramos, G. B. J. R. R. (2021). As quatro ondas do feminismo: Lutas e conquistas. *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva, 7*(1), 101–122. https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0197/2021.v7i1.7948

Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, *8*(1), 102-106. https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134

Strabac, Z., Aalberg, T., Jenssen, A. T., & Valenta, M. (2016). Wearing the veil: hijab, Islam and job qualifications as determinants of social attitudes towards immigrant women in Norway. *Ethnic and Racial Studies*, *39*(15), 2665-2682. https://doi.org/10.1080/01419870.2016.1164878

Teixeira, A. G. (2022). Reflexões sobre as vestimentas das trabalhadoras de Belém, na primeira metade do século XX, a partir das pinturas Carlos de Azevedo, Antonieta Feio e Andrelino Cotta. *Revista de Ensino em Artes, Moda e Design*, *6*(3), 1-19. https://doi.org/10.5965/25944630632022e2292

Thurston, J. L., Lennon, S. J., & Clayton, R. V. (1990). Influence of age, body type, fashion, and garment type on women's professional image, *Home Economics Research Journal*, *19*(2), 139-150. https://doi.org/10.1177/1077727X9001900204

Tian, Z. (2023). Suzhi, guanxi, and the abject Body: Nonhuman agents of paradox that perform identity work together with Chinese women political leaders. *Management Communication Quarterly*, *37*(1), 99-126. https://doi.org/10.1177/08933189221095615

Trethewey, A. (1999). Disciplined bodies: Women's embodied identities at work. *Organization Studies*, *20*(3), 423-450. https://doi.org/10.1177/0170840699203003

Tsaousi, C. (2020). That's funny … you don't look like a lecturer! Dress and professional identity of female academics. *Studies in Higher Education*, *45*(9), 1809-1820. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1637839

Turner-Bowker, D. M. (2001). How can you pull yourself up by your bootstraps, if you don't have boots? Work-appropriate clothing for poor women. *Journal of Social Issues*, *57*(2), 311-322. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00215

U.S. Constitution Amendment XIX (1920). *Constitution of the United States.* https://www.senate.gov/about/origins-foundations/senate-and-constitution/constitution.htm#amdt_19_(1920)

Walker, C., Riley, S., Stephens, C., & Beban, A. (2025). Postfeminism in prison: A discourse analysis of women correctional officers' accounts of gendered appearance at work. *Feminist & Psychology*, *35*(1), 22-40. https://doi.org/10.1177/09593535241292167

Wang, W., Zheng, X., Yue, X., & Zhong, N. (2021). The role of beauty as currency belief in acceptance of cosmetic surgery and career aspirations among Chinese young women. *The Journal of Social Psychology*, *161*(3), 351–362. https://doi.org/10.1080/00224545.2020.1842314

Wasserman, V., & Baikovich, A. (2024). Fashion as embodied resistance: The case of Jewish ultraorthodox female entrepreneurs. *Gender, Work & Organization*, *31*(2), 535-553. https://doi.org/10.1111/gwao.13093

Williams, B. M. (2023). "It's just my face:" Workplace policing of black professional women in higher education. *Journal of Women and Gender in Higher Education*, *16*(2), 67-89. https://doi.org/10.1080/26379112.2023.2172730

World Economic Forum. (2025). *Global gender gap report 2025.* https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025

Yiwei, D. (2023). "Beauties by the political figures:" professional female interpreters in Chinese media. *Feminist Media Studies*, *23*(2), 621-637. https://doi.org/10.1080/14680777.2021.1986094

Yokomizo, P., & Lopes, A. (2019). Aparência: uma revisão bibliográfica e proposta conceitual. *dObras[s], 12*(26), 227-244. https://doi.org/10.26563/dobras.v12i26.922

Contribuições:

Beatriz Gouveia Colnaghi: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, administração do projeto, validação de dados, visualização (design da apresentação dos dados), redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.

Andrea Lopes: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, administração do projeto, supervisão, validação de dados, visualização (design da apresentação dos dados), redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.

Disponibilização de dados:
Os conteúdos já estão disponíveis, por meio da disponibilização dos títulos e respectivas URLs, números de acesso ou DOIs dos arquivos dos conteúdos subjacentes ao texto do artigo.

Conflitos de interesse:
As autoras declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Agradecimentos e financiamento
O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – Código de Financiamento 001. As autoras agradecem à equipe técnica da Biblioteca da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP) pelo apoio prestado.

Recebido: 2 de março de 2026
Revisado: 30 de setembro de 2026
Aceito: 1 de outubro de 2026
Publicado: 10 de novembro de 2026