



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**BRUNA BATISTA MOURA**

**A (IN)APLICABILIDADE DO *DRESS CODE*: LIMITES DO  
PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR A LUZ DA  
PERSPECTIVA DA VULNERABILIDADE DO EMPREGADO**

Salvador  
2022

**BRUNA BATISTA MOURA**

**A (IN)APLICABILIDADE DO *DRESS CODE*: LIMITES DO  
PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR A LUZ DA  
PERSPECTIVA DA VULNERABILIDADE DO EMPREGADO**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Gabriela Curi Ramos Gaspar

Salvador  
2022

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**BRUNA BATISTA MOURA**

**A (IN)APLICABILIDADE DO *DRESS CODE*: LIMITES DO  
PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR A LUZ DA  
PERSPECTIVA DA VULNERABILIDADE DO EMPREGADO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e Instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e Instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e Instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2022.

Aos meus pais, Solange e Gabino, que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando em todas as fases da minha vida, me dando todo suporte necessário para essa caminhada, sendo eles a minha maior inspiração.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus e aos meus pais, Solange e Gabino, por serem meus exemplos, por me incentivar e apoiar, não somente na realização deste trabalho, mas em toda a minha vida. Sou grata pelos inúmeros conselhos, vocês foram essenciais para a minha formação.

Ao meu irmão, Diogo, que é meu parceiro de vida, sempre presente, me fazendo sorrir, e que sempre se demonstrou orgulhoso das minhas conquistas.

Aos meus amigos, que me acompanharam durante toda a minha trajetória, tornando tudo mais leve e ainda mais divertido com risadas, surtos coletivos e muito companheirismo.

A minha orientadora, professora Gabriela Curi, que de forma brilhante e competente, me guiou durante esse trabalho, com atenção, conselhos, escutando e me mostrando o melhor caminho a seguir.

Aos professores da minha graduação que, de alguma forma, contribuíram para a pessoa que sou hoje e para a profissional que serei no futuro.

*“The finest clothing made is a person’s own skin, but, of course, society demands something more than this”.*

- Mark Twain

## RESUMO

A presente monografia tem como escopo, abrir a discussão, sem esgotar toda a temática acerca de um tema que, ainda nos dias de hoje geram calorosos debates, principalmente na jurisprudência trabalhista brasileira, qual seja, o estabelecimento de um Código de vestimenta dentro do ambiente de Trabalho, o chamado “*dress code*”. Muitos empregadores, por diversas razões, ao criarem suas empresas, pensam em absolutamente tudo, e, como uma forma de se destacar no mercado, ou mesmo para criar uma identidade visual, se valem de diversos instrumentos, dentre eles – e o que na presente se busca destacar, é a vestimenta de seus funcionários. Desde os primórdios, a vestimenta sempre desempenhou um papel essencial na vida do homem, inclusive esta, torna-se uma das responsáveis por prolongar a vida do homem na terra. Contudo, com o passar dos séculos, a vestimenta passou por inúmeras modificações até se chegar aquilo que se conhece como “moda”. Muitos se questionam, como a vestimenta influencia no campo do Direito do Trabalho, e a resposta é simples: em absolutamente tudo! Como dito, a vestimenta é um componente importante dentro de um ambiente de Trabalho, mas, busca-se uma análise dos limites do chamado “*dress code*”, uma vez que, a imposição, muitas vezes de uma vestimenta (e esta não se limita apenas ao uniforme) poderia violar incontáveis direitos do empregado. Assim, busca-se analisar, tendo como pilar o ordenamento jurídico brasileiro, sua legislação infraconstitucional acerca da possibilidade e acima de tudo, os limites de implementação de Código de vestimenta no âmbito trabalhista. Nesse interim, buscar-se-á inclusive, uma análise dos Tribunais do país, a forma como respondem aos conflitos que tratam da matéria, quando chegam ao seu conhecimento.

**Palavras-chave:** Vestimenta. Direito do Trabalho. Moda. Código de Vestimenta. Direitos da Personalidade. Violação.

## ABSTRACT

The present monograph aims to open the discussion, without exhausting the entire theme about a topic that, even nowadays, still generates heated debates, especially in the Brazilian labor jurisprudence, namely, the establishment of a Dress Code within the workplace, the so-called "dress code". Many employers, for various reasons, when creating their companies, think about absolutely everything, and, as a way to stand out in the market, or even to create a visual identity, make use of various instruments, among them - and the one we seek to highlight here - is the dress code of their employees. Since the beginning of time, clothing has always played an essential role in man's life, and it has even become one of those responsible for prolonging man's life on earth. However, over the centuries, clothing has undergone numerous changes until it reached what is known as "fashion. Many people wonder how clothing influences the field of Labor Law, and the answer is simple: in absolutely everything! As said, clothing is an important component in a work environment, but we are looking for an analysis of the limits of the dress code, since the imposition, many times, of a dress code (and this is not limited to a uniform) could violate countless rights of the employee. Thus, we seek to analyze, having as a pillar the Brazilian legal system, its infra-constitutional legislation about the possibility and, above all, the limits of implementing a dress code in the labor field. In the meantime, an analysis of the Courts of the country will also be sought, and how they respond to the conflicts that deal with the matter, when they come to their attention.

**Keywords:** Dress. Labor Law. Fashion. Dress Code. Personality Rights. Violation.



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

***apud*** - obra citada

**CF** - Constituição Federal

**CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho

**CEDH** - Convenção Europeia dos Direitos do Homem

***In*** - em

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**TRT** - Tribunal Regional do Trabalho

**TST** - Tribunal Superior do Trabalho

**SDI** - Subseção Especializada em Dissídios Individuais

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA VESTIMENTA.....</b>	<b>17</b>
2.1 A SEGREGAÇÃO DE CLASSES E AS VESTIMENTAS.....	17
2.1.1 As leis suntuárias.....	19
2.1.2 A breve história da moda.....	21
2.2 A VESTIMENTA E A IMAGEM.....	25
<b>3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO.....</b>	<b>28</b>
3.1 A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	28
3.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS, DIREITOS DA PERSONALIDADE - LIBERDADE RELIGIOSA, LIBERDADE DE EXPRESSÃO E O DIREITO À IMAGEM.....	31
3.3 OS PODERES DOS EMPREGADORES.....	38
3.3.1 Poder diretivo, empregatício e regulamentar do empregador.....	39
3.3.2 A consolidação das leis de trabalho e o padrão de vestimenta (regras internas – código de conduta, manual do colaborador).....	43
3.3.3 A vulnerabilidade do empregado.....	47
<b>4 O <i>DRESS CODE</i> E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....</b>	<b>52</b>
4.1 O <i>DRESS CODE</i> (CÓDIGO DE VESTIMENTA).....	52
4.1.1 <i>Dress code</i> x uniforme.....	54
4.1.2 O princípio da proporcionalidade e concordância prática e dever de acomodação razoável.....	56
4.2 O <i>DRESS CODE</i> E A DISCRIMINAÇÃO.....	59
4.2.1 A discriminação estética.....	61
4.2.2 A discriminação religiosa.....	62
4.2.3 A discriminação de gênero.....	64
4.2.4 A discriminação em relação aos transgêneros.....	66
4.3 O DECRÉSCIMO SALARIAL EM DECORRÊNCIA DOS CUSTOS COM A VESTIMENTA.....	69
4.3O CÓDIGO DE VESTIMENTA: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL.....	73
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>80</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>84</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O tema escolhido tem como finalidade tratar sobre os limites do controle exercido pelo empregador em relação ao padrão de vestimenta do empregado no ambiente de trabalho. Tendo em vista que o empregador é o detentor do poder diretivo e disciplinar das atividades de seus empregados nas relações trabalhistas, o controle supracitado deve ser exercido conforme a razoabilidade e concordância prática, uma vez que diante da eventual extrapolação desses limites surge o risco de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, bem como aos direitos da personalidade do empregado.

É importante destacar que, desde os primórdios as vestimentas eram vistas como sinônimo de hierarquia, sendo utilizadas para diferenciação das classes sociais. Assim, com o surgimento das relações trabalhistas, os empregadores habitualmente tendiam a se preocupar com a aparência no âmbito do trabalho, delimitando alguns aspectos referentes as vestes dos seus empregados.

Nessa perspectiva, com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também conhecida como a Reforma Trabalhista, criou-se um dispositivo legal, o qual dispôs que o empregador tem o poder de definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, conforme expresso em seu artigo 456-A.

Desse modo, a utilização de Código de vestimenta (*dress code*) nas relações trabalhistas tem se tornado cada vez mais crescente e evidente. Mesmo diante de um mundo atual mais informal, os empregadores ainda preferem utilizar desse recurso, uma vez que o Código de vestimenta objetiva reforçar a imagem da atividade empresária, bem como inserir na rotina dos empregados valores e conceitos de organização, a fim de auferir uma padronização visual ao meio ambiente laboral.

Assim, o empregador ao exigir a utilização de vestimentas padronizadas tem como pressuposto a garantia a saúde e a segurança dos empregados e servir aos interesses da atividade empresária, sendo uma estratégia para a solidificação da cultura corporativa, consolidação da marca, criando um senso de identidade profissional e organizacional para o ambiente de trabalho.

Contudo, diante da importância e abrangência do *dress code* nas relações trabalhistas, nota-se que alguns empregadores utilizam desse dispositivo de forma abusiva, ultrapassando o limite da razoabilidade, de modo que muitos empregados perdem seus empregos, ou ainda, não possuem ao menos a chance de serem

contratados por estarem fora dos critérios estabelecidos, como o uso de cabelos trançados, bigodes, barbas e tatuagens, ou até mesmo por se recusarem a utilizarem vestimentas mais formais, maquiagens ou saltos altos.

Portanto, a escolha do tema tem como intuito, ainda que de forma breve, contribuir para reflexão sobre os limites do poder diretivo do empregador sobre a vestimenta e aparência do empregado durante a execução do contrato de trabalho.

Essa temática é de suma relevância, tendo em vista a sua aplicabilidade no ambiente corporativo, uma vez que embarca discussões jurídicas acerca do direito da personalidade do trabalhador, bem como o risco da prática de condutas discriminatórias que afeta diretamente os grupos sociais, diante do sexismo, racismo e discriminações advindos da extrapolação dos limites da imposição do *dress code* definido pelos empregadores.

Portanto, a análise dos limites de atuação do empregador perante as relações de trabalho é primordial para que seja evitada a ocorrência de abuso do poder, bem como condutas ilícitas e imorais que desencadeie em uma série de discriminações e preconceitos ao empregado, uma vez que se afasta do limite da razoabilidade e dos bons costumes, diante da extrapolação dos limites de aplicabilidade do *dress code*, podendo ensejar em uma prática abusiva.

Dessa forma, a depender da gravidade da ação praticada, poderá resultar em graves consequências para o empregado, advindas da sua vulnerabilidade em relação ao empregador, surgindo assim a possibilidade de indenização e a necessidade de enquadramento em demais dispositivos previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Bem como possui relevância social, uma vez que é imprescindível que a classe trabalhadora e as minorias sociais, as quais são diretamente afetadas pela extrapolação dos limites na aplicabilidade do *dress code* necessitam de amparo, para que ocorra a diminuição da vulnerabilidade advinda desta subordinação, tendo como balizadores os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

A metodologia utilizada adveio da pesquisa bibliográfica através da análise de fontes secundárias, como livros, artigos, documentários monográficos e periódicos que abordam sobre o referido tema. Sendo de natureza qualitativa diante da interpretação, compreensão e avaliação da aplicabilidade do Código de vestimenta na esfera laboral, bem como os fatores determinantes para a reestruturação da relação de trabalho.

Assim, com a finalidade de alcançar esse objetivo, tem-se como abordagem o método hipotético-dedutivo, submetendo a hipóteses com intuito de buscar alternativas para resolução do problema de pesquisa, em que se questiona as limitações do poder diretivo do empregador perante a subordinação do empregado.

Por conseguinte, tendo em vista que consiste em uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa, tendo como a abordagem o método hipotético-dedutivo, dispõe também da utilização de fontes como a Constituição Federal Brasileira de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo essenciais, uma vez que possibilitarão resolver a referida problemática.

Visando alcançar o objetivo a que se propõe essa pesquisa, iniciou-se o primeiro capítulo trazendo uma breve abordagem sobre a história da vestimenta, sendo relevante tratar os motivos que levaram as pessoas a utilizar roupas, que resultaram na demonstração de expressões culturais, segregações de classes e criação de leis, como por exemplo, as leis suntuárias que impôs limites para a utilização de determinados tipos de trajes e tecidos, criando uma padronização das vestimentas que influenciaram e ainda influenciam na transmissão da identidade visual de cada ser humano.

Ato contínuo, segue-se o segundo capítulo, abordando a questão de como os direitos fundamentais são extremamente necessários para as relações laborais, diante do equilíbrio que estabelece entre as partes, para que os direitos de uma não ultrapassem ou infrinjam os direitos da outra. Desse modo, diante da perspectiva de vulnerabilidade do empregado, o poder diretivo do empregador deve observar os referidos direitos, analisando a adequação, as proporções e a natureza da atividade econômica, para a sua aplicabilidade nas regras de aparência e vestimenta da empresa, quando se trata do *dress code* no âmbito das relações de trabalho.

Por fim, apresenta-se no terceiro capítulo uma abordagem acerca dos fundamentos, conceitos e limitações dos códigos de vestimenta no trabalho, sendo uma questão importante diante das discussões jurídicas que visam o afastamento de discriminações ocorridas, diante dos requisitos necessários para a efetiva aplicabilidade do *dress code* nas relações empregatícias.

Salienta-se, por fim, ainda que a análise das discriminações existentes nas relações de trabalho, realizada no último capítulo deste trabalho, será embasada, tão somente, nas discriminações estética, religiosa, de gênero e em relação aos transgêneros, ficando evidente que essas não são as únicas existentes dentro do

ambiente de trabalho, mas que possuem grande relevância para o entendimento de como o código de vestimenta se relaciona com alguns grupos sociais. Tendo em vista, que o objetivo dessa pesquisa é analisar os limites do poder diretivo do empregador diante da vulnerabilidade do empregado em relação a aplicabilidade do *dress code*.

## 2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA VESTIMENTA

Inicialmente, para adentrar no tema cerne que é o *dress code* no âmbito das relações de trabalho, o qual será discutido posteriormente, se faz necessária uma breve abordagem sobre a evolução histórica da vestimenta, tendo o seu surgimento a partir da pré-história, mais especificamente no período paleolítico.

Nesse contexto, em um período distante e incerto, o ser humano se vestiu de forma diferente e ao acrescentar detalhes à pele, ou, ao couro que lhe cobria para a proteção do frio, criou indiretamente o que irá passar a se chamar posteriormente como moda.

Ademais, será tratado as leis e determinações que durante diversos séculos influenciaram nos padrões de vestimentas que resultavam na diferenciação de classes. De modo que, a forma de se vestir desde muitos anos gera influência na imagem que a pessoa irá traduzir perante a sociedade, bem como é possível analisar, ainda, os seus reflexos que predominam na atualidade, devido a essas raízes culturais e aos fatores que deram visibilidade para a vestimenta.

Vale ressaltar que, em primeira análise pode parecer irrelevante tratar da história da vestimenta, todavia, ao se analisar as suas nuances será possível perceber o quanto é predominante e importante tratar sobre as roupas em nossa sociedade.

### 2.1 A SEGREGAÇÃO DE CLASSES E A VESTIMENTA

A *priori*, é imprescindível abordar sobre o surgimento das vestimentas, sendo relevante observar os motivos que levaram o ser humano a cobrir seus corpos com peças que futuramente iriam influenciar diretamente na sua vida em particular, bem como em suas relações perante os demais indivíduos, podendo abarcar suas culturas, expressões e identidades.

Nesse sentido, foi no período paleolítico que surgiram as ferramentas e as armas feitas de lascas de pedras, ossos e marfins, assim como as primeiras agulhas primitivas que também foram elaboradas através desses materiais. A evolução humana, fez com que o homem fosse perdendo os pelos, afastando a proteção natural dos *Homo Sapiens*. Essas questões biológicas levaram o ser humano a observar os animais, constatando que eles sobreviviam por conta da sua pele e pelos. Portanto, o

homem primitivo percebeu que podia caçar os animais e abatê-los não somente pela carne, mas também para a utilização das suas peles. (LAVÉ, 2006, p.09).

A utilização das peles de animais acabava limitando os movimentos, além do fato de serem muito pesadas, o que gerou a necessidade de se encontrar uma maneira para deixá-las macias e maleáveis. As mulheres esquimós passaram a mastigar as peles, e posteriormente, houve um avanço quando se descobriu a utilização de óleos ou gorduras de animais marinhos que, ao entrarem em contato com a pele do animal mantinham a sua maleabilidade por mais tempo. Após um tempo, foi descoberta a técnica de curtimento, de modo que passou a usar o ácido tânico obtido da casca de determinadas árvores – como o carvalho e o salgueiro, que tornavam as peles permanentemente maleáveis e impermeáveis. (LAVÉ, 2006, p.10).

Com o desenvolvimento de roupas mais complexas, foi possível criar peças que trouxeram mais flexibilidade na movimentação do homem, facilitando a descoberta de novas técnicas de sobrevivência, como por exemplo, desenvolver o solo, através da agricultura e da pecuária. Esse novo desenvolvimento, trouxe benefícios a área têxtil, com o cultivo do linho, surgindo a feltragem e tecelagem. Mesmo de forma artesanal e primitiva, se deu início a fabricação de tecidos, no período pré-histórico. Ao longo do tempo, foram surgindo e se aperfeiçoando técnicas para produção de roupas em massa. Deste modo, em consequência das diversas evoluções ocorridas ao longo do tempo, diversos benefícios foram surgindo para o desenvolvimento da vestimenta. (SILVA, 2009, p. 4).

Com o vestuário mais desenvolvido, na sociedade ocidental houveram mudanças estruturais significativas, a qual o lugar de nascimento determinava o espaço em que o indivíduo ocupava naquela sociedade, de modo, que os servos sempre seriam servos e nobres sempre seriam nobres, ou seja, o local de nascimento determinava que espaço o indivíduo ocuparia. Sendo este, portanto, facilmente identificado, tendo em vista, que a sociedade ocidental não possuía mobilidade social. (LAVÉ, 2006, p.12).

Nesse período da história, os tecidos e ornamentos eram caracterizados como a principal forma de se estabelecer a distinção das classes sociais, de modo que os mais ricos chegavam a usar até a seda. Ademais, outra distinção nesta época eram as técnicas utilizadas nas roupas, sendo as de costura e acabamento na produção das vestes, a quantidade de tecido e as cores. (LAVÉ, 2006, p.12).



Com o passar do tempo as roupas ainda eram grandes fatores que influenciavam na divisão de classes, bem como um fator decisivo para definir em que classe cada indivíduo se enquadrava na sociedade, sendo cada vez mais evidente que as vestimentas poderiam ser fonte de poder e hierarquia.

Já na idade moderna, a sociedade de corte europeia, tendo como seu principal representante o absolutista Luís XIV, desenvolveu as leis suntuárias, as quais determinavam o padrão de vestimenta. Essas regras visavam sobretudo proteger os interesses hierárquicos da pirâmide social, gerando uma demarcação e segregação social. Assim, após a Idade Média, início da Idade Moderna, com o surgimento do mercantilismo e a ascensão da burguesia, surge então a moda. (SVENDSEN, 2010, p. 59).

Assim, as leis suntuárias foram leis de extrema importância no desenvolvimento da história do vestuário, tendo o seu surgimento na Europa e, posteriormente se expandiu por todo o mundo, tendo os seus reflexos ainda presentes nos períodos atuais. Desse modo o entendimento de seu surgimento é fundamental para a criação do código de vestimenta e a sua aplicabilidade, o qual será explicitado posteriormente.

### **2.1.1 As leis suntuárias**

Com o surgimento das vestimentas, a moda foi criada de forma gradativa. É de suma importância para o entendimento do tema tratar da segregação de classe advinda da evolução da vestimenta que com o surgimento das leis suntuárias, acentuaram ainda mais os fatores determinantes da segregação, de modo que era possível analisar a qual classe um indivíduo pertencia apenas pelo que trajava.

Dessa forma, é importante destacar que, na Europa, a expansão social da moda não afetou imediatamente as classes subalternas. Durante séculos, as roupas respeitaram o grau de condição financeira dos grupos sociais, de modo que, cada estado usava o seu próprio traje e possuía estatutos pródigos que proibiam a classe plebeia de se vestir como os nobres e exibir os mesmos tecidos, acessórios e joias. Como resultado, a moda permaneceu por muito tempo limitada à nobreza e à realeza. No entanto, a partir dos séculos XIII e XIV, quando se desenvolviam o comércio e os bancos, imensas fortunas burguesas se constituíram, com o surgimento do “novo-rico”, de alto padrão de vida, que se vestia de modo semelhante aos nobres, utilizava joias e os tecidos preciosos. (LIPOVESTSKY, 2009, p. 70).

Assim, diante da ascensão da burguesia, os nobres que tinham o seu próprio traje passaram a ser confundidos com os burgueses, tendo em vista que esses possuíam recursos financeiros que acabavam facilitando a compra de vestimentas que *a priori* eram exclusivamente utilizadas pelos nobres, já que os plebeus não possuíam condições para tal. Passou-se a desencadear então o inconformismo da referida classe social que ao não querer ser imitada, começou a criar diversas regulamentações para se sentirem novamente em ascensão e superiores às demais classes.

Com isso, no século XIII, foram criadas regulamentações especiais para vincular o uso de alguns trajes ao *status* social, como certas roupas e itens reservados para classes específicas, de modo que as demais classes e as mais baixas eram proibidas de adquiri-las, mesmo que tivessem recursos para tanto. Dentre os mais importantes regulamentos introduzidos, estavam as leis suntuárias.

O termo suntuário é derivado do latim *sumptuarius*, que tem como significado, despesas e gastos, de modo que essas leis estiveram em vigor até o século XVII, tendo um papel político-social, funcionando como símbolo da hierarquização. (SVENDSEN, 2010, p. 59). Portanto, as leis suntuárias possuíam um papel de regulamentar o consumo excessivo, principalmente em relação as vestimentas, impondo limites para a utilização de determinados tipos de trajes e tecidos, como também impôs um certo tipo de padrão de vestimenta, podendo se assemelhar a um *dress code* hierárquico. (SVENDSEN, 2010, p. 60).

O referido código de vestimenta tinha como objetivo manter o *status* hierárquico existente e a proteção econômica, governando a aparência, diante de uma ordem de aparência em que era possível identificar a ocupação social e gênero das pessoas através dos sinais que as suas vestes apresentavam, ou seja, era possível a identificação apenas pelos detalhes visíveis nas roupas. (SVENDSEN, 2010, p. 60).

Ao decorrer da história, com base nessas imposições, é indispensável tratar sobre o monarca absolutista francês, Luís XIV, que reinou de 1643 a 1715, também conhecido como rei Sol e utilizava as leis suntuárias a seu favor. A sua superioridade era estabelecida através das limitações por ele impostas, possuindo uma relação com a vestimenta por meio da representação de elementos visuais. (RODRIGUES, 2020, p.28).

Durante todo o seu reinado, o monarca buscou pelo o aperfeiçoamento da sua reputação, de maneira que fosse possível ver a sua grandiosidade, assim impôs um

rigoroso *dress code* na Corte. A moda que ele introduziu era colorida, ornamental e volumosa, ainda, o seu acervo particular era composto por diversas perucas utilizadas inicialmente com a finalidade de cobrir sua calvície, como também utilizava de salto alto com a cor vermelha agregada ao solado para manifestar superioridade. Uma vez que possuía uma baixa estatura, limitando esse tipo de vestimenta a realeza, que só posteriormente tais elementos foram utilizados como grande referência para a moda. (RODRIGUES, 2020, p. 29).

Isso posto, nota-se que a demonstração de poder e superioridade era interligado a forma que cada indivíduo se vestia, as classes superiores (nobres e clero) não queriam ser confundidas com as outras classes, utilizando dessas leis para estipular padrões de vestimentas que fossem devidamente respeitados. Nessa perspectiva, é notório que as leis suntuárias foram de extrema importância para gerar o pontapé inicial no contexto da moda.

Apesar disso, as leis suntuárias eram violadas a todo momento, o fato de ser algo proibido acabava tornando os artigos de luxos cada vez mais atraentes aos olhos de quem não podiam utilizar. Assim, com o enfraquecimento das divisões de classe e uma maior mobilidade social, a luta para que essas regras fossem mantidas acabou gerando o seu fim. (SVENDSEN, 2010, p. 61).

Essas leis vigoraram na Europa Ocidental, mas aos poucos a nobreza e a realeza iam perdendo os seus privilégios e, portanto, a exclusividade do que se podia chamar de moda. Conforme a história da moda, é possível entender como a mesma se expandiu e criou as diversas identidades visuais que se tem conhecimento atualmente, e que influenciam diretamente na aparência de cada indivíduo e na sua vestimenta.

### **2.1.2 A breve história da moda**

Através da análise histórica, é possível ter uma visão da importância das leis suntuárias na influência do vestuário e o papel que a moda desempenha na cultura e nos valores predominantemente em cada momento vivenciado pela sociedade.

A história do vestuário e da moda fornece um grande exemplo para se analisar os discursos que foram escritos nos corpos dos indivíduos, ajudando a compreender as mudanças sociais que levaram aos conceitos e preconceitos associados à moda e aos vestuários que existem atualmente.

Os acontecimentos históricos refletem a maneira como as pessoas se vestem. As guerras, os momentos de prosperidade ou pobreza, influências religiosas, as etapas da experiência humana afetam diretamente no vestuário, sendo, portanto, importante adentrar brevemente na história da moda ao decorrer dos séculos.

Em meados do século XIV, ao final da Idade Média e início do Renascimento é que surgiu o fenômeno moda. A palavra moda significa modo, maneira, que provém do latim *modus*. Deve-se enfatizar que, com a evolução da vestimenta, as roupas começaram a ser confeccionadas em alfaiates, tendo em vista que, os nobres, especialmente da Corte de Borgonha, queriam se distinguir das cópias advindas da nova classe social, que também possuíam recursos para adquirir as vestimentas. Surgindo um ciclo de criação e cópia, a cada vez que a roupas dos nobres eram copiadas, eles acabavam inovando as suas vestes, diante da insatisfação com os burgueses tentando se igualar a eles, não querendo se assemelhar a essa classe social abastada. (BRAGA, 2007, p.40).

Sendo nesse período o marco do surgimento da moda, desencadeando uma nova maneira de se vestir, tendo em vista que por mais que houvesse possibilidade de variação nas peças durante a antiguidade, essas não possuíam uma autonomia estética. (SVEDSEN, 2010, p.65).

Durante o Renascimento, a indústria têxtil se desenvolveu muito. Nas grandes cidades da Itália, eram produzidos tecidos de alta qualidade, como brocado, veludo, cetim e seda. As roupas se tornaram mais refinadas e os acessórios mais importantes. (BRAGA, 2007, p.41).

Assim, as roupas foram adquirindo novas formas, tanto as femininas quanto as roupas masculinas, e aos poucos foi surgindo a moda na sociedade europeia. Nesse período, as mulheres se vestiam de maneira menos extravagante que os homens, sendo a peça principal, um vestido justo até a cintura que se abria em uma saia ampla, com mangas longas e justas. Já os homens se vestiam com uma peça conhecida como Gibão, traje curto e ajustado, sendo muito elegante e exuberante. (LAVIER, 2006, p.67).

Pode-se concluir que a moda a partir do século XV, teve como reflexo uma consciência corporal maior que nas épocas anteriores, os corpos passaram a ser mais evidenciados e valorizados, inclusive na divisão entre o tronco e os membros, surgindo assim, uma aceleração na mudança estética das roupas. Ao deslanchar da história, após o período do Renascimento e o surgimento da moda, se inicia o Barroco,

sendo nesse momento da história que cada Corte tinha as suas características e a sua moda.

Nesse sentido, no século XVII as roupas eram volumosas e existia uma abundante utilização de renda, se caracterizando como o “século dos excessos”. O monarca Luís XIV é visto nesse período como o criador da primeira escola de moda do mundo, sendo considerado o criador do luxo, da sofisticação e o surgimento da alta costura. Para ele ostentar era uma forma de poder, fazendo com que a França se utilizasse desse poder de sedução para influenciar outros países por toda a Europa. (BRAGA, 2007, p. 47).

Já o século XVIII, conhecido como o “século das luzes” durante o período do iluminismo e a arte rococó, as roupas se caracterizavam pela utilização de babados, lacinhos e flores, assim, as roupas femininas eram bastante volumosas. Nas palavras de BRAGA:

As artes evoluíram do Barroco para o Rococó, que teve seu início em solo francês. Se o Barroco já foi um exagero, o Rococó pode ser considerado ‘o exagero do exagero’. [...] privilegiou valores ornamentais e decorativos e toda essa opulência e luxo foram transportados para a moda. (2007, p.51).

O retrato desse momento é de uma aristocracia ociosa, diante de uma vida em que as aparências e vestimentas tinham como base o luxo. Tendo como uma representante desse período a Rainha Maria Antonieta, da França, por causa da sua contribuição para as mudanças dos etilos na época, em que a sua extravagância é a maior referência a moda da metade do século XVIII, sendo uma verdadeira revolução na indumentária. (WEBER, 2008, p. 14).

A contribuição da Rainha para o estilo da época a tornava uma verdadeira fashionista. Maria Antonieta ordenava que seu estilista criasse vestidos e penteados luxuosos. Ela se recusou a usar o espartilho tradicional da época, acreditando que era objeto de tortura. Maria Antonieta ignorava a etiqueta e adorava roupas extravagantes, o que fez com que as pessoas passassem a seguir o exemplo da rainha, com penteados que desafiam a gravidade e vestidos elaborados. A jovem rainha era tão fashionista como Luís XIV, o rei da alta costura, que inventou a moda. (WEBER, 2008, p. 17).

Esse estilo advém da continuação do estilo Barroco, mas visando espelhar leveza e delicadeza. Contudo o rococó durou de 1730 a 1789, lentamente a estética

desta moda desapareceu e sua delicadeza foi substituída pelos violentos anos da Revolução Francesa. (BRAGA, 2007, p. 49).

Conforme, já visto, é notório que as roupas são usadas como meio de comunicação cultural desde o período Paleolítico. Nos séculos XVII e XVIII, as roupas eram usadas para separar as classes na sociedade europeia e determinar a nobreza ou o plebeu, sendo também uma ferramenta opressiva contra as mulheres, que eram forçadas a usar corpetes justos, saias grandes e sapatos de salto alto que forçavam seus dedos em posições desconfortáveis. (LAVÉR, 2006, p.68).

Assim, como já fora mencionado, uma das funções dos códigos de vestimenta neste período era a distinção entre os nobres dos plebeus. Contudo, em 1789, os burgueses e os trabalhadores rurais revoltados com a divisão hierárquica francesa, principalmente caracterizada pela segregação de classes através da vestimenta, realizaram a mais conhecida Revolução Francesa.

Mas, com todos os acontecimentos da Revolução Francesa, surgiu a necessidade de busca pela simplicidade, que acabou significando no abandono das roupas da Corte, aquelas que segregavam as classes sociais. Assim, após a Revolução Francesa, todos os trajes que lembrassem o luxo, excessos e ostentação - que eram característicos da nobreza na Era Rococó, se tornaram indesejáveis. Ainda, ao final do século XVIII as vestes passaram a ser mais práticas e confortáveis, de maneira que os pobres e ricos foram se vestindo de modo mais despojado. (BRAGA, 2007, p.51).

No decorrer da história, o século XIX trouxe uma nova forma de pensar e de viver marcada pelo dinamismo. A era da indústria, do comércio e do dinheiro burguês, uma classe social que impulsionou o comércio, trouxe a velocidade dos acontecimentos e a algazarra da vida moderna. Foi nesse período que o vestuário também passou por uma importante transformação, sendo o momento em que a moda começou a se democratizar e todos podiam se vestir igualmente. (BRAGA, 2007, p. 53).

Aos poucos, a evolução do vestuário estava ocorrendo, assim, no referido século, a moda passou a satisfazer a necessidade de afirmação pessoal do indivíduo como membro de um grupo e de expressão de pensamentos e sentimentos. Antes, não havia diferença entre os tecidos usados pelos homens e os usados pelas mulheres, foi então no século XIX que as roupas dos dois grupos se tornaram cada vez mais diferenciadas. (BRAGA, 2007, p. 53)

Com a chegada do século XX, ocorreram grandes mudanças na moda feminina, como a rejeição de espartilhos e as revoluções estéticas, sendo o principal nome da moda na época o de Coco Chanel.

Diante disso, com a Primeira Guerra Mundial, os homens entram no campo de batalha e, as mulheres passaram a ocupar os espaços masculinos. É aí que se inicia o processo de emancipação feminina, onde, as mulheres entraram no mercado de trabalho fazendo com que as roupas fossem elaboradas com tecidos práticos, simples, baratos e duráveis. Por esse motivo elas passaram a usar uniformes, o que ocorreu pela primeira vez na história da moda. (SVEDSEN, 2010, p.74).

Já na Segunda Guerra Mundial, o papel das mulheres teve ainda mais relevância. Serviam como auxiliares das Forças Armadas, desempenhando funções em diversos campos, como enfermeiras, utilizando uniformes compostos por calças e saias em outras funções secundárias, mas a marca dessa experiência foi que as mulheres passaram a usar roupas tipicamente masculinas. Sendo, uma das pioneiras no uso da moda masculina a ilustre Coco Chanel, que buscou essa inspiração nas roupas masculina. (PEZZOLO, 2009, p. 22).

Durante a primeira parte do século XXI, o ritmo das mudanças acelerou dramaticamente, devido à busca por uma identidade própria, as pessoas passaram a criar peças com seu próprio estilo, sendo, portanto, a moda uma forma de expressão individual na contemporaneidade.

Essa breve descrição da história da moda permite refletir sobre o vestuário como um produto cultural que não serve apenas para diferenciar as classes, mas também como influenciador do comportamento da sociedade.

A partir dessa reflexão, observa-se que por meio da vestimenta, o modo em que a indivíduo se apresenta e a sua visibilidade, gera perante a sociedade um tipo de identificação ou distanciamento com grupos sociais, dando a entender que a forma como a pessoa se apresenta esteticamente, bem como acompanhado das suas ações, irá fazer com que ela seja aceita ou não em um determinado contexto social e organizacional.

## 2.2 A VESTIMENTA E A IMAGEM

A história da moda não é apenas um inventário sobre roupas, estilos e modelos que se constituíram ao decorrer do tempo, conhecer sobre a moda, mesmo que

brevemente, contribui para o entendimento do contexto histórico social, sendo a moda um reflexo dos acontecimentos na sociedade. Dessa forma, é possível compreender o desenvolvimento da moda como uma forma de expressão no meio social. (CALANCA, 2008, p. 49).

A vestimenta é vista como uma importante ferramenta de comunicação, de modo que a forma de se vestir reflete na personalidade, pensamentos, valores e crenças, sendo transmitidas através das cores, formas e texturas que são utilizadas de forma estratégica para a criação de uma comunicação visual que é essencial e extremamente poderoso na convivência em sociedade. A forma como você se veste faz parte da sua expressão pessoal, e além de transmitir sua cultura e hábitos de consumo, também revela seu espírito, atitude, consciência estética e suas intenções.

Assim, a imagem pessoal é uma marca deixada por uma pessoa, responsável por mostrar o seu valor e a força necessária para realizar tudo o que deseja, por isso pode ser formada em três momentos diferentes: a primeira impressão é formada nos primeiros três segundos, a imagem inicial, no primeiro contato e na própria imagem, a imagem já está estabelecida e precisa ser mantida e aprimorada. (FACHADA, 2003, p.47).

A roupa é considerada a base da criação e do desenvolvimento da moda, sendo essa uma espécie de extensão do vestuário. Isolada da moda, a vestimenta se caracteriza apenas como uma representação da necessidade fisiológica do ser humano, protegendo seu corpo de agressões externas, todavia, quando interligada ao conceito de moda adquire outras utilidades, como as necessidades sociais dos indivíduos. (FACHADA, 2003, p.47).

Nessa linha, a moda, como linguagem, é o resultado de convenções que todos obedecem para se comunicar, o corpo fala o tempo todo, seja pela forma que a pessoa se veste, pelo cabelo, maquiagem e pelas expressões do corpo. Assim, a aparência de uma pessoa transmite informações sobre sua identidade para com a outra pessoa com quem ela deseja se comunicar, entretanto, nem sempre a roupa demonstra o que realmente o indivíduo é, mas também pode ser utilizada como uma forma de tentativa de aceitação na sociedade ou em algum grupo referencial.

Dessa forma, a moda comunica e a vestimenta é utilizada como um instrumento de comunicação, que também valoriza a imagem individual. Portanto, a roupa é de extrema importância para o meio corporativo, de modo que a mensagem que ela



transmite pode afetar tanto a esfera externa como também interna das empresas. (BILESKI, 2016, p.19).

Assim, é notório que as organizações começaram a dar mais ênfase as vestimentas, prezando pela valorização visual das suas empresas através delas, sendo caracterizadas como uma forma visualmente atrativa, ou até mesmo, uma identificação visual reproduzida pela criação de um padrão de vestimenta dentro dos regulamentos internos das organizações.

Nota-se que, a vestimenta influencia diretamente na cultura de uma organização diante da exteriorização da identidade organizacional das empresas. A cultura organizacional das empresas pode ser entendida como um sistema de hábitos, valores, diretrizes éticas e morais, que resultam na orientação em relação as políticas internas ou externas das empresas. (OLIVEIRA, 2008, p. 64).

Portanto, a cultura organizacional possui extrema importância para o desenvolvimento de uma empresa, sendo essencial que as empresas possuam essa cultura, diante das normas que irão influenciar todos os indivíduos que constituem aquela empresa, sendo balizadores para todo o comportamento produzido durante a execução da atividade econômica, trazendo recompensas ou punições perante as condutas adotadas.

Nessa linha, no âmbito das relações trabalhistas a cultura organizacional pode ser inserida pelos empregadores como um meio de orientação para a construção de uma identidade da empresa, de modo que dentro desta cultura organizacional podem ser estabelecidos padrões de vestimentas, voltadas para a saúde e segurança do empregado, mas também para o surgimento de uma identidade visual, já que a aparência e a imagem dos empregadores também são consideráveis fatores essenciais para a sua estruturação. (OLIVEIRA, 2008, p. 72).

Contudo, muitos empregadores acabam não realizando a construção de uma cultura organizacional saudável ao meio ambiente laboral, gerando uma cultura nociva aos empregados, que acabam violando os seus princípios e direitos fundamentais.

Isso posto, para que as empresas possam estipular um padrão de vestimenta adequado a seus funcionários, é necessário ter como base uma cultura organizacional efetiva, assim, caso o empregador venha a criar códigos de vestimenta dentro da sua cultura organizacional empresarial - conforme será abordado posteriormente, é imprescindível a observância e o respeito aos direitos fundamentais nessas relações trabalhistas.

### **3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Com o advento da pós-modernidade ocorreu o aumento das relações de poder entre público e privado. Diante disso, é perceptível a desigualdade que existe em muitas dessas relações, mais especialmente nas relações de trabalho. Com isso, a Constituição Federal de 1988, no intuito de combater tais abusos, trouxe consigo uma série de direitos fundamentais visando proteger a parte mais frágil das relações jurídicas, sendo assim, nas relações de trabalho, seja individual ou coletivo, os direitos fundamentais precisam estar explícitos em todas as fases contratuais para que haja um equilíbrio na união.

Nesse íterim, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, trouxe em seu bojo o poder disciplinar do empregador, concedendo a empresa uma série de direitos a serem exigidos do seu colaborador, como por exemplo, a empresa poder punir os seus funcionários caso esses pratiquem algum ato que não esteja em conformidade com o seu contrato social ou regulamento interno. Ocorre que, em que pese ser um direito previsto na legislação, em muitas destas associações a empresa, por ser menos vulnerável em face do empregado, se utiliza de tais garantias para cometer uma série de arbitrariedades e desencadeando inclusive um abuso de poder.

Dessa forma, quando se estar diante dessas relações entre empregador e empregado, se torna evidente que o empregado é parte hipossuficiente desse vínculo, o qual na maioria das vezes sofre com as ilegalidades cometidas pela empresa. É na relação de trabalho ou ambiente laboral, que o cidadão fortalece grande parte da sua personalidade, tendo em vista que por vezes passa a maior parte do seu tempo no seu local de trabalho. Com isso, em face da pluralidade de possibilidades e de ameaça aos direitos da pessoa humana e, levando em conta ser o ambiente de trabalho o local em que o indivíduo gera substancialmente a sua vida, é esse o ambiente mais propício para o atendimento aos direitos e garantias fundamentais previstos na relação de emprego, o que veremos adiante.

#### **3.1 A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Os direitos fundamentais, são vistos como de extrema necessidade para as relações de trabalho, diante da construção de um equilíbrio entre as partes, tendo

como finalidade que o direito de um não ultrapasse ou infrinja o direito do outro, assim sempre que se tratar das relações de trabalho é necessário que se analise os direitos fundamentais que devem estar vinculados a mesma.

Contudo, esse não era o entendimento da teoria liberal clássica, a qual delimitava o alcance dos direitos fundamentais somente as relações públicas, as quais possuíam em um dos seus polos o Estado. No passado, esses direitos eram utilizados como limitadores do exercício de poder do Estado, diante das relações jurídico-privadas. (SARMENTO, 2011, p. 61).

Em primeiro momento os direitos fundamentais surgiram para proteger os indivíduos das ações lesivas do Estado, em relação as arbitrariedades e ordens daqueles que o comandavam, portanto, havia a necessidade de controle, sendo necessário que o Estado fosse contido, a fim de que houvesse respeito ao direito das pessoas. Contudo, com o passar dos anos, se tornou evidente que a proteção contra o estado por si só não era suficiente, uma vez que haviam particulares detentores suficientes de poder para que pudesse agredir os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, diante da existência de desigualdade entre os particulares. (GIORDANI, 2013, p.188).

Desse modo, os direitos fundamentais eram vistos apenas como balizadores entre as relações público e privada, ou seja, gerava um equilíbrio entre essas relações. Todavia, com o passar do tempo se tornou evidente que não somente as relações jurídicas- privadas precisavam estar ligadas aos direitos fundamentais, mas também as relações privadas entre si deviam ter os mesmos direitos como base, uma vez que os direitos fundamentais são indispensáveis a todos os indivíduos, independentemente do seu papel em sociedade.

Portanto, é imprescindível conceituar que os direitos fundamentais são definidos como norma jurídica ligadas a dignidade da pessoa humana e dos limites do poder que são positivados no âmbito constitucional do Estado Democrático de Direito, que tem como intuito a fundamentação e legitimação do ordenamento jurídico. Portanto, são considerados o privilégio ou vantagem legal que constitui a existência, afirmação e projeção do ser humano e de sua vida social. (MARMELSTEIN, 2019, p.18).

Existem cinco elementos básicos que constituem o conceito dos direito fundamentais, a dignidade da pessoa humana, a norma jurídica, a limitação do poder, a democracia e constituição, de modo que caso determinada norma jurídica possua

uma relação direta com o princípio da dignidade da pessoa humana ou com a limitação do poder sendo conhecida pela constituição do Estado deve possuir uma proteção especial, uma vez que provavelmente a referida norma poderá ser caracterizada como um direito fundamental. (MARMELSTEIN, 2019, p.18).

É imprescindível abordar que, os direitos fundamentais são aqueles indispensáveis para a efetivação do direito a dignidade da pessoa humana, visando assegurar aos indivíduos condições plenas de justiça, cidadania, igualdade e liberdade individual. (SILVA, 2019, p. 144).

Portanto, a dignidade da pessoa humana é vista como um princípio essencial da ordem jurídica que tem como fundamento expresso no inciso III do artigo 1º da Constituição federal de 1988, sendo um valor fundamental que possui conexão com o exercício do direito fundamental que dela decorre. (LIMA, 2004, p. 188).

Ademais, a constituição brasileira de 1988 coloca em primeiro plano os direitos fundamentais, tanto que tem precedência sobre a organização do Estado, bem como também atribuiu a condição de cláusula pétrea (art. 60, §4º, IV), a esses direitos, devendo, portanto, serem considerados a priori imutáveis e de extrema importância para qualquer tipo de relação existente entre os seres humanos, sendo base para a convivência em sociedade atual. (BRASIL, 1988).

De modo que, no art. 5º da referida constituição em seus parágrafos 1º e 2º estabeleceu a aplicação imediata das normas que definem os direitos e garantias fundamentais, assim como o reconhecimento dos demais direito e garantias que se correlacionam mesmo que não expressamente, os quais decorrem de princípios e adotados pelo regime democrático brasileiro. (LIMA, 2004, p. 188).

Assim, no âmbito do Direito do Trabalho não poderia ser diferente, não podendo tratar e estudar as relações de trabalho sem levar em consideração os direitos fundamentais de uma forma geral, e não somente os direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também os direitos sociais, coletivos e individuais inerentes a sua condição de indivíduo perante a sociedade.

Dessa forma, evidenciado a desigualdade entre as partes no que tange a relação jurídica trabalhista, é possível há junção do particular aos direitos e garantias fundamentais, os quais restam aplicados claramente nas relações de trabalho. Com isso, a aplicação dos direitos e garantias fundamentais nas relações de trabalho devem ser vinculadas ao caso concreto, diante das particularidades e individualidades que permeiam as relações.

Sendo assim, nas relações trabalhistas deve ser efetuada uma ponderação de princípios constitucionais ligados ao direito do trabalho e dignidade da pessoa humana permitindo a restrição de direitos ligados a classes somente em casos extremamente necessários.

Pois, embora o contrato de trabalho se torne lei entre as partes e possua legitimidade constitucional entre empregado e empregador, a limitação da liberdade do colaborador em decorrência da relação de trabalho deve ser medida excepcional ocorrendo sempre que verificado na ponderação de princípios uma prevalência do princípio limitador da liberdade, devendo ser respeitada a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

### 3.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS, DIREITOS DA PERSONALIDADE - LIBERDADE RELIGIOSA, LIBERDADE DE EXPRESSÃO, DIREITO À IMAGEM.

Sob tal perspectiva, salienta-se que a Constituição Brasileira de 1988 tem por finalidade tutelar a pessoa humana, diante do reconhecimento dos seus direitos fundamentais, os quais devem ser indisponíveis pela sua natureza. Para além disso, deve enfatizar que se atribui ao poder judiciário o papel de guardião da constituição, de modo que possui uma atuação transformadora em que se desapega do positivismo jurídico. Assim, os direitos fundamentais devem ser aplicados de forma direta e imediata em todos os âmbitos, principalmente nas relações de trabalho, diante da concessão de tutela jurisdicional efetiva, mesmo que se encontre diante da omissão do legislador na regulamentação de direitos fundamentais. (LIMA, 2004, p.198).

Portanto, a eficácia da constituição no direito privado tem como base a interpretação das normas de direito privado de acordo com a constituição, e o seu impacto na relação entre os sujeitos privados, através da implementação do legislativo institucional ou pela sua aplicação no judiciário (ALMEIDA *apud* MONTEIRO, 2012, p.30).

Consoante preceitua os incisos I a X do artigo 5º da Constituição Federal Brasileira de 1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a

inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988).

Isso posto, é importante destacar que dentro do artigo 5º da CFRB/1988 existe uma implícita proteção à autonomia privada, sendo uma faculdade do ser humano para que possa tomar decisões no seu âmbito particular de acordo com as suas próprias preferências e interesses. Assim, o Estado tem como objetivo tratar as pessoas como agentes capazes e responsáveis, que devem por si só tomar as suas decisões, surgindo então a esses indivíduos diversos direitos de liberdade, como exemplo a liberdade de religião, de locomoção, de associação e reunião, de profissão e a liberdade de expressão. (MARMELESTEIN, 2019, p.108).

A liberdade religiosa é o direito fundamental de proteger a crença, o culto e outras atividades religiosas de indivíduos e organizações religiosas, e reflete a neutralidade do Estado. Sendo classificada como um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. (TERAOKA, 2010, p.52).

De modo que, a liberdade de crença e religião está diretamente ligada aos incisos VI e VIII do artigo 5º da Constituição Federal Brasileira de 1988, de maneira que o entendimento extraído é que ninguém poderá ser forçado a praticar atos que não condizem com a sua consciência, muito menos que as suas crenças pessoais sejam impedidas e limitadas, uma vez que o Estado não possui o direito de regular de forma indevida as crenças pessoais de cada indivíduo. Vale ressaltar que não só o Estado deve respeitar a religião de cada um, mas também todos os demais indivíduos

inseridos no contexto social, de modo que quaisquer tipos de grupos de convicção religiosa devem ser amplamente respeitados. (MARMELSTEIN, 2019, p.108).

De maneira que a liberdade religiosa inclui três liberdades: (i) liberdade de crença; (ii) liberdade de culto; (iii) liberdade de associação religiosa. A liberdade de crença teria conotações intrínsecas ou espirituais e, na melhor das hipóteses, protegeria as pessoas de praticar suas crenças em casa, o chamado culto familiar. A liberdade de culto protegerá as pessoas quando elas professarem sua religião; é uma proteção contra a alienação da crença. A liberdade de organização religiosa é um aspecto da liberdade religiosa que envolve a possibilidade de estabelecer uma “igreja ou denominação”. (AFONSO, 2016, p.250).

O direito à liberdade de religião não é apenas um direito à liberdade, pois também prescreve o respeito a outros mandamentos constitucionais, como a igualdade de tratamento. Também possui garantias institucionais próprias, como isenção de impostos, objeção de consciência ao serviço militar e auxílio religioso. A liberdade de expressão de pensamento (ou simplesmente liberdade de expressão) está intrinsecamente ligada à liberdade religiosa de muitas formas fundamentais. Assim, a liberdade de expressão é o direito fundamental que os indivíduos consideram mais importante para um sistema político democrático. (TERAOKA, 2010, p.62).

A liberdade de expressão está expressa no Artigo 5, IV da Constituição, protegendo legalmente opiniões, crenças, comentários, avaliações ou julgamentos sobre qualquer assunto ou qualquer pessoa. Deve-se enfatizar que liberdade de expressão, liberdade de consciência e liberdade em geral não se confundem. Cada um desses direitos fundamentais é garantido individualmente na Constituição, com algumas disposições específicas. No entanto, existem muita relação entre essas liberdades fundamentais. Uma vez que, na aplicação específica do sistema jurídico para soluções de casos, os mesmos fatos podem ser considerados protegidos por liberdades gerais, liberdades de consciência e pela liberdade de expressão. (TERAOKA, 2010, p.63).

A liberdade de expressão também é garantida perante o art. 5, IX, da Constituição Federal sendo manifesta através de atividades intelectuais, artísticas, científicas e comunicativas. Assim, as manifestações de inteligência, artes e ciências são a transmissão e manifestação de ideias, entendidas no sentido combinado de conhecimento sensorial e intelectual, conceitual e intuitivo. A atividade intelectual é

universal estando particularmente associada ao conhecimento conceitual que engloba a produção científica e filosófica. (AFONSO, 2016, p.255).

Ademais, a Constituição declara invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas em seu art. 5º, X. Nessa perspectiva, a honra é um conjunto de qualidade que se relacionam com o respeito entre os indivíduos e com a dignidade da pessoa humana, bem como a reputação e o bom nome, de modo que a dignidade é um direito intrínseco ao ser humano, sendo o seu direito de preservá-la. (AFONSO, 2016, p.211).

Especificamente na relação entre direitos da personalidade, direitos humanos e direitos fundamentais, algumas teorias brasileiras apontam que são os mesmos direitos com diferentes âmbitos de aplicação: direitos humanos são direitos da pessoa e são previstos e protegidos pelo direito internacional. Já os direitos fundamentais são os mesmos direitos, mas que são estipulados e protegidos pela Constituição, e os direitos da personalidade são direitos iguais, mas que são estipulados e protegidos pelo direito privado. (ALMEIDA, 2012, p.31)

Os direitos de personalidade estão previstos no Código Civil Brasileiro de 2002, em especialmente elencados na Parte Geral, no Livro I que trata das pessoas, em seu Título I das pessoas naturais, no Capítulo II que trata diretamente dos direitos da personalidade, elencados nos seus artigos 11 a 21. (ALMEIDA, 2012, 38).

Com isso, em relação ao direito da personalidade, deve-se observar o artigo 11 do Código Civil Brasileiro de 2002:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Nesse sentido, os direitos a personalidade são aqueles que tem como objeto as atribuições psíquicas, morais e físicas do ser humano em si mesmo, bem como em suas projeções sociais, sendo uma espécie de direitos que são inerentes a dignidade humana, uma vez que a mesma tem por objeto a proteção da incolumidade psíquica, física e moral, ou seja, constituem direitos inatos relacionados a condição humana, sendo dever do Estado reconhecê-los. (LEITE, 2019, p. 78).

Nesse ínterim, PEREIRA, assinala que:

Os direitos da personalidade, por serem direitos subjetivos da pessoa que abrangem aspectos físicos, morais e intelectuais, objetivam a preservação da



integridade física, moral e intelectual dos indivíduos. Estes direitos são oponíveis erga omnes; imprescritíveis; inexpropriáveis, porque são inatos e ligados à pessoa humana; impenhoráveis, em decorrência de sua indisponibilidade; são intransmissíveis e irrenunciáveis; ilimitados, porque não há um rol taxativo de quais são os direitos da personalidade; vitalícios, por serem próprios da condição humana, sendo que alguns destes direitos continuam ligados à pessoa mesmo após a morte (o direito de respeito à sua memória, por exemplo). quando ameaçados, segundo o artigo 12 do Código Civil, pode-se exigir a cessação imediata dos motivos que geraram tal contexto e, quando lesados, é cabível a reclamação por perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. (2017, p. 55).

Os seres humanos em regra nascem com a integridade física e psíquica, mas chega um momento em sua vida em que suas escolhas, pensamentos, liberdades devem ser respeitados, como sua imagem, intimidade, consciência, religião, sendo constituintes da sua dignidade. Isso porque os seres humanos são diferentes dos seres irracionais, possuem sabedoria e possibilidade de exercer a liberdade, tendo o direito de controlar suas próprias vidas e serem detentores da dignidade humana, assim é incabível a discriminação. (LIMA, 2004, p.199).

De modo que, a eficácia dos Direitos fundamentais possui relação direta com o Direito do Trabalho, sendo de extrema importância para as relações sociais de trabalho, uma vez que a consolidação das leis do Trabalho e as legislações extravagantes se mantêm silentes ao tratar diretamente sobre os direitos da personalidade, intimidade da vida privada, da liberdade de expressão, devendo esses serem amplamente observados e respeitados pelo que dispõe os dispositivos constitucionais. (GIORDANI *apud* BORBA, 2013, p. 197).

Isso posto, é correto destacar que os limites do poder hierárquico do empregador estão diretamente relacionados a princípios e regras presentes na Constituição Federal de 1988, bem como em alguns dispositivos da Consolidação das leis de trabalho. Portanto, deve-se enfatizar que o poder diretivo do empregador não deverá ofender a Dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade, uma vez que deve assegurar o bem estar, garantindo que a relação empregatícia seja livre de discriminações e preconceitos, conforme preceitua o artigo 5º da referida constituição. (PASSOS, 2021, p.3).

Tendo em vista que o princípio da dignidade da pessoa humana não é vinculado somente a pessoa humana em sua centralidade e pessoalidade, mas sim em todo seu status econômico, social e intelectual. Este princípio busca defender a tudo aquilo interligado a vida humana em seu contexto social, político, regras e condutas práticas. Refere-se a máxima do Direito Constitucional moderno vinculando-

se de grande maneira no que diz respeito à valorização do trabalho, torando-se o epicentro de toda legislação brasileira.

Uma vez que, é imperioso destacar que tudo aqui comentado traz uma repercussão grande na vida de cada indivíduo pois, em que pese o desemprego, a maioria de nós possui uma ocupação laboral. Dessa forma, visto as relações interpessoais é comum a preocupação pelas condutas que cada um adota, pois, tanto a empresa quanto o colaborador podem exceder os limites éticos e legais, por isso é que o direito deve pautar-se em preservar ao máximo a dignidade da pessoa humana e seus direitos e garantias fundamentais quanto a sua identidade, classe, personalidade e religião.

Com isso, as empresas e grandes indústrias não podem ter a visão do trabalhador como meio para suprir as necessidades do sistema produtivo, mas sim observá-los como pessoas, seres humanos carregados de direitos inalienáveis que não podem ser restringidos.

Ainda, vale ressaltar que a Carta Magna de 1988 incluiu em seu artigo 7º um rol de direitos trabalhistas como fundamentais, pelo fato que é impossível possuir uma relação trabalhista sem o envolvimento direto do trabalhador, portanto, não há como não trazer consigo os direitos fundamentais inerentes a pessoa e a coletividade, bem como a necessidade de agregar também direitos ao trabalhador que irá repercutir na organização empresarial e na execução do contrato de trabalho. (BRASIL, 1988).

A relação de trabalho é uma relação jurídica diferenciada porque se caracteriza por uma clara desigualdade entre as partes. Nesse caso, o poder entre empregador e empregado nunca será completamente simétrico, mesmo que o prestador de serviço seja altamente qualificado. Isso porque ele estará sempre vinculado às diretrizes organizacionais, poderes de fiscalização e regras disciplinares estabelecidas pelo empregador, portanto, será sempre subordinado juridicamente. (SARMENTO,2011, p. 88).

De maneira que, a proeminência natural do empregador sobre o desempenho profissional do empregado, bem como a correlata sujeição do trabalhador ao comando do empregador, ocorre não apenas durante o desempenho de suas atividades, mas também - e principalmente, no momento da e sua admissão, geralmente quando o indivíduo precisa de uma vaga no mercado de trabalho, diante da tentativa de sobreviver com dignidade. (SARMENTO,2011, p. 89).

Nessa perspectiva, a relação de emprego é a relação jurídica decorrente do trabalho humano não eventual e subordinado, como uma obrigação de fazer pessoal mediante remuneração, sendo procedimento essencial ao Direito do trabalho, em que as suas normas jurídicas regulamentam o vínculo jurídico existente entre o empregador e empregado. (DELGADO, 2019, p. 335).

Assim, o termo relação de emprego está previsto no artigo 7º da constituição federal de 1988, sendo elencados os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, bem como os critérios para a caracterização da relação de emprego estão previstos no artigo 2º e 3º da referida constituição. Os elementos fático-jurídicos que configuram esse tipo de relação são: a pessoalidade, duração não eventual ou contínua, subordinação, onerosidade. (LEITE, 2019 p. 237).

A pessoalidade, componente da relação jurídica de emprego se relaciona com a ideia de intransferibilidade, ou seja, somente uma pessoa específica poderá exercer a função sem que qualquer outra pessoa exerça em seu lugar o serviço ajustado. Portanto, caso um trabalhador seja substituído por outro para a realização de suas atividades, se configura a descaracterização da relação de emprego, se enquadrando em um ajuste contratual diverso decorrente da relação de trabalho. (MARTINEZ, 2020, p. 243).

O contrato de emprego exige uma prestação de serviço de maneira habitual, constante e regular, devendo ser levado em consideração a atividade a ser cumprida. Desse modo, se afasta da eventualidade, não cabendo a ideia de imprevisibilidade de repetição, uma vez que o trabalho eventual é esporádico, em regra, não se aplica a relação de emprego, portanto, o critério de não eventualidade tem como base o trabalho mediante a realização de atividade pelo empregado e a atividade econômica do empregador. (LEITE, 2019, p. 239).

A relação de emprego resulta de um vínculo de trabalho da pessoa física sob regime de subordinação, sendo evidenciada na medida em que o empregador determina o modo e tempo de execução para a atividade/serviço contratado. O tempo de execução se dá pelo instante em que se inicia e que se termina a atividade, bem como os descansos decorrentes, por outro lado, a definição do modo de execução advém da maneira em que o empregador pretende operacionalizar a atividade contratada, em que o prestador de serviço se submete para a obtenção de determinado fim. (MARTINEZ, 2020, p.250).

Nessa linha, a onerosidade é um elemento do contrato de trabalho que se manifesta no plano objetivo e subjetivo. O primeiro plano considera que a onerosidade é manifestada através da realização do pagamento do empregado pelos serviços prestados ao empregador, já no segundo plano a onerosidade se manifesta pela intenção contra prestativa, sendo a intenção das partes em fixar um valor em relação a prestação do serviço, ou seja, a intenção econômica conferida ao empregado pelo serviço prestado (MARTINEZ, 2020, p. 245).

Isso posto, conforme fora explicitado, é notório que os direitos fundamentais e os princípios estão diretamente ligados a relação de emprego, assim, as liberdades religiosas, direito a imagem e a liberdade de expressão devem ser amplamente observadas, tanto pelos empregadores, quanto pelos empregados, os quais devem ser balizadores dessas, sendo direito de todos os cidadãos.

Uma vez que, estamos diante de uma relação de subordinação é necessária esclarecer que os empregadores são detentores de poderes perante essa posição no ordenamento, mas que por mais que sejam caracterizados como poderes, não podem ser utilizados em prol de benefício próprio exclusivo, conforme será abordado.

### 3.3 OS PODERES DOS EMPREGADORES

A relação de emprego constituída entre empregado e empregador traz consigo a existência de uma subordinação do primeiro em face do segundo pois, ao passo que o empregado se subordina ao empregador, a empresa detém poderes específicos nesta relação concedida pela própria legislação trabalhista, fixando normas e regulamentos em seu empreendimento.

Também, por ser a empresa a responsável pelos maiores investimentos, determinando o rumo e direção do negócio, tem o ônus de fixar diretrizes e regulamentos a fim do bom sucesso da empresa.

O empresário possui atualmente poderes para organizar, disciplinar e comandar, contudo, os mesmos devem observar os bons costumes, leis e convenções coletivas, no contrato, bem como na Constituição Federal da República de 1988 que traz princípios como diretrizes para direção do empregador em face do empregado.

Tendo em vista que o empregador deve impor medidas razoáveis e proporcionais em suas direções e regulamentos de comando, respeitando os direitos e garantias fundamentais e personalíssimas do empregado explicito em nossa Carta

Magna, legislações infraconstitucionais e convenções, uma vez que o empregado é a parte mais frágil da relação.

Dessa forma, o poder do empregador pode ser caracterizado como um conjunto de benefícios no que tange à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna ao negócio e correlato a prestação de serviço. (DELGADO, 2019, p. 590).

Ainda no que tange ao poder do empregador, este pode ser dividido em quatro poderes, poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar. Isso posto, ao decorrer do próximo capítulo será abordado de que forma se manifesta a empresa e os limites impostos ao empregador na relação de trabalho, especialmente no que tange ao poder diretivo, empregatício e regulamentar.

### **3.3.1 Poder diretivo, empregatício e regulamentar do empregador**

O poder diretivo é um dos elementos da definição de empregador, sendo um direito do empresário de comandar a prestação pessoal dos serviços da sua empresa, organizando, fiscalizando e punindo seus empregados quando necessário.

Nessa linha, tendo em vista que o empregador assume os riscos da atividade econômica e o empregado se encontra em uma posição de subordinação, o artigo 2º da Consolidação das leis do trabalho além de tratar desta assunção de riscos confere ao empregador o poder de direção. (LEITE, 2019, p. 394)

Segundo o brilhante ensinamento de DELGADO:

O poder diretivo seria o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (2019, p.791).

Assim, várias teorias tendem a esclarecer e tratar sobre a natureza jurídica do poder diretivo do empregador. Sendo a teoria da Propriedade privada, tendo como fundamento no direito de propriedade. A teoria contratualista, tem em vista o contrato de trabalho, sendo utilizado como um ajuste da relação do empregado e empregador, o qual o primeiro disponibiliza da sua energia para execução da atividade, atuando de forma subordinada, uma vez que deve acatar a direção advinda do segundo, bem como a teoria institucionalista entende a empresa como uma instituição possuidora de

autoridade hierárquica em relação aos seus empregados. (JOSÉ NETO, 2019, p. 437).

Nessa linha, a teoria do direito potestativo trata da inoponibilidade do empregador em relação ao poder de direção do empregador, e por fim a teoria do direito- função, a qual aduz que o poder diretivo se trata de um direito-dever, ou seja, quanto maior for a participação dos trabalhadores na tomada de decisões na empresa, em que se limita a amplitude do dever patronal de direção, resultando em um conjunto de deveres do empregador em relação aos seus empregados. (JOSÉ NETO, 2019, p. 437).

Por analogia, deve-se imaginar um guarda chuva aberto e, que na parte de cima se encontra o poder diretivo e nas pontas deste guarda chuva se encontram os sub poderes que dele se originam, o poder de organização, de fiscalização e o disciplinar, os quais serão devidamente explicados e conceituados abaixo.

O poder de organização é aquele em que o empregador define como será a estrutura da empresa, como por exemplo, quantidade de funcionários e suas funções, bem como regras e normas do regulamento interno. Em paralelo o poder de controle é aquele em que a empresa dita as tarefas a serem executadas pelos empregados, bem como fiscaliza o cumprimento das mesmas, os exemplos mais comuns são, anotação correta dos controles de ponto dos empregados, bem como o uso de equipamento de proteção.

O poder empregatício é visto como um conjunto de privilégios próprios do empregador que são assegurados pela ordem jurídica perante o exercício da relação de emprego. Portanto, consiste em um conjunto de atribuições de regulamentação, fiscalização e disciplina em relação a economia interna da empresa decorrente da prestação de serviços. Desse modo, o poder de direção, advindo do poder de exercer comando, escolhas e controle dos fatores relativos à produção da empresa, divide-se em poder diretivo (poder organizativo), poder regulamentar e poder fiscalizatório (poder de controle). (DELGADO, 2019, p. 790).

Caso não haja o cumprimento das regras determinadas pela empresa pelos seus funcionários, caberá ao empregador o uso do ultimo sub poder que é o poder disciplinar, incluído neste poder se encontra as figuras da advertência, da suspensão e da justa causa, esse é o sub poder que causa muitas polemicas no dia a dia de uma empresa, pois é preciso ter um bom senso na hora da aplicação de alguma penalidade para que não haja uma abusividade da mesma.

Importante destacar que o poder diretivo é uma prerrogativa que a legislação concede a empregador para que esse possa requerer dos seus empregados determinados comportamentos lícitos com o intuito de alcançar os objetivos previamente estipulados. (CASSAR, 2018, p. 49).

A fiscalização obviamente deve levar em consideração a natureza da atividade econômica da organização, e do tipo de trabalho, além de não ser ilícita, imoral ou vexatória, atentando contra a dignidade da pessoa do trabalhador. (DELGADO 2019, p. 795).

Com isso, a empresa pode se utilizar de diversos meios, inclusive de novas tecnologias, porém, deve observar os limites para garantir a liberdade e a dignidade do colaborador.

Atualmente não há normas regulamentadoras dos meios em que a empresa pode se utilizar para essa vigilância, contudo, a CLT em seu art. 6º § único afirma que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1998).

Os poderes do empregador são um conjunto de privilégios assegurados pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser definido ainda como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2019, p. 791).

O poder regulamentar pode ser considerado como o poder que a empresa possui para fixar e estabelecer normas gerais de ética e condutas a serem observadas pelo empregado dentro da organização de trabalho (DELGADO, 2019. p. 792).

Esse poder pode ser visto de várias maneiras, como por exemplo em documentos internos consubstanciados, quadro de carreira, portarias, resoluções, contratos e etc.

Para RAMALHO (2009, p. 260) o regulamento de uma organização é de extrema importância e utilização prática, especialmente quando se trata de grandes empresas, que recorrem ao poder regulamentar para criação e elaboração de regimento interno em matérias gerais e em matérias mais específicas, no que tange a segurança, saúde e higiene nos locais de trabalho.

Dessa forma, o poder regulamentar tem como principal objetivo constituir cláusulas contratuais a serem aplicadas no contrato de trabalho estabelecido entre empregado e empregador, diante da necessidade de regulamentar o exercício laborativo prestado.

É um conjunto de normas pré-estabelecidas pelo empresário para sua empresa, fixando sempre que possível os direitos e os deveres tanto do empregado quanto da empresa, uniformizando a disciplina e concedendo benefícios não previstos em legislação com o objetivo de ordenar a vida interina da empresa. (SANTOS, 1979, p. 144).

Dessa forma, o poder regulamentar pode ser visto como uma forma de manifestação conjunta do poder diretivo e disciplinar quando observado que o poder regulamentar pode complementar a direção do empregador e ajudar a definir as normas disciplinares da empresa ou da organização.

Com isso, demonstrou-se que o poder de comando ou diretivo de uma empresa concede subdivisões, tais tais: poder de organização, poder de controle/fiscalização e poder disciplinar.

Dessa forma, denota-se um privilégio concedido ao empregador, qual seja, de fixar um padrão de vestuário para seus empregados, não sendo considerado algo aviltante, desmoralizador ou constrangedor, pelo contrário, perfeitamente aceitável a utilização de logomarcas publicitárias da própria empresa em que o empregado exerce sua função ou até mesmo de outras empresas parceiras, prática permitida em nossa legislação. (MARTINEZ, 2019, p. 435).

O código de vestimenta é a manifestação do poder diretivo do empregador, uma vez que orienta ao empregado a forma correta em que ele deve se vestir para que esteja em consonância com o empreendimento, desde que seja imposto de forma razoável sem que ocorra extrapolações. Uma vez que, quando se constitui uma hipótese de abuso, como a exigência em que o empregado utilize roupas curtas, decotadas, vestimentas que causem um certo constrangimento ao empregado ou que se trate de uma situação vexatória, o dress code deve ser reprimido, surgindo a necessidade de uma reparação civil. (JOSÉ FILHO *apud*, SOARES, 2016).

As ordens alusivas à vida privada do empregado, por versarem sobre características alheias ao contrato de trabalho, sem qualquer reflexo sobre ele, em geral não precisam ser cumpridas pois não estão dentro do poder diretivo. Nesse



caso, são ligados a posições políticas, crenças religiosas, liberdade de pensamento e expressão do próprio empregado. (BARROS, 2017, p. 404).

Dessa forma, a imposição de uma roupa padrão em sua maioria decorre da necessidade de conceder saúde e segurança aos seus empregados, ou, quem sabe, no objetivo de aparentar ser uma empresa mais corporativa, criando uma identidade profissional confirmado pela natureza da profissão.

Desse modo, por mais que o poder diretivo do empregador é um direito fundamental. No entanto, o mesmo está limitado pelos direitos fundamentais dos trabalhadores e, portanto, não pode ser exercido sem restrições. Uma vez que, o direito ao trabalho, considerado o direito de ter um emprego, é afetado pela supremacia da dignidade, pois somente o trabalho digno pode ser considerado um direito fundamental. (NASCIMENTO e NUNES, 2015, p. 73)

Insta destacar que tais imposições devem ser somente no intuito de preservar a imagem da empresa, adequando-se os trabalhadores a sua atividade econômica, respeitando princípios como da lealdade contratual, boa-fé, transparência, razoabilidade e acima de tudo a dignidade da pessoa humana.

### **3.3.2 A consolidação das leis de trabalho e o padrão de vestimenta (regras internas – código de conduta, manual do colaborador)**

Em concordância com o que já tratado acima, é possível analisar os poderes do empregador e a permissão trazida pela legislação trabalhista no que tange a possibilidade da criação de um regimento interno de conduta e o padrão de vestimenta.

A Consolidação das Leis do Trabalho define que “cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada”. Tal premissa advém do poder diretivo e regulamentar abordado nos capítulos acima. (BRASIL, 2017).

A baliza do ordenamento jurídico a fixação de um manual de conduta, padrão de vestimenta e regimento interno é medida imprescindível para a organização do trabalho em suas mais variadas facetas.

A pós-modernidade se insurge com um grande desafio para as empresas acerca dos limites que devem ser respeitados quando a fixação de um regulamento

interno, devendo ser pautado e fixado suas bases na Constituição Federal no que diz respeito a proteção da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, toda criação de um padrão, deve ser construído com a participação efetiva dos funcionários, visando adotar medidas no exercício das suas funções laborativas, baseadas pelos princípios éticos, principalmente no relacionamento com os clientes, fornecedores, prestadores de serviços, comunidade, mídia, governo e etc.

Conforme o art. 2º, da CLT, o empregador dirige a prestação pessoal de serviços. Por isso, o empregador tem o chamado poder diretivo ou poder empregatício. Esse poder diretivo dá a prerrogativa ao empregador de organizar sua atividade, realizando ajustes e alterações necessárias ao exercício de sua atividade empresarial, como elaborar o regulamento de empresa, controlar e fiscalizar as atividades dos seus empregados, e de aplicar punições as infrações funcionais a seus trabalhadores diante do seu poder disciplinar. (DELGADO, 2019, p. 496).

Ainda nessa seara, o artigo 2º da CLT dispõe que o empregador além de assumirem riscos na atividade econômica, têm o direito/dever de direcionar as pessoas para a prestação de serviços, permitindo assim aos empregadores regular e controlar os processos de trabalho empregados, regular e dirigir as atividades cotidianas dos empregados, bem como as instruções quanto as precauções que devem ser tomadas, a fim de evitar acidentes de trabalho, entre outras questões quanto ao trabalho subordinado. (MOMM e BARACAT, 2021, p.97).

A luz do pensamento de SILVA (2016, p.295):

As condições dignas de trabalho constituem objetivos dos direitos dos trabalhadores. Por meio delas é que eles alcançam a melhoria de sua condição social (art. 7º, caput), configurando, tudo, o conteúdo das relações de trabalho, que são de dois tipos: individuais ou coletivas. Até agora, a relação de trabalho, entre nós, tem-se fundado quase só no chamado contrato individual de trabalho, que põe em confronto duas partes desiguais: o patrão forte e o trabalhador necessitado. Esta tem sido, até aqui, uma grave deficiência do nosso sistema constitucional dos direitos sociais, que não oferecia aos trabalhadores o instrumento de ação coletiva pelo qual pudessem emparelhar com a classe patronal em igualdade de posição, uma vez que da convenção coletiva do trabalho é que decorre o estatuto do trabalhador, seja em cada em- presa, seja em cada categoria profissional, seja em determinada base territorial, porque ela possibilita a livre negociação das condições de trabalho e de salário num plano coletivo, ou seja, para um daqueles grupos,<sup>5</sup> de tal sorte que os contratos individuais de trabalho já encontrariam seus elementos essenciais prefixados e assim protegidos os trabalhadores em suas relações de trabalho individuais.

Dessa maneira, é faculdade do empregador a escolha referente a atividade a ser exercida, a estrutura jurídica em detrimento do desempenho da atividade, a quantidade de empregados e as suas atividades e funções, bem como a fixação de normas e regras que irão compor o regulamento da empresa. Assim, por intermédio de um regulamento interno a empresa pode estabelecer regras como código empresarial e de vestimenta, previamente acordadas com os empregados.

Sendo assim, visando alcançar seus propósitos, o empregador pode alinhar seus empregados por intermédio da utilização de diretrizes técnicas e de características gerais, tornando essa conduta administrativa diretamente ligada as ideias de hierarquia e disciplina, características importantes para a criação das forças produtivas e, especialmente, para fiscalização dos trabalhadores durante o seu trabalho. (CASSAR, 2018, p. 132).

Diversos empresários decidem formular um documento retratando as regras, ordens, regimentos e diretrizes da sua companhia, contudo, o regime jurídico desse registro é apresentado como “Regulamento Interno de Trabalho” e a observância de seu conteúdo é obrigatória para o empregador e para o empregado. (RESENDE, 2020, p. 780).

Vale frisar que o principal objetivo do Regulamento Interno de Trabalho (RIT) é fazer com que os trabalhadores conheçam seus direitos e deveres, tanto dos empregados quanto do empregador, além de apresentar os procedimentos rotineiros laborais, com o intuito de aumentar a qualidade e a produtividade dentro do ambiente de labor. (JORGE NETO, 2019, p. 55).

Dessa forma, observa-se que é por meio do Regulamento Interno que a empresa estabelece seu código de posturas para que os empregados possam seguir no uso de suas atribuições e tratamento com os clientes. Aqui se fala no *dress code*, o que seja, a maneira de se portar; vestir, dentre outros aspectos.

Para MARTINEZ (2019, p. 412):

Há empregadores que preferem criar um sistema de comandos organizacionais sob o nome jurídico “Regulamento Interno de Trabalho”, cujo teor igualmente obriga as comunidades operárias e patronais, constituindo verdadeiro limite contratual imposto aos empregadores. O “Regulamento Interno de Trabalho” (RIT) tem múltiplos objetivos, porém entre os mais relevantes estão aqueles que visam à definição clara e precisa dos procedimentos de rotina e à delimitação de direitos suplementares àqueles contidos em lei, inclusive no tocante aos requisitos de aquisição. É por meio dos regulamentos internos de trabalho que o empregador regula a postura

operária diante dos clientes, o vestuário que deve ser utilizado (dress code), os espaços físicos que podem ser ocupados dentro do layout de serviço.

Assim, diante da existência de um Regulamento interno é possível a criação de um manual do colaborador, o qual instrui e adapta o funcionário à cultura e ambiente de trabalho, sendo muito mais eficaz para as empresas. Tendo em vista que, por intermédio de um manual interno o funcionário é possível se sentir acolhido e integrado ao ambiente laborativo, fazendo parte de um processo importante que é o da socialização.

Isto posto, a criação de um sistema integrativo e regimentar é de extrema valia no processo de acolhimento e de iniciação de um empregado na empresa. Pois precisa-se se submeter ao poder diretivo do empregador na criação dos regimentos da empresa e permanecer de acordo com as condutas fixadas, tendo em vista o poder fiscalizatório do empresário.

Dessa forma, para socializar um novo membro a equipe, é necessário ter estratégias, sendo uma delas, a apresentação de um manual de acolhimento, concedido aos trabalhadores no momento do processo de admissão. Com isso, mister se faz possuir informações que a empresa pondera como indispensável para integrar os novos membros.

A admissão é o momento ideal para informar ao empregado todas as regras de conduta que a empresa determina como fundamental para o bom funcionamento do negócio. À vista disso, a admissão deve servir como o acolhimento, ritual, ou passagem pelo qual o novo empregado é aceito e integrado ao grupo econômico. (QUINTANILHA, 2013, p. 150).

Para que seja impedido de realizar ou praticar alguma conduta considerada proibida pelo regimento interno de uma organização, o empregado precisa ter conhecimento de todas as regras de condutas estabelecidas pela empresa, momento que se faz com a apresentação do manual do colaborador, evitando a desresponsabilização pessoal com a fundamentação de que desconhece o regimento interno.

Desta forma é que o manual do colaborador serve como instrumento que surge com o advento do poder regulamentar do empregador e é de extrema importância para o processo de comunicação a fim de nortear as ações da empresa com os funcionários e, definir regras e normas da organização, devendo ser executada tanto individual quanto coletivamente.

### 3.3.3 A vulnerabilidade do empregado

A palavra vulnerabilidade tem a sua raiz etimológica advinda do latim, em que o termo *vulnerare* significa ferir e o termo *velnerabilis* é o que causa lesão, portanto, demonstra a suscetibilidade de algum objeto ou alguém em ser ferido ou atingido ou até mesmo prejudicado. (BARCHIFONTAINE, 2006, p. 435)

Nesse sentido, a vulnerabilidade é o estado da pessoa, ou seja, um estado em que a pessoa está inerente a um risco ou a algum tipo de confrontação excessiva de interesse, podendo se caracterizar como uma situação permanente ou provisória, de caráter individual ou coletivo, que tem como efeito fragilizar ou enfraquecer o sujeito de direitos, resultando em um desequilíbrio na relação existente entre ele e os demais. (MARQUES, 2014, p.120).

O termo vulnerabilidade inicialmente era utilizado para se referir a pessoas com deficiências, as crianças, os idosos e os institucionalizados. Entretanto, a categoria dos sujeitos com vulnerabilidade deve ser analisada dentre os mais variados ramos do Direito, analisando assim a capacidade dos indivíduos que possam se classificar neste termo. Uma vez que, existem sujeitos que possuem os requisitos para o enquadramento da capacidade civil, mas que não possuem condições socioculturais, étnicas, econômicas, educacionais para que possam manifestar as suas vontades sem que exista uma tutela protetiva que lhe ofereça essas condições. (WYZYKOWSKI, 2019, p.76).

Nessa perspectiva, no Direito do Trabalho é possível verificar a disparidade existente na relação jurídica trabalhista, em que é notória a necessidade de proteção do empregado, tendo em vista que ele se caracteriza como a parte hipossuficiente desta relação, portanto, é necessário compreender como a vulnerabilidade impacta no âmbito das relações de trabalho. (WYZYKOWSKI, 2019, p.77).

A vulnerabilidade pode ainda ser vista na proporção de inferioridade contratual que se agrava por razões de risco laboral ou até mesmo pela condição pessoal do trabalhador, que pode resultar em dano a sua intimidade, patrimônio ou existência.

Por ser parte mais fraca na relação de trabalho, o empregado por vezes se torna vulnerável, exposto a ser ferido, atacado, derrotado, prejudicado, diante da potencialidade da parte contrária a relação, qual seja, o empregador.

É relevante entender que a vulnerabilidade pode ser utilizada como estratégia capitalista visando fragilizar os modelos passados de relação capital concernentes ao sistema fordista de produção, pois por vezes o empregado se submete a ocorrências fáticas e contratuais de extremo risco e vasão.

Atualmente, em pleno século XXI, a ótica da vulnerabilidade no mercado de trabalho tem enfatizado as características pessoais que conferem desvantagens competitivas e tem tornado em atração as formas de inserção precária que correspondem a uma condição vinculada entre o desemprego e o trabalho descente. (PRONI, 2013, p. 841).

Isto posto, verificada a ótica “mercado de trabalho”, isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, denota-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma vulnerabilidade estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos, revelados pela terceirização de forma exemplar, cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora. (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 25).

Desta forma, a vulnerabilidade pode ser inerente à pessoa de forma permanente ou passageira, de forma individual ou coletiva, destarte, é algo que traz fragilidade ao cidadão fazendo com que seja colocado em situação de posição contratualmente inferior, sendo totalmente desrespeitado no que concerne aos direitos individuais e personalíssimos.

Ainda, há empregadores que não permitem que os empregados utilizem barbas, cabelos compridos ou tatuagens, possuindo o entendimento que esta aparência acaba destoando ou colidindo com a imagem e os valores em que a empresa pretende apresentar aos seus clientes, uma vez que afasta a imagem de seriedade e tradição. (CASSAR, 2017, p. 772).

Em que pese ser uma prerrogativa da empresa estabelecer padrões que entenda ser melhor para o seu negócio, existe liberdades e direitos individuais que vão além da esfera trabalhista, sendo dever da empresa respeitar e conduzir a situação da melhor forma, para que a dignidade da pessoa humana seja preservada. Nesse contexto:

Dentro dessa análise, seria razoável que o empregador estabelecesse regras que proibissem os empregados de possuir tatuagens, ou determinados cortes de cabelo, uso de determinadas roupas no local de trabalho? Qual o limite

do termo 'padrão de vestimenta'? O bom senso e a ponderação demandam que se analise efetivamente cada situação concreta, daí resultando que o artigo 456-A não possa ser aplicado em sua literalidade, já que corre o risco de confrontar com o disposto no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal, ferindo direitos de personalidade do trabalhador. (PAULA, 2018, p.48).

Pois, em consonância com o quanto disposto, a própria legislação trabalhista, qual seja, a CLT, prevê norma totalmente expressa no que diz respeito aos direitos da personalidade do trabalhador, como dito no art., 373-A, VI, introduzido pela Lei n. 9.799/99, fazendo ainda menção à proteção aos direitos da personalidade, quando aludido no art. 29 proibindo qualquer tipo de anotação desabonadora acerca da conduta do empregado no período em que foi colaborador da empresa. (BRASIL, 1999).

Os limites do poder hierárquico do empregador estão diretamente relacionados a princípios e regras presentes na Constituição Federal de 1988, bem como em alguns dispositivos da Consolidação das leis de trabalho. Portanto, deve-se enfatizar que o poder diretivo do empregador não deverá ofender a Dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade, uma vez que deve assegurar o bem estar, garantindo que a relação empregatícia seja livre de discriminações e preconceitos, conforme preceitua o artigo 5º da referida Constituição. (PASSOS, 2021, p.3).

Ademais, quando ocorre a violação aos direitos da personalidade e a Dignidade da Pessoa Humana é possível que se caracterize o assédio moral, uma vez que a conduta adotada de maneira reiterada por parte do empregador pode acabar gerando um grande desequilíbrio emocional ao empregado, de modo que essa prática poderá impactar diretamente na autoestima do empregado, tendo em vista que as palavras, atos e gestos podem gerar diversos tipos de tensões nas relações empregatícias e o enfraquecimento emocional do obreiro. (PASSOS, 2021, p.3).

Existem ainda normas infraconstitucionais mais especificamente a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 que, em seu art. 1º que diz ser:

[...] proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, *nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7 da Constituição Federal.*

Justamente por considerar o empregado a parte hipossuficiente da relação é que a Carta Magna traz uma série de disposição visando resguardar os direitos personalíssimos e intransferíveis diante da vulnerabilidade do empregado.

Ademais, a vulnerabilidade ainda pode ser identificada através de uma reunião de fatores que colocam uma pessoa em uma posição vulnerável, em que nela pode estar inserida as crianças, os idosos, pessoas com deficiência ou até mesmo por causa de uma relação jurídica, como pode ser notada em uma relação de consumo ou principalmente em uma relação trabalhista. (WYZYKOWSKI, 2019, p.82).

A sociedade pode ter evoluído em diversos aspectos, contudo, infelizmente ainda é possível verificar preconceitos canalizados aos menos favorecidos, o que dificulta o processo de inclusão, permitindo com que vidas vivam a base da marginalidade social, crescendo de maneira absurda a vulnerabilidade.

Nesse sentido, a empresa jamais poderá se utilizar dos seus poderes para canalizar uma cosmovisão que seja prejudicial a intimidade e a personalidade de um colaborador. Nesse intuito, o empregador ao estabelecer seus padrões de vestimenta, deverá observar o padrão de vida de seu funcionário de maneira que o exercício do trabalho não torne um fardo prejudicial ao trabalhador, ferindo a sua dignidade econômica.

Por ser parte mais frágil da relação, o empregado deve ser visto por uma visão mais inclusiva e acolhedora o permitindo conviver de forma digna em sociedade participando dos regramentos da empresa que lhe traz dignidade e honra perante a sociedade.

Dessa forma, é necessário que exista um respeito à diversidade cultural e ao pluralismo das classes sociais minoritárias, servindo como padrão de comportamento em muitas questões de vulnerabilidade em face aos mais poderosos padrões sociais. Pois, o direito à cultura, igualdade e liberdade, em detrimento da roupa ou vestimenta deve ser observado quanto instituído um padrão de vestimenta frente as pessoas vulneráveis.

É razoável ao empregador adote certos padrões de vestimenta e apresentação no ambiente de trabalho, advindo do seu poder diretivo. Entretanto, o dress code não pode ser utilizado como um mecanismo de discriminação e padronização de comportamento, bem como não deve expor o empregado a situações humilhantes e vexatórias. (PAULA, 2018, p. 47).



Assim, ao se tratar das relações trabalhistas, a iniciativa de proteção a parte mais vulnerável esta correlacionada desde o surgimento do direito do Trabalho, de modo que a proteção ao empregado que é caracterizada a parte mais frágil da relação é vista como similarmente a um princípio basilar para a relação de trabalho, sendo utilizado como um artifício que atua em prol da igualdade material entre as partes envolvidas. Todavia, este é um caminho árduo e longo, tendo em vista o posicionamento de subordinação do empregado em relação ao empregador. (WYZYKOWSKI, 2019, p.84).

Por estas razões, compreende-se que as relações laborais são marcadas pela a vulnerabilidade do trabalhador, o qual ocupa uma posição de fragilidade diante do poder exercido pelo empregador, de modo que por mais que no âmbito trabalhista existam diversas formas de vulnerabilidade com a necessidade de diversos mecanismos de proteção para a parte mais vulnerável da relação, a principal finalidade é abordar as diretrizes presentes nas relações de emprego que devem ser amplamente discutidas e respeitadas, sendo essas caracterizadas pela presença da personalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e demais características conforme elenca os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. (WYZYKOWSKI, 2019, p.100).

Pelo exposto, é evidente que as relações trabalhistas devem ser norteadas pelos direitos fundamentais e por princípios, sendo uma forma de equilíbrio entre os empregados e empregadores, diante dos fatores acima elencados. Portanto, se faz analisar que, para um bom funcionamento da empresa é necessário que todos os indivíduos que com ela se relacione devem presar por um ambiente harmônico. Assim, diante da perspectiva da vulnerabilidade do empregado, o empregador deve observar os limites do seu poder diretivo na aplicabilidade de certas regras, como por exemplo, nas regras de aparência e vestimenta no trabalho, sendo analisadas a adequação e proporção existentes entre o tipo de trabalho e a natureza da atividade econômica.

Desse modo, entende-se com base no tema cerne, as condutas do empregador não podem atentar os direitos fundamentais nem a dignidade do empregador, quando se trata do *dress code* no âmbito das relações de trabalho, conforme será demonstrado.

## 4 O *DRESS CODE* E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

No presente tópico, serão abordados os fundamentos, conceitos e limitações do código de vestimenta no ambiente de trabalho, uma vez que, trata-se de uma questão importante diante das discussões jurídicas e das incertezas entre empregados e empregadores sobre quais regras e requisitos são aceitáveis para a aplicabilidade de um *dress code*.

Conforme já mencionado no segundo tópico, pode-se verificar na história da vestimenta, inicialmente as leis suntuárias, que tinham como a sua principal função diferenciar os nobres dos plebeus, uma vez que, esses não faziam parte da mesma classe social e, conseqüentemente, também não poderiam ter os mesmos direitos e deveres perante a sociedade, sendo necessário a existência de uma forma de distinção entre eles. O uso da cor púrpura, por exemplo, era na antiguidade somente direcionada aos reis, imperadores e ao alto clero. (XERPA, 2019, p. 150).

Uma possibilidade bastante aceita na doutrina atual é que as leis suntuárias não morreram, apenas mudaram, sendo apropriadas pela legislação corporativa das empresas privadas com relação ao *dress code* e à etiqueta. No século XXI, existe muito mais regulação da aparência e da vestimenta do que nos séculos XV e XVI, assim, as organizações empregadoras são os novos exemplos de regulação suntuária moderna. (HUNT, 1996, p. 63).

O objetivo do *dress code* desde o seu surgimento é padronizar o visual, determinando a maneira clara de se vestir em cada ocasião, seja em eventos públicos, privados, festas corporativas ou de amigos, ir ao shopping ou ao tribunal. Hoje, ainda que sem perceber, existe um código de vestimenta implantado em cada indivíduo, mas que atualmente vem ganhando muita relevância no âmbito das relações entre empregador e empregado, conforme será explanado a seguir.

### 4.1 O *DRESS CODE* (CÓDIGO DE VESTIMENTA)

A padronização do visual pode ser estabelecida diante da necessidade e vontade das pessoas em gerar um visual harmônico para a sociedade. Desse modo, no âmbito das relações trabalhistas, a imposição de uma roupa padrão pelos empregadores na maioria das vezes decorre da necessidade de conceder saúde e segurança aos seus empregados, ou, quem sabe, no objetivo de aparentar ser uma

empresa mais corporativa, criando uma identidade profissional confirmada pela natureza da profissão.

Para uma melhor compreensão, faz-se mister que seja estabelecido o conceito base do *dress code* sendo uma expressão em inglês que se traduz como Código de vestimenta, sendo considerado um conjunto de regras estipulado para um padrão em que as pessoas devem se vestir, diante de uma ocasião particular ou em determinadas ocasiões, estabelecendo assim um código que se deve ser respeitado. O *dress code* no âmbito trabalhista, por sua vez, pode ser definido com um conjunto de normas estabelecidas pelo empregador em relação a vestimenta e a sua apresentação obrigatória. (PINHEIRO, 2012, p.51).

Assim, o *dress code* na seara trabalhista, é utilizado por algumas empresas no intuito de explicitar os valores e conceitos da empresa por meio da vestimenta de seus empregados, tendo diretamente vinculada a imagem deles. Assim, portanto, acabou se tornando uma tendência advinda do poder diretivo do empregador, cujo principal objetivo é o do reforço visual da empresa. (JOSÉ FILHO, 2016).

Insta destacar que tais imposições apenas devem possuir o intuito de preservar a imagem da empresa, adequando os trabalhadores a sua atividade econômica, respeitando princípios, tais como o da lealdade contratual, boa-fé, transparência, razoabilidade e acima de tudo a dignidade da pessoa humana uma vez que, esses princípios são basilares para qualquer relação entre os indivíduos

Com isso a maioria das empresas possuem códigos de vestimenta explícitos ou tácitos, políticas de etiqueta empresarial e regras de conduta para ordenar as carreiras de seus funcionários. Contudo, a atenção deve ser redobrada diante da aplicabilidade dessa norma contemporânea do vestuário, uma vez que a mesma pode dar ensejo a manipulação do indivíduo, além de gerar restrições à sua expressão, sendo desviada a finalidade inicial da identidade visual das empresas.

No Brasil, considera-se relativamente recente a autorização legal conferida aos empregadores para estabelecer, de forma unilateral, o vestuário dos seus empregados. Sendo feita através da adoção do *dress code*, uma maneira de incentivar e garantir que os funcionários sigam as suas preferências.

Assim, conforme anteriormente abordado, com o advento da Lei n. 13.467/2017, a Consolidação da Lei do Trabalho – CLT mais precisamente no seu art. 456-A, preceitua que “cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria

empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada”. (BRASIL, 2017).

Em outras palavras, o referido artigo deixou claro a facultatividade da empresa em aderir ao uso de um *dress code* para os seus funcionários. Dessa forma, o empresário pode estabelecer que seus funcionários utilizem um determinado tipo de vestimenta dentro da sua empresa, trazendo uma padronização para todos os seus colaboradores, mas não definiu se a criação de um *dress code* também deveria ser custeada, uma vez que o mesmo não se caracterizaria como um uniforme.

#### **4.1.1 Dress code x uniforme**

Algumas profissões possuem seu próprio *dress code*, como por exemplo o advogado que se utiliza de vestimentas mais finas e delicadas, no intuito de passar uma imagem mais séria, sóbria e confiante, pois julgam importante passar uma primeira aparência de profissionalismo para aqueles que buscam contratar os seus serviços. Sendo assim, pode-se concluir que o *dress code* ou código de vestimenta visa uniformizar e unificar o visual para diversas ocasiões, sejam elas profissionais ou sociais. A forma de se vestir por vezes representa a exteriorização da liberdade de expressão de um indivíduo, que se denota em muitas facetas, mediante demonstrações da sua convicção política, filosófica, ideológica, religiosa, ou mesmo hábitos de consumo e até mesmo em formas de se vestir.

Desse modo, a Lei 13.467/2017 criou dispositivos legais que ao invés de aproximar o empregador do empregado, acabou exigindo um grande esforço para que a interpretação advinda do artigo 456- A, encontre respaldo na Constituição Federal Brasileira de 1988, uma vez que é evidente a diminuição dos direitos e garantias dos empregados, sendo equivocada a apresentação de soluções impostas. Nota-se que a má interpretação do referido artigo, pode levar ao confronto dos direitos da personalidade e ainda integrar uma parte dos custos do empreendimento ao empregado pela sua dificultosa interpretação. (PAULA, 2018, p. 45).

Sob tal perspectiva, os empregadores estabelecem padrões de vestimenta e aparência por diversos motivos, desde a garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro, ou até pelo simples aprimoramento da imagem e da marca da empresa. *A priori*, mister se faz necessário tratar acerca da diferença entre o uso de uniforme e *dress code* exigido pela empresa.

Portanto, toda peça destinada a trajar o empregado pode ser caracterizada como código de vestimenta, as roupas, maquiagens, adereços, sapatos, em geral tudo que compõe a aparência. De outro lado, o uniforme é caracterizado como um padrão de vestimenta que deve ser custeado pelo empregador, conforme dispõe o Precedente Normativo 115 do TST e o art. 2º da CLT.

Todavia, deve-se enfatizar que para o Direito do Trabalho, o uniforme não necessariamente é uma roupa padronizada, podendo ser uma roupa comum que também seja de uso social, mas que é fornecida pelo empregador como uniforme no ambiente de trabalho. (CASSAR, 2017, p. 772).

É por óbvio que o empregador ao idealizar seu negócio e traçar as estratégias de fortalecimento da sua marca inclui as vestimentas como objeto importante no seu negócio, em que pese ser facultativo o uso de uniforme, há casos em que a legislação a trata com mais rigor tornado seu uso obrigatório, como se pode extrair do art. 166 da CLT: “a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados”. (BRASIL, 2017).

Desta forma, é possível verificar a aplicação da legislação quando se observa a forma na qual empresas de diferentes ramos se utilizam dos seus uniformes e equipamentos no exercício prático de suas atividades e colaboradores, como por exemplos empresas do ramo alimentício tem um requisito mais severo quanto se trata da higiene, quando o ramo industrial é mais rigoroso quanto ao uso de peças e equipamentos para assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Assim, tanto a utilização de uniforme quanto a criação do código de vestimenta por vezes decorrem dos interesses da própria organização institucional, a fim de passar uma imagem corporativa que represente a cultura da empresa e de criar um senso de identidade profissional, confirmado pela natureza da atividade.

Dessa maneira, deve-se enfatizar que mesmo que o *dress code* não se caracterize diretamente como uniforme, é uma diretriz utilizada pelos empregadores na imputação de uma padronização na vestimenta dos empregados, diante da estipulação de modelos e cores que devem ser utilizados, tendo a finalidade de divulgação e apelo visual das empresas. (JOSÉ FILHO, 2016).

Sendo assim, restam dúvidas do entendimento que deve ser adotado pelos empregadores em relação ao custo ou ressarcimento dos gastos obtidos pelos empregados diante das exigências do *dress code*, uma vez que eles podem ser ainda mais custosos que o uniforme em si.

Ademais, tais limites impostos pelo empregador podem vir a ferir direitos constitucionais dos empregados, pois a imposição de um *dress code*, em muitos momentos, não respeita diversos princípios e direitos, incluindo o da proporcionalidade e da concordância prática além do dever de acomodação razoável.

#### **4.1.2 O princípio da proporcionalidade, concordância prática e dever de acomodação razoável**

É notório que, um código de vestimenta deve ser criado com a finalidade de se relacionar com as atividades desempenhadas pelas empresas, assim como para que a sua aplicabilidade seja eficaz. Vale frisar que, o mesmo não deve violar a esfera privada dos empregados, devendo, portanto, ter os princípios da proporcionalidade, concordância prática, bem como o dever de acomodação como basilares dessa relação para que nenhuma das partes envolvidas (empregador e empregado) sejam diretamente afetadas, podendo usufruir dos seus direitos e desempenhar os seus deveres.

Portanto, o princípio da proporcionalidade é visto como um instrumento de equilíbrio e conformação de direitos fundamentais. Pelo princípio da proporcionalidade, ambos os direitos fundamentais devem ser exercidos de modo que a sua limitação seja a menor possível em detrimento do outro.

Vale salientar que o princípio da proporcionalidade teve surgimento na Alemanha em período imediatamente posterior à Segunda Guerra Mundial, sendo constitucionalizado devido as atrocidades cometidas pelo movimento nazista, especialmente em se tratando do poder de legislar do Estado que colaborava e impulsionava o cometimento das ações em que o Poder Público foi de contra a toda e qualquer ideia de proteção aos direitos dos cidadãos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 em seu art. 29 determina que: “no exercício de seus direitos e liberdades, todo ser humano estará sujeito apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e

de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática”. (DUDH, 1948).

Desta forma, tal Declaração diz respeito ao princípio da proporcionalidade, uma vez que, como dito, a adequada proporção torna-se condição de legalidade. Tendo em vista, que toda medida excessiva ou injustificável fere a proporcionalidade e com isso torna-se inconstitucional.

Em seu conceito, pode-se afirmar que o princípio da proporcionalidade, como uma construção dogmática dos alemães pode ser correspondido a nada mais do que o princípio da razoabilidade dos norte-americanos. (SUZANA, 2019, P. 57).

O Supremo Tribunal Federal estabelece que, o princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade é de fundamental importância para o deslinde constitucional da colisão de direitos fundamentais, uma vez que se pretende constranger fisicamente o papel presumido ao fornecimento de uma prova de reforço contra a presunção de que é titular. (LEX. STF, 237, 304).

Desde seu início, o Estado visando ser o fiel diretor dos interesses coletivos, fez com que subtraísse de cada cidadão uma parte da sua individualidade. Todo aquele que tem uma parcela de direito aos fins, deve ter direito aos meios, com isso, é vedado ao Estado se esquivar de conceder uma resposta aos litígios, com a consequente paz social. (HOBBS, 2004, p. 50).

Entende-se que o princípio da proporcionalidade está ligado ao Estado do Democrático de Direito, incluído no art. 1º, inciso III da CF/88, quando se fala da dignidade humana. Sendo assim, o princípio da proporcionalidade pode ser utilizado como um instrumento para a devida aplicação dos princípios visando a obtenção da essência de possibilidade de raciocínio dos princípios. Derivado da palavra proporção, pode ser identificado como um postulado de grande valia no direito brasileiro. (ÁVILA, 2005, p. 65).

Visando proceder com a aplicação dos três exames fundamentais que norteia o direito, quais sejam, a adequação, necessidade e proporcionalidade, ele aplica-se somente as situações em que já uma ligação de um meio e um fim. (ÁVILA, 2005, p. 112-113).

Assim, faz-se necessário analisar a adequação em relação a todas as medidas em que o empregador pretende elaborar, bem como quais as medidas adequadas a produzir o resultado almejado, dentre essas medidas quais são imprescindíveis para a sua atividade econômica e que atingem o resultado com maior eficiência e menos

prejuízo. Sendo o princípio da proporcionalidade a “balança “para que se alcance um resultado justo, portanto os empregadores ao elaborarem um *dress code*, devem ter a proporcionalidade como princípio basilar, para que esse código de vestimenta seja eficaz e sem discriminações.

Ademais, vale enfatizar que somente o princípio da proporcionalidade não é capaz de resguardar todos os direitos em questão, devendo também ser observado o princípio da acomodação razoável, tendo em vista que a sociedade é formada por indivíduos de todos os aspectos e características, em convivência é comum a formação de grupos sociais que defendem os seus interesses difusos em preponderância com demais grupos existentes.

Por vezes esses grupos são minorias diante dos interesses coletivos o que faz surgir conflitos, no intuito de não sucumbir à força do interesse da maioria, surge a teoria da acomodação razoável que ganha relevância vez que busca evitar abusos, sendo uma importante condição para não causar prejuízos excessivos.

Nesse diapasão, nas palavras de MARTINEZ e CRISTOVAM:

No âmbito do Direito do Trabalho, o dever de acomodação razoável pode ser conceituado como uma regra de ação atribuída ao empregador, egressa do seu dever de proteção, que se traduz na adoção de medidas razoáveis, assim entendidas as que não lhe imponham encargo excessivo, capazes de contemporizar as necessidades do serviço às vulnerabilidades e/ou às diferenças dos empregados, especialmente diante da constatação de que uma conduta aparentemente neutra poderia produzir efeito discriminatório. (2020, p. 257).

Dessa forma, a empresa tem a obrigação constitucional de fornecer aos seus empregados um trabalho digno e produtivo, em condições compatíveis a incolumidade psicofisiológica do trabalhador, devendo agregar todos meios adaptativos necessários e razoáveis para tanto. É certo que o princípio da acomodação razoável requer a observância do caso em concreto, uma vez que sua aplicabilidade também abarca os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Nessa perspectiva, surgem muitos conflitos quando um empregador vai elaborar um código de vestimenta, tendo em vista que ele deve levar em consideração diversos aspectos presentes nas sociedades. É perceptível que em se tratando do mesmo ambiente laborativo, as relações e condições de trabalho devem ser iguais a todos, contudo, por vezes, o exercício do direito de liberdade à religião - como exemplo em questão, afasta a isonomia o que conseqüentemente acarreta em algumas



prerrogativas que devem ser observadas para que na elaboração do código de vestimenta o direito de crença de cada indivíduo não seja afetado.

No intuito de asseverar a máxima efetividade da liberdade religiosa no ambiente laborativo, surge o dever da adaptação razoável que atualmente é conhecido como o dever de acomodação razoável, com bases estabelecidas no direito estadunidense.

Nessa perspectiva, tem-se também o princípio da concordância prática, que está relacionado a harmonização dos bens jurídicos constitucionalizados diante da existência de um eventual conflito entre eles, na tentativa de evitar que um princípio se sacrifique diante de colisão existente.

Nesse sentido, é importante que haja concordância prática entre os direitos fundamentais em questão, pois, o direito da acomodação razoável no aspecto religioso o particular deve ser equilibrado aos direitos de propriedade e iniciativa econômica privado do empregador, para que haja a máxima efetividade de obter o equilíbrio menos restritivo entre os bens em colisão. (WEINGARTNER, 2007, p. 236).

Portanto, o princípio da concordância prática deve ser utilizado como ponto referencial quando se tratar de princípios que se colidem, assim, o empregador deve utilizar do seu poder diretivo e da sua liberdade religiosa, bem como de demais princípios, para a elaboração do dress code dos seus funcionários, desde que também seja observado os princípios aplicáveis aos seus empregados, levando a uma concordância prática do que poderá ser efetivado sem que haja discriminações.

Mas, uma vez infringido tal dever, o empregador incidirá inevitavelmente em discriminação, tendo em vista que não foi atendida a vulnerabilidade manifestada no curso do contrato de trabalho.

#### 4.2 O *DRESS CODE* E A DISCRIMINAÇÃO

Sem dúvidas o vestuário é de suma importância na vida pessoal daqueles que se utilizam da sua profissão para sobrevivência, visando passar uma imagem mais profissional e serena, por isso talvez o *dress code* é tão importante em um ambiente corporativo.

No ponto de vista profissional e se tratando de relação de emprego, traços pessoais ou de aparência física que identificam ser o cidadão de determinado movimento ou cultura, como modo de se vestir, penteado de cabelo, modo de falar, não devem ser levados em consideração quando não presente em ambiente

corporativo, contudo, a questão ganha outra conotação quando abordado dentro de um ambiente organizacional.

Se o colaborador é adepto a algum movimento cultural ou social que lhe faça a se utilizar de aspectos nas vestimentas, cabelo, barba, hábitos, é algo pessoal, contudo, pode ser relativizado no ambiente corporativo, uma vez que não é protegido de forma absoluta. Tendo em vista que pode o empregador por muitas vezes intervir na vestimenta, na higiene e na apresentação do empregado, não como forma de agredir sua cultura, mas sim de padronizar seu ambiente profissional. (BARROS, 2009, p. 137).

É imperioso destacar, a proibição da utilização de um código ou padrão de vestimenta para esconder um preconceito e discriminação tem se encontrado enraizado naqueles que possuem tal poder diretivo, é precioso que as todas as condutas concernentes a tal assunto estejam de acordo com os princípios fundamentais da República e do Estado Democrático de Direito, como bem elencado no art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

Como dito, constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Nessa perspectiva, em alguns momentos da vida é normal que o indivíduo fixe diferenças entre coisas e fatos que se insiram em seu cotidiano, estabelecendo comportamentos e atitudes ligados a sua convicção cultural, moral, religiosa, uma vez que o próprio sentido da palavra discriminação vem do sentido de instituir diferenças, distinguir, discernir, separar e etc.

Contudo, todas as vezes em que o comportamento é contrário ao que as normas jurídicas estabelecem como critério de conduta e comportamento social, que sai da esfera individual para coletiva, transgredindo um grupo, um padrão, no intuito de prejudicar ou menosprezar determinada classe, estamos diante uma conduta com alto nível de reprovabilidade, caracterizando a discriminação, levando em consideração que a Constituição Federal visa impedir tais condutas discriminatórias para que haja justiça e igualdade perante todos.

A discriminação é a atitude pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o qual estabelecido pelo ordenamento jurídico a situação concreta ocorrida. O motivo da discriminação reside, por vezes, no cru preconceito, ou seja, um mal

juízo ou visão errada a respeito de determinada classe que carrega um elemento extremamente identificador. (DELGADO, 2004, p. 6).

Pode-se afirmar que toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objetivo prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo, o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, nos campos político, econômico, social, cultural, ou civil, também é uma forma de discriminação. (PIOVESAN, 2005, p. 6).

A discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes, e como diferentes em situações iguais. Desta forma, além de coibir as ações discriminatórias, é de cunho que seja aplicada políticas públicas para com que de fato haja o direito a igualdade. (PIOVESAN, 2005, p. 7).

No que tange ao tema de Direito do Trabalho, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que traz em seu artigo 1º, que dentro do termo discriminação está inclusa todo tipo de discriminação, exclusão ou preferência que tenha como base a cor da pele, a religião, raça, opinião política que tenha como efeito a anulação ou o impedimento da igualdade de oportunidades, ou até mesmo no tratamento da ocupação ou emprego. (GENEBRA, 1958).

Com isso, é importante citar quatro formas de discriminações principais, a discriminação estética, religiosa, de gênero e em relação aos transgêneros, ficando evidente que essas não são as únicas existentes dentro do ambiente de trabalho, mas são relevantes para o entendimento de como o código de vestimenta influencia de forma direta no tratamento de alguns grupos sociais, conforme será abordado nos próximos tópicos.

#### **4.2.1 A discriminação estética**

Ademais, conforme os tipos acima descritos, a estética também se enquadra como um fator discriminatório devido ao *dress code*, a boa aparência é de grande importância na sociedade contemporânea, tendo consequência nas relações empregatícias a discriminação estética. Na esfera trabalhista, a valorização por um padrão de beleza, visada pela imagem que o empregador quer transmitir resultam em diversas discriminações estéticas.

Impende salientar que, a discriminação estética não deve se confundir com o dever do empregador à garantia da saúde e segurança, que fazem com que em

algumas atividades que seja necessária a exigência de um vestuário especial, como por exemplo os capacetes, luvas e aparelhos de proteção auricular. Diante desses fatores, não há que se falar em discriminação a exigência do cumprimento das normas legais que exigem a utilização desse tipo de vestuário, por ser garantia do empregado prezando a sua integridade física. (MOMM; BARACT, 2021, p.94).

Tal direito deve ser analisado com cautela, em relação à redução da liberdade do empregado vinculada às regras impostas pelo empregador ao firmar contrato de trabalho, como a jornada de trabalho, o desenvolvimento das tarefas, modo de execução das tarefas, e suas vestimentas que são aceitáveis diante do direito fundamental do empregador advindo do seu poder diretivo. Todavia, a limitação a liberdade de forma exacerbada que acabe violando a dignidade do empregado,

tendo em conta os direitos fundamentais do empregador, nomeadamente o seu direito de dirigir, o que é aceitável. No entanto, serão sancionadas restrições à liberdade de forma desarrazoada que violem a dignidade dos empregados, como a discriminação estética devido à cor do cabelo, barba, obesidade, como exemplo o caso da estética em razão da cor dos cabelos, barba, obesidade, é sujeita a discriminação. (NASCIMENTO; NUNES, 2015, p.76).

Em verdade, a estética pode ser intitulada através de alguns fatores que a delimitam, como as tatuagens, barba, cabelo, sobrepeso, piercings, cicatrizes. Ou seja, diversas empresas acabam por analisar esses fatores durante a contratação do empregado e no decorrer do contrato de trabalho, sendo muitas vezes motivos para a não admissão, vinculadas a forma como os entrevistados/empregados se vestem, ou pela maquiagem, unhas, entre outros. (NASCIMENTO; NUNES, 2015, p.77).

Por exemplo, as vestimentas religiosas geram um grande conflito ao ser vinculados ao ambiente de trabalho, como já fora mencionado as empresas em sua maioria possuem um código de vestimenta que exigem um certo tipo de vestuário que não são condizentes com as vestes utilizadas pelos religiosos, por possuírem uma forma específica de se vestirem de acordo com a sua fé, assim em muitos casos o *dress code* empresarial leva a discriminação religiosa, conforme será demonstrado.

#### **4.2.2 A discriminação religiosa**

A discriminação religiosa em relação a vestimenta do candidato ao emprego na fase pré-contratual pode ocorrer de diversas formas, tendo como exemplo a inclusão

no questionário de candidatura a um emprego uma pergunta relacionada a orientação religiosa do candidato com objetivo de afastar aqueles que o perfil religioso pudesse influenciar na imagem da empresa, em sua ótica, como no caso do vestuário que poderá ser utilizado em decorrência dessa. (SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 253).

Por isso, ao inserir em um questionário uma pergunta sobre a religião do candidato, estará abrindo a porta para essa discriminação, a qual deve ser evitada. Considera-se que a inserção de um trabalhador religioso na empresa gera como consequência o dever de acomodação razoável, conforme conceituado no item 4.1, assim o empregador que se utiliza como base a opção religiosa do candidato em relação a vaga, tende excluir naturalmente aqueles entrevistados cuja a sua religião dificulte a acomodação. (SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 253).

Sobre esta questão, vale citar o exemplo da burca e do véu usados pelas mulheres na religião islâmica, e das barbas e mantos dos homens. Além disso, podemos citar as saias longas utilizadas pelas evangélicas, e até colares na Umbanda e no Candomblé. Estes são exemplos de vestuário tradicional alinhado com as crenças acima referidas, que muitas vezes são alvo de discriminação na fase pré contratual. (NASCIMENTO; NUNES, 2015, p.72).

Diferente da fase pré-contratual, na fase contratual já existe um vínculo entre o empregado e o empregador, por isso não é incomum que sejam estipuladas pelo contratante cláusulas que restrinjam de alguma maneira a expressão religiosa do contratado. Assim, diante do dever de acomodação razoável as práticas religiosas dos trabalhadores, os empregadores aos estipularem referidas cláusulas vedando qualquer tipo de manifestação de caráter religioso devera ser compreendida a priori como uma recusa a acomodação supramencionada. (SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 258).

Dessa forma, é vedado ao empregador esse tipo de proibição sem que haja uma justificativa plausível para tanto. Um possível exemplo a se analisar que não seria irrazoável a proibição advinda de um motel que exigisse através de uma cláusula contratual que seus funcionários que possuem contato direto com os clientes se abstenham de expressar, ainda que de forma silenciosa, por meio de estampas em sua camisa ou mensagens que sejam vinculadas a condenação existente na bíblia sobre o adultério, neste caso a natureza do empregador e o cargo exercido pelo empregado justificam a estipulação da referida cláusula, devendo, portanto, não ser considerada discriminatória. (SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 259).

Vale destacar que, não se tratando de situações conforme supracitado, é importante observar que o uso de vestimentas não está apenas interligado a questão de respeito e proteção climática. Compreende-se que o uso de uma vestimenta pode refletir na cultura e religião de cada ser humano, sendo uma decisão individual do empregado durante a sua contratação, não devendo de certa forma ser imposta pelo empregador. (NASCIMENTO; NUNES, 2015, p.73).

Porém, além da fase contratual, é notório que durante a execução do contrato se encontra a maioria dos casos de discriminação fundada em motivo religioso, uma vez que, em muitos casos não há como provar que a não contratação do candidato se deu pela sua religião, sendo esse fator muito mais evidente durante o curso do contrato. Tendo como exemplo, a situação em que um empregado que não era religioso se converter a alguma religião e passar a utilizar ao decorrer do contrato de trabalho vestimentas que condizem com a sua crença, sendo necessidades religiosas que não estavam presentes na sua contratação, mas que durante o trabalho possam levar o empregador a práticas discriminatórias para abolir esse novo traje. (SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 259).

Sob tal perspectiva, a posição em que o empregado se coloca de ter que escolher entre a sua fé e o seu meio de subsistência é a forma mais cruel de discriminação religiosa, assim, a ameaça de perda do emprego por causa das suas vestimentas religiosas que possam ensejar na extinção contratual deve merecer o maior repúdio do ordenamento jurídico. (SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 262).

Portanto, fica evidente que a utilização de um *dress code* rigoroso, que limite a vestimenta dos seus empregados em razão da sua fé, pode acarretar em uma discriminação religiosa uma vez que acaba tornando mais importante a forma que este empregado se veste do que a sua competência para determinado cargo ou emprego.

Devendo assim, o código de vestimenta ser imposto respeitando o princípio da acomodação razoável gerando um equilíbrio entre as partes, de modo que a discriminação religiosa deve ser repelida, diante do seu afronte aos princípios constitucionais e os direitos fundamentais dos seres humanos.

#### **4.2.3 A discriminação de gênero**

São diversas as formas de discriminação existentes na sociedade brasileira, sendo uma das mais evidentes às relacionadas ao gênero. De acordo com a definição

“tradicional” a palavra gênero pode ser definida como aquilo que diferencia os homens e as mulheres, sendo assim, a discriminação de gênero é advinda de um ponto de vista cultural e social, que constituem as representações sociais sobre a participação da mulher na vida em sociedade, principalmente quando se relaciona com o mercado de trabalho. (BRITO; OLIVEIRA, 1997, p.252).

Conforme abordado, o código de vestimenta influencia de forma direta no tratamento de alguns grupos sociais, sendo as mulheres também afetadas pela exigência exacerbada advinda de alguns tipos de dress code estabelecidos por empregadores que resultam na discriminação.

É imprescindível abordar que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 a proteção dos direitos as mulheres foram alavancadas, uma vez que o direito a à igualdade de gênero foi tido como fundamental, conforme o seu artigo 3º, IV e 5º, I, bem como também por meio da referida Carta Magna que o trabalho se tornou um direito social com base em seu artigo 6º.

Nessa linha, a Consolidação das Leis trabalhistas – CLT em seu artigo 373-A traz algumas limitações na tentativa de corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Trazendo a proibição da discriminação no tocante em razão do sexo, cor, idade ou situação familiar, bem como é vedada a recusa ao emprego, promoção ou motivação a dispensa em razão do gênero, oferecendo proteção a mulher no que diz respeito as relações de trabalho.

Todavia, mesmo perante a existência de direitos fundamentais em relação a igualdade de gênero e leis de proteção a mulher, a CLT ainda se contra omissa ao tratar das limitações que devem ser impostas em relação a exigência do tipo de vestimenta da mulher no âmbito do trabalho pelo seu empregador.

Desse modo, infelizmente, algumas empresas ainda possuem uma visão equivocada da mulher no mercado de trabalho, veem o corpo feminino como algo atraente, assim, alguns empregadores determinam certos tipos de vestimentas, como por exemplo, roupas justas e saltos altos que acabam acentuando a silhueta da mulher para atrair os seus clientes, principalmente do gênero oposto.

Nesse sentido, caso um empregador determine que uma empregada trabalhe com roupas muito curtas ou decotadas, que resultam no cortejo indesejado de terceiros, ele poderá ser responsabilizado por assédio sexual, uma vez que o mesmo pode ocorrer de forma verbal, física ou não verbal. Tal enquadramento só deverá ser afastado a menos que a exigência da referida vestimenta seja essencial para o

desempenho da função, devendo, portanto, ser analisado o princípio da acomodação razoável, para avaliar tais fatores. (HIGA, 2016, p. 501).

Isso posto, a discriminação contra a mulher em relação a sua vestimenta decorre de fatores históricos que refletem na seara trabalhista, de modo que em muitos casos ao ser elaborado um dress code empresarial é notória a “sensualização” da mulher na tentativa de prender a atenção de seus clientes. Com isso, é necessário que os seres humanos, principalmente os brasileiros, deixem de lado algumas raízes culturais em prol da igualdade de gênero, não só apenas em relação as mulheres, como também com as demais identidades de gêneros.

#### **4.2.4 Discriminação em relação aos transgêneros**

Durante muitos anos, a identidade de gênero esteve ligada exclusivamente ao sexo biológico das pessoas. Contudo, atualmente a definição de identidade de gênero se aproxima mais de como uma pessoa se sente em relação ao próprio gênero, ou seja, por mais que o masculino e o feminino sejam os mais reconhecidos pela sociedade, uma pessoa pode se identificar em outro “grupo” relacionado ao gênero. (ADELMAN, 2003, p. 84).

Nesse sentido, ao abordar sobre as pessoas, não podemos deixar de falar sobre todas elas, todos os grupos, sem distinção, por tanto, mais especificamente dos transgêneros, sendo essa terminologia utilizada com uma espécie de “guarda chuva” a fim de representar toda a diversidade trans. Assim, os transexuais e travestis, estão inseridos nessa terminologia, sendo adjetivos que marcam as dores e discriminações sofridas ao decorrer da história por estar pessoas que lutam desde o passado e continuam lutando pela liberdade para que possam externalizar a todos o seu “eu” interior, demonstrando como querem ser vistos perante a sociedade. (PENHA, *et al*, 2022, p. 113).

A discriminação em relação a pessoas “*trans*” é considerada uma questão estrutural advinda da formação cultural e educacional da sociedade. Conforme anteriormente abordado, com base nas questões tradicionais, os valores culturais que denominam o gênero e as normas sexuais são definidas a partir de visões binárias (masculino e feminino). Como resultado os travesti e as mulheres trans por constituírem uma imagem em desacordo com os padrões impostos, são muitas vezes marginalizados e possuem seus direitos negados. (PENHA, *et al*, 2022, p. 113).



Com isso, torna-se imprescindível abordar sobre os padrões impostos pelas empresas ao impor um código de vestimenta no âmbito laboral, sem levar em análise como essa imposição afeta diretamente os transgêneros, que além de terem que enfrentar todas as discriminações anteriores elencadas, tendem a ter que lidar com uma limitação ainda mais incisiva que reprime a sua forma de se expressar, ou de ao menos se enquadrar na sociedade.

Isso posto, na sociedade atual é importante que os empresários, trabalhem suas questões político-sociais para desmistificar as pessoas trans. Tendo em vista que, esse grupo possui grande dificuldade de inclusão social, sendo o problema de aceitação muito mais dificultoso para alguém que transcendem um gênero por causa de toda desconstrução criada em uma cultura enraizada nos indivíduos. (PENHA, *et al*, 2022, p. 116).

Nesse sentido, o dress code criado pelos empregadores deve respeitar ao máximo todos os direitos fundamentais dos seres humanos levando em consideração que todos os grupos de gêneros não se sintam discriminados ou limitados tendo que escolher a sua liberdade de expressão ou o seu próprio sustento. Dessa maneira, o empregador deve se atentar aos limites de aplicabilidade das determinações por ele impostas.

No entanto, impende salientar que é notório e perceptível a forma como os juristas vem sem posicionando em nosso território, diversas decisões vêm sendo tomadas no sentido de que é possível vetar a autodeterminação exterior do empregado, desde que seu traje cause conflito com medidas de caráter sanitário e de higiene imprescindíveis às atividades da corporação, devendo afastar o caráter discriminatório.

Ressalta-se que prevalece tal entendimento, desde que seja analisado o livre desenvolvimento da personalidade interligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista a diversidade de movimentos e pluralismo cultural em nosso país. Uma vez que a própria Constituição Federal Brasileira em seus artigos 215, 216 e 231 garante a todos a proteção a diversidade cultural, o livre desenvolvimento da personalidade e a dignidade da pessoa humana.

A todos é assegurado o direito de viver adepto a sua cultura e forma de pensar, isso é incluso no estatuto dos direitos fundamentais, artífices direcionados ao amparo das minorias, diante da ameaça de segregação dos intolerantes.

Fazendo isso, o Estado garante o livre desenvolvimento da personalidade que se expressa por meio do seu movimento cultural, permitindo a diversidade e a garantia do direito de participação das pessoas no processo criativo e na expressão da própria cultura. (CARDOSO, 2007, p. 66).

Vivendo e trabalhando juntos, a maioria dos grupos humanos criam suas próprias culturas, que formam um mosaico rico e diversificado. Essa gama de culturas é fundamental para o crescimento sustentável de indivíduos, comunidades e países. Pois essa diversidade aumenta as escolhas, alimenta uma gama de habilidades, conceitos humanos e visões de mundo, extraíndo do passado a sabedoria necessária para iluminar. (UNESCO, 2021).

A Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural da Unesco 2002 em seu artigo 4º traz a baile a conjunção entre diversidade cultural e dignidade humana, ao informar que a proteção da diversidade cultural é um imperativo ético, inseparável do respeito da dignidade humana.

Portanto, a legislação em si deve zelar pela igualdade de todos, entendendo os direitos dos diversos grupo sociais, uma vez que a cultura é intrínseca a todo homem e todas as culturas devem ser consideradas iguais, não havendo distinção, sobreposição ou hierarquia entre si.

Ninguém é igual a ninguém, todos tem seus traços, jeitos, olhares, nenhuma cultura é em si igual, em que pese muitas terem seus valores baseados no mesmo preceito, contudo, ainda assim as diversidades socais trazem um equilíbrio, um colorido, dando a oportunidade de cada um entender sua situação, a diversidade ultrapassa a rotina fazendo com que a sociedade seja melhor, o que a longo prazo só traz benefícios.

Isso posto, a criação e imposição de um código de vestimenta, ou melhor, podendo se dizer *dress code*, acaba por ferir determinados grupos socais, tida por diversas vezes como minoria, que por sua vez recebem uma abordagem discriminatória, por isso, os direitos a eles devem ser garantidos e protegidos, para que possa permitir a preservação e proliferação de sua identidade.

Ainda, vale ressaltar que, caso as empresas imponham um código de vestimenta abusivo não somente em relação ao gênero dos empregados, mas que também possa ensejar em um dispêndio significativo do salário do empregado, diante de uma determinação de seguir um *dress code* que ultrapasse os limites da

razoabilidade, o mesmo deverá ser custeado pelo próprio empregador, a fim de que não gere um decréscimo salarial.

#### 4.3 O DECRÉSCIMO SALARIAL EM DECORRÊNCIA DOS CUSTOS COM A VESTIMENTA

Primeiramente, para que se possa compreender acerca do decréscimo salarial em decorrência dos custos com a vestimenta, mister se faz conceituar o que é salário e de que forma a legislação o trata, analisando ainda os princípios que regem esse elemento importante do contrato de trabalho.

A Constituição Federal é o Norte que orienta toda legislação quando se trata de salário, seguido da Consolidação das Leis do Trabalho, Portarias e Decretos do Poder Executivo, sem contar com as Convenções Coletivas de Trabalho que segundo NASCIMENTO: “são fontes de elaboração de normas e obrigações aplicáveis aos contratos individuais de trabalho”. (1985, p. 26).

Ao consultar a Consolidação das Leis do Trabalho temos em seu art. 457 a definição de salário como: “compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”. (BRASIL, 2017).

Em que pese tal definição, doutrinariamente existem diversos entendimentos quanto da interpretação dada pelo dispositivo, estudos permeiam acerca do que seria o objeto desta contraprestação. Como por exemplos, uns acreditam ser o trabalho propriamente dito, para outros seria a disponibilidade do empregado e, outros ainda afirmam ser o estimado contrato de trabalho.

O salário nada mais é que a retribuição correspondente ao pagamento de um serviço devidamente prestado ao empregador. Seu fundamento é de que o contrato de trabalho é sinalagmático, havendo em tese, uma equivalência entre as obrigações de prestar trabalho e pagar salário. Desta forma, o salário seria assim uma contraprestação do trabalho em si, calculada por hora, dia ou tarefa. (SUSSEKIND, 1999, p. 354).

A contraprestatividade como a sinalagmaticidade deverão ser compreendidas em uma visão jurídica mais ampla, sem uma rigorosa correlação entre trabalho e salário. (NASCIMENTO, 2008, p. 64). Pois tal entendimento não abarca as diversas

situações em que por lei é permitido que o empregado receba seu salário mesmo não prestando qualquer tipo de serviço.

O objeto “salário” é aquele no conjunto das verbas trabalhistas o que mais tende a concentrar os traços distintivos e marcantes do Direito do Trabalho, (DELGADO, 2014, p. 761).

Contudo, no mundo jurídico atual é possível afirmar como sendo de verba alimentar ao definir a natureza de salário. (MAGNO, 1993, p. 279). Nesta ótica, alinhado a doutrina tradicional, reconhece-se a natureza alimentar do salário, depois de definir que o ramo trabalhista tem como um de seus postulados fundamentais o princípio da intangibilidade salarial, esclarecendo que o referido princípio mostra a natureza alimentar do salário. (MARTINS, 2006, p. 310).

A respeito da política salarial no Brasil, é correto se dizer que é o estudo de normas para a fixação de salários condizentes com o tipo de trabalho das diversas categorias profissionais, em função das variações do custo de vida. (NETO; CAVALCANTE, 2010, p. 1195).

Sem dúvidas a implantação de uma boa política salarial é de suma importância para uma empresa, pois pode servir como um diferencial no ramo empresarial fazendo com que ganhe destaque no mercado, como obviamente para o empregado, que sem sombra de dúvidas é muito mais motivado, realizado e produtivo quando se recebe uma remuneração a nível do seu cargo ou conhecimento.

O desafio aparece diante da necessidade de respeitar a realidade da empresa e ser justo com os colaboradores que participam do quadro de funcionários, quando se pretende atrair novos profissionais e reter os talentos diante de tanta competitividade no mercado atual.

Sendo assim, um dos mecanismos de compensação da desigualdade empregador/empregado é a proteção meio que absoluta do salário, principal contraprestação concedida pelo empregador e responsável pela subsistência do empregado e de sua família, (MARTINS 2014, p. 120).

Desta forma, a Lei n. 13.467/2017 traz em seu bojo diversas características básicas de proteção ao salário, dentre elas se destaca uma que se coaduna com o estudo em questão, sendo ela, a irredutibilidade salarial.

A CLT no art. 468 alude que “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde

que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia". (BRASIL, 2017).

Ao se falar em irredutibilidade salarial, em verdade trata-se da impossibilidade de redução do salário, ou remuneração sem que possa ser prejudicial ao trabalhador. (BEIRITH, 2016, p. 320).

O princípio da irredutibilidade ou intangibilidade do salário se projeta nas mais variadas direções, todas elas voltadas à proteção do ser humano e o respeito à sua dignidade. Assim é que o sistema se armou contra as mudanças salariais prejudiciais ao empregado, a ponto de proibir a redução salarial. Também se ergueu barreira contra práticas que possam prejudicar o empregado, proibindo descontos por parte do empregador diretamente no salário do empregado, tudo na tentativa de evitar redução direta ou indireta na base salarial. Se não pode haver redução direta do salário, também não o pode de forma indireta. O empregador não pode criar mecanismo de descontos, de forma a provocar a diminuição do salário do empregado. Se isso não é permitido ao patrão, logo não se pode permitir ao terceiro que nem empregador o é. (SOUZA, 2012).

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988, traz em seu art. 7º inciso VI trata que é direito dos trabalhadores tanto rurais quanto urbanos a irredutibilidade do salário, salvo situações dispostas em convecção coletiva ou acordo coletivo. Assim, a única maneira de rebaixar o salário, atualmente, é por intermédio da negociação coletiva.

Contudo, evidencia-se que a redução salarial deve ser caracterizada como uma hipótese excepcional devendo ser tratada com muita cautela, sendo aplicada apenas em situações de caráter específico, sendo através da manutenção da atividade empresarial, bem como com o intuito de conservação dos empregos. (FRANZESE 2013, p. 555).

Por isso, os meios ligados a defesa e proteção do salário contra abusos do empregador, tem como objetivo garantir seu pleno recebimento pelo empregado e seu pagamento de forma total.

Assim, a necessidade de resguardar o efetivo recebimento do salário assenta no seu caráter alimentar. Justifica-se, sem maiores esforços, deva a lei coibir todo ato ou fato capaz de reduzir, ainda mais, a capacidade econômica de quem, em virtude de sua peculiar condição, depende exclusivamente do que recebe como contraprestação ao trabalho que executa. (CATHARINO 1994, p. 619).

Impor um determinado estilo é uma prática ilegal por parte do empregador, podendo somente exigir uniforme e orientar o empregado com relação ao visual. Sendo assim, é notório que conforme aduz a CLT o custo do uniforme deve partir do empregador, uma vez que cabe a ele regulamentar se seus funcionários irão ou não se utilizar de uniforme para trabalhar, não devendo em hipótese alguma ser transferido tal ônus ao empregado.

Assim, somente em casos de exigência de um padrão de roupa, como por exemplo, calça social e camisa, que é devido ao empregado adaptar-se às exigências e arcar com os gastos da vestimenta, contudo, o bom senso deve prevalecer ao empregador ao não exigir nada além do necessário para que o empregado inicie sua função, levando em consideração que o empregado vai se esforçar para atender às exigências.

No Brasil, no ano de 2021 foi submetida à Subseção Especializada em Dissídios Individuais do TST, demanda que acabou por condenar empresa ao fornecimento de vestimentas exigidas aos seus empregados no ambiente de trabalho, além de ter obrigada a ressarcir-los, nos casos onde estes tivessem tido alguma despesa ao adquirir as vestimentas, assim, entendeu o colegiado que:

[...] havia um código de padronização de vestimentas (*dress code*) na empresa, o que se equipara ao uso de uniforme.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em ação civil pública, sustentou que a empresa exigia de caixas, vendedores e gerentes que trabalhassem no atendimento ao público o uso de calça e camisa social preta, sapato de salto para as mulheres e sapato social para os homens. Os empregados que não seguissem o padrão de vestimentas eram advertidos pelo gerente. O MPT pediu a condenação da empresa à obrigação de ressarcir os empregados e ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

O relator dos embargos do MPT, ministro Hugo Scheuermann, explicou que é poder do empregador definir o padrão de vestimenta a ser adotado no ambiente de trabalho. Contudo, se exige a utilização de vestuário específico, as roupas devem ser fornecidas gratuitamente, pois o empregado não pode ser responsabilizado pelos custos do trabalho prestado.

A seu ver, a exigência de que o trabalhador disponha de parte de seu salário para a compra de vestimenta específica, por obrigação do empregador, fere o princípio da irredutibilidade salarial. Ele lembrou, ainda, que, de acordo com o Precedente Normativo 115 do TST, no caso de exigência de uniforme pelo empregador, ele deve ser fornecido gratuitamente ao empregado". (TST, 2021). (RR 813-50.2013.5.09.0663).

A lei não deixa dúvida de que a empresa pode definir um *dress code*, que funciona como um guia de vestimenta para funcionários. Mas o *dress code* que não é o uniforme pago, caracteriza-se apenas como uma orientação que acaba sendo custeada pelo empregador. Portanto, conforme jurisprudência acima, é notório que

qualquer especificação mais detalhada, como pedir determinadas marcas ou cores, deve ser suportada financeiramente pelo empregador pela exigência de vestimenta específica.

Esse entendimento, deve ter como base o Precedente Normativo 115 do TST, conforme já mencionado, bem como o art. 2º da CLT, o qual dispõe que o empregador por assumir o risco da atividade econômica e tendo como respaldo o princípio da irredutibilidade salarial, não pode exigir que o empregado utilize de parte do seu salário para comprar um uniforme, tendo em vista que no caso em questão se trata de vestimenta específica exigida, a mesma deve se assemelhar ao uniforme.

Ressalta-se que, a adoção de códigos de vestimenta pode ter impacto na satisfação no trabalho e no desempenho dos funcionários, ou seja, afetar seu bem-estar. A imposição de restrições às liberdades individuais incompatíveis com a natureza da tarefa a ser desempenhada ou desproporcionais aos objetivos pretendidos pode resultar em ressentimento e discriminação se a natureza da restrição estiver relacionada ao gênero, raça, religião, estética.

Diante dessa questão, algumas empresas vêm se ajustando para flexibilizar seus códigos de vestimenta e aparência, através da dispensa de trajes sociais para um determinado dia da semana (geralmente sexta-feira), conhecido como Casual Friday. Uma medida de natureza motivadora, pois deixa os trabalhadores mais à vontade não tendo que usar roupas padronizadas e ao mesmo tempo em que permite que eles se expressem por meio de imagens trazidas pelas vestimentas. (PINHEIRO, 2012, p.5).

Sendo de suma relevância essa flexibilização, uma vez que o aumento exponencial da imposição de dress code na seara do trabalho, vem suscitando discussões jurídicas acerca dos limites dessa imposição do código de vestimenta e a sua aplicabilidade, levando em consideração as discriminações advindas do empregador perante esta obrigação.

#### 4.4 O CÓDIGO DE VESTIMENTA: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Em que pese a previsão legal concedendo as empresas a faculdade de impor um padrão de vestimenta aos seus colaboradores, não torna absoluto o poder da empresa. Isso porque, toda atitude exercida de forma abusiva pode tornar-se um ato ilícito, por isso a importância de observar os limites do exercício desse direito.

A possibilidade de exigir um código de vestimenta, há que ter uma relação com atividade desempenhada pela empresa, não podendo invadir a esfera privada, personalíssima e as características individuais do indivíduo, bem como encontrar-se de acordo com os padrões de razoabilidade e proporcionalidade. (GUIMARÃES, 2021, p. 1).

Nesse diapasão que a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma joalheria de luxo, a pagar R\$ 500 (quinhentos reais) por ano de serviço prestado por um segurança em razão da exigência do uso de terno e gravata durante a jornada de trabalho.

Destaca-se o teor do acórdão:

[...] ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento da reclamada e conhecer do recurso de revista do reclamante, quanto ao tema “exigência de vestimenta padronizada – dress code – traje social – indenização – princípio da alteridade – poder diretivo do empregador – limites”, por violação do artigo 2º da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença às fls. 908/926, no particular, que condenou a reclamada ao pagamento de indenização pela exigência de vestimenta padronizada. Restabelecida a sentença inclusive no valor arbitrado à indenização (R\$ 500,00 por ano), por se mostrar razoável e proporcional à necessidade de aquisição da vestimenta exigida. Fica mantido o valor da condenação, para fins processuais. (Processo: ARR-1328-76.2012.5.04.0011).

O TRT da 4ª Região havia indeferido o pedido de indenização por compreender que a empresa pode exigir que o empregado utilize um padrão de vestimenta, ainda que não vinculado diretamente a empresa, uma vez que se trata de vestimenta de uso comum na sociedade e por possuir diversas variedades, não tem um preço elevado.

Apesar da estipulação de um *dress code*, o que ocorre pela legislação conceder esse poder diretivo ao empregador, para conduzir a empresa da forma que o agradar, é preciso que tal direito seja praticado em acatamento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Afinal, não é justo que um trabalhador que receba um salário mínimo, seja obrigado utilizar uma vestimenta com valores acima do que ganha para atender a um critério estabelecido pela empresa, como foi o caso em questão.

Em situação semelhante, o Banco Bradesco foi alvo de uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em abril de 2008, diante do cometimento de discriminação estética e racial aos seus funcionários.



Na situação fática, o banco em questão se utilizava do seu poder diretivo e regulamentar para estabelecer critérios com relação às bancárias proibindo-as de usar cabelo natural quando se tratava de pessoas de diferentes raças, exceto a branca. No mais, também proibia o uso de barba pelos empregados.

Julgada procedente, em princípio a Ação Civil Pública, o banco foi obrigado a repassar a seguinte mensagem nos meios televisivos:

BRADESCO S/A, em virtude de condenação imposta pela MM. (...) Vara do Trabalho de Salvador, conforme determinação contida em decisão prolatada em ação civil pública sob nº (...), proposta pelo Ministério Público do Trabalho na Bahia, registra que a Constituição de 1988 refere que são direitos de todos os trabalhadores brasileiros a preservação de sua dignidade e proteção contra qualquer prática discriminatória, especialmente aquelas de cunho estético, cumprindo salientar ainda que o BRADESCO S/A, ao reconhecer a ilicitude do seu comportamento relativo à proibição de que seus trabalhadores do sexo masculino usassem barba, bigode, cavanhaque e costeleta, vem a público esclarecer que alterou o seu Manual de Pessoal para incluir expressamente tal possibilidade, porque entende que o direito à construção da imagem física é direito fundamental de todo trabalhador brasileiro.

Além do pagamento em indenização por danos morais no montante de R\$ 100 mil pela discriminação estética e prática do racismo. Contudo, posteriormente o referido Banco teve seu recurso admitido, aduzindo que o autor da demanda, ou seja, o Ministério Público Federal, não juntou provas suficientes que pudessem vir a comprovar a prática discriminatória, uma vez que, pautou-se apenas em depoimentos, deixando de lado as provas mais concretas. Apesar de uma decisão isolada, é importante tomar conhecimento da mesma, para com isso verificar no que os Tribunais se baseiam para proferir decisões nesse sentido. Sabe-se que a forma mais aceitável de comprovar uma situação de discriminação, não deve estar apenas limitada ao depoimento das vítimas, mas em todo o contexto de produção de provas, e com base nisso, os Tribunais vêm mudando o seu entendimento, como será verificado mais a frente.

A Constituição Federal de 1988 promulgou a efetivação de vários direitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho visando justamente promover o bem de todos e fazer com que cada indivíduo tenha a sua origem, cor, raça, idade, preservada e sem qualquer forma de discriminação.

Em caso análogo, o TST no processo 647-02.2017.5.12.0014 concedeu a empregada indenização por danos morais no valor de R\$ 50 mil por ter sido obrigada

a se utilizar de um padrão de vestimenta um pouco fora do comum, melhor se dizendo “sensual” pela empresa.

É importante trazer o trecho do julgado, a saber:

"[...] Por fim, a mais reprovável das condutas apontadas se confirmou na medida em que ficou demonstrado que a Parte-Ré, por meio de seus prepostos, o gerente regional Ricardo e o gerente geral da agência em que laborou entre maio a novembro de 2014, o qual não teve seu nome citado pelas testemunhas, constrangeram a Obreira para que se vestisse de forma sensual visando a captação de clientes e incremento do lucro. O empregador certamente, dentro do exercício razoável do seu Poder Diretivo, norteia a organização do trabalho e, nesse contexto está o uso de uniformes ou de um determinado tipo de roupas e/ou equipamentos de proteção. Contudo, a prática que se verificou foi o abuso do Poder Diretivo uma vez que o Réu, por meio de seus prepostos, comprovadamente assediou a Obreira para que servindo-se unicamente do seu corpo, sua beleza, seus trajes e adereços conquistasse mais clientes e, conseqüentemente, mais lucro". (Rel. Min. Alberto Luiz B. de F. Pereira, Órgão Julgador: 3ª Turma, TST).

Tal condutado adotada pela empresa fere explicitamente um dos direitos mais importantes implícitos em nossa Carta Magna, o princípio da dignidade da pessoa humana. A obreira ao ser obrigada a se utilizar de roupas sensuais visando a conquista de novos clientes e fechamento de contratos fere totalmente a honra e a dignidade da empregada, conduta essa vedada pela legislação.

Em caso análogo uma empresa europeia foi condenada pela Corte Europeia de Direitos Humanos pois seu regimento interno quanto ao padrão de vestimenta imposto aos funcionários foi considerado abusivo em detrimento as crenças religiosas dos seus colaboradores.

Isto porque, em sua política de vestimenta a empresa denominada *British Airways* estabeleceu que era proibido que seus empregados deixassem a mostra adereços de cunho religioso, como colares com crucifixo por exemplo.

Abaixo breve relatório do código de vestimenta imposto:

Qualquer acessório ou roupa que o funcionário, por motivos religiosos, esteja obrigado a usar, deve sempre ser coberto pelo uniforme. Se, no entanto, isso for impossível, dada a natureza do objeto e a maneira como ele deve ser usado, então será necessária a aprovação, por meio da liderança local, da adequação do projeto para assegurar a conformidade com padrões dos uniformes, a menos que tal aprovação já esteja incluída na guia uniforme. Nota: outros objetos não são aceitáveis para serem usados com o uniforme. Se pedirá a retirada de qualquer objeto de joalheria que não se ajuste à normativa.

A questão ganhou repercussão quando uma funcionária foi mandada pra casa, sem direito a remuneração porque resolveu ir trabalhar com um colar que continha uma cruz.

Ao fundamentar sua defesa a funcionária alegou que a Convenção Europeia de Direitos Humanos em seu art. 9 diz “Qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de crença, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou colectivamente, em público e em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos. A liberdade de manifestar a sua religião ou convicções, individual ou colectivamente, não pode ser objecto de outras restrições senão as que, previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, à segurança pública, à protecção da ordem, da saúde e moral públicas, ou à protecção dos direitos e liberdades de outrem.” (Reclamação 43835/11 formulada por S.A.S em face da R. Francesa, 1º de julho de 2014).

Dessa forma, a Corte acatou o seu pedido entendendo que a empresa não agiu de forma justa, discriminando seus funcionários por motivos religiosos e não corporativos, pelo que foi violado o art. 9 da CEDH, uma vez que o acessório que a funcionária utilizava era totalmente discreto.

Na *r. decisum*, a Corte pautou-se no direito de liberdade de manifestação do indivíduo, liberdade esta de poder manifestar a sua crença, religião, seja individual ou de forma coletiva, até mesmo porque, como se sabe, a nenhum empregador é dado o direito de proibir seus funcionários de manifestarem a sua religiosidade, pois, se estaria violando um direito fundamental do indivíduo.

No contexto nacional, e ainda sobre o tema abordado, é importante destacar a Norma Regulamentadora nº 24 — Condições de Higiene e Conforto nos Locais de Trabalho — determinou no item 24.8, que a vestimenta de trabalho é o conjunto de peças destinadas a atender as exigências de determinadas atividades ou condições de trabalho que impliquem contato com agentes insalubres ou permitir que o trabalhador seja "mais bem visualizado". Da mesma forma, o Precedente Normativo nº 115 do TST determina que se o uniforme for exigido, deverá ser fornecido gratuitamente pelo empregador.

Desta maneira, todas as vezes em que houver a exigência de utilização de determinado tipo de roupas, estas devem ser concedidas de forma gratuita e confeccionadas com material e em tamanho adequado para o conforto e segurança do trabalhador. (MARQUES, 2022, p. 1).

O Processo nº 813-50.2013.5.09.0663 por sua vez tramitado na subseção especializada em dissídios individuais do Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu por maioria que a empresa é responsável pela concessão de vestimentas exigidas para o trabalho ou pela compensação dos gastos decorrentes de sua compra. A saber:

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VESTIMENTAS ESPECÍFICAS EXIGIDAS PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO FORNECIMENTO OU PELO RESSARCIMENTO DAS DESPESAS DECORRENTES DA SUA AQUISIÇÃO. 1. É certo que o empregador, por força de seu poder diretivo, pode definir o padrão de vestimenta a ser adotado pelos empregados no ambiente laboral. 2. Contudo, se é exigida a utilização de peças específicas para a prestação de serviços — o que caracteriza o uso de uniforme —, as mesmas devem ser fornecidas gratuitamente ao empregado, que não pode ser responsabilizado pelos custos do trabalho prestado. 3. Com efeito, nos termos do artigo 2º da CLT, consagrador do princípio da alteridade, 'considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço'. 4. Assim, sob pena de ofensa ao artigo 2º da CLT — e também de inobservância ao princípio da irredutibilidade salarial —, é inviável exigir que o trabalhador disponha de parte dos seus ganhos para custear o uniforme exigido pelo empregador. 5. Nesse sentido é, inclusive, o entendimento consubstanciado no Precedente Normativo 115 do TST: 'determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador'. 6. No caso, a teor do acórdão embargado, a empresa ré exigia de seus empregados 'um padrão nas vestimentas: calça social preta, camisa social preta, sapato de salto para as mulheres e calça e camisa social, ambos na cor preta, e sapato social para os homens'. 7. Está configurada, pois, hipótese de uso obrigatório de uniforme pelos empregados, de modo que cabe à empresa ré o fornecimento das peças que o compõem ou o ressarcimento das despesas decorrentes da sua aquisição. 8. Tal conclusão não é alterada pela possibilidade de utilização de tais peças fora do ambiente laboral, sendo suficiente para fins de responsabilização da empregadora a circunstância de as mesmas serem necessárias para a prestação dos serviços. Recurso de embargos conhecido e provido". (Rel. Min. Hugo Scheuermann, 1ª Turma TST).

Dessa forma, será possível observar que o entendimento que vem sendo aplicado pelos julgadores é de que a empresa pode ser responsabilizada tanto pelas vestimentas que obriga o funcionário a utilizar, quanto dos gastos que o colaborador tem para que se mantenha em aparência apresentável.

Nesse diapasão, temos recentemente o julgamento do processo nº TST-ARR-21657-59.2014.5.04.0005, o qual uma comissária de voo é ressarcida por gastos com maquiagem e cuidados pessoais, destaca-se *r. decisum*:

[...] 4. Indenização. Uso de maquiagem e de cuidados pessoais Alega o agravante que "Ao contrário da decisão ora combatida, houve a indicação dos trechos de prequestionamento da controvérsia, com a transcrição destacada dos itens do acórdão" (fl.591). Assevera que "Não existe amparo legal à condenação imposta, pois o uso dos referidos produtos está vinculado a esfera estritamente pessoal, não podendo a empregadora arcar com tais gastos, que são de opção e escolha de tipo diverso para cada mulher" (fl.592). Indica violação dos artigos 2º, 818 da CLT, 373, I, do CPC, 844 do CC, 46, da Lei nº7183/84. Colaciona aresto. Sem razão. Não restou atendido o requisito do inciso I do §1º-A do artigo 896 da CLT, uma vez que o recorrente reproduziu trecho do acórdão regional que trata do valor da indenização com maquiagem e despesas pessoais, aspecto que não foi objeto do recurso de revista. Diante de todo o exposto, nego provimento ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – conhecer e negar provimento ao agravo de instrumento da reclamada; II – conhecer do recurso de revista da reclamada nos temas “compensação orgânica”, por violação do artigo 7º, XXVI da Constituição da República, e “honorários advocatícios”, por contrariedade à Súmula 219 do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento para, respectivamente, restabelecer a sentença em que considerada a natureza indenizatória da verba “compensação orgânica” e em que indeferidos os honorários advocatícios. (Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, Órgão Julgador: 1ª Turma, TST).

Como dito, sobejou comprovado que a empresa área exigia que a comissária de bordo estivesse sempre de forma impecável, fornecendo até mesmo um guia de padronização, dessa forma, foi evidenciado que a era um padrão específico exigido pelo empregador como um meio para a execução do trabalho, o que seria da sua responsabilidade fornecer aos funcionários.

Em que pese alegação da Gol de que não tinha sido caracterizado um *dress code* fora do padrão e que não exigia gastos extras que não fossem do cotidiano, não restou comprovado o prequestionamento da controvérsia, fazendo com que o mérito recursal não fosse apreciado e o agravo indeferido.

Desta forma, as empresas ao estabelecer um *dress code* ou padrão de vestimenta, deve levar em consideração o grupo de trabalhadores que preenche a corporação em suas mais diversas situações, criando um código de vestimenta sem distinção de gênero, totalmente imparcial, para que não haja violação aos direitos de liberdade e dignidade do seu empregado.

## CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto neste trabalho, é notório que para a compreensão do surgimento do *dress code*, se fez necessário o consolidar um breve entendimento sobre a história da vestimenta, sendo possível observar que desde a antiguidade certos tipos de roupas definiam a condição social de cada indivíduo. Assim, era por meio das leis suntuárias que as classes dominantes regulavam os hábitos de consumo, por meio de leis com o objetivo delimitar o luxo e a extravagância, fortalecer a hierarquia social, os valores morais e atribuir um conjunto adequado de vestimenta a cada nível de classe social.

Evidenciou-se que, desde a antiguidade a forma como as pessoas se vestem fazem parte da sua expressão pessoal, transmitindo suas intenções e representações culturais ao meio que estão inseridas. Assim, a vestimenta é considerada um meio de comunicação visual, o que leva a sua importância para o Direito do Trabalho, tendo em vista que os empregadores se utilizam dessa prerrogativa para a impor padrões de vestimenta.

Destaca-se que, um código de vestimenta pode ser definido como um conjunto de regras escritas ou orais estabelecidas pelo empregador sobre a maneira de se vestir, podendo se dá de maneira obrigatória, preferencial, aceitável ou proibida pelos empregados, sendo diretamente vinculada a imagem deles, resultando na transmissão de valores e conceitos da empresa. Dessa forma, diante da existência de uma cultura organizacional nas relações trabalhistas, a estipulação de um padrão de vestimenta permite que as organizações expressem seus valores e crenças por meio da linguagem visual de seus funcionários, através do controle e da determinação de roupas e comportamentos que melhor refletem esses valores.

Por conseguinte, evidencia-se que os direitos e princípios fundamentais estão diretamente relacionados à relação de trabalho e, portanto, a liberdade de religião, imagem e expressão devem ser amplamente observadas tanto por empregadores quanto por empregados, sendo uma forma de equilíbrio entre essas partes. Portanto, nota-se que para que uma empresa funcione bem, todos os indivíduos nela envolvidos devem se esforçar para criar um ambiente harmonioso. Assim, dada a vulnerabilidade dos trabalhadores, os empregadores devem limitar os seus poderes diretivos na aplicação de determinadas regras, como nas questões que irão envolver a aparência e vestuário no trabalho. Dessa forma, é compreensível que, com base no tema central,

a conduta do empregador não possa violar os direitos fundamentais ou a dignidade do empregado quando se trata de códigos de vestimenta no âmbito das relações laborais.

Por conseguinte, é importante salientar que o empregador pode exigir que o empregado use determinada roupa, sem dúvidas, as empresas podem criar regras sobre a vestimenta e a aparência dos seus funcionários para aprimorar sua imagem corporativa, como uma forma de comunicação, mas devem tomar muito cuidado para que não abusem do seu poder diretivo em relação ao seu empregado.

Dada a sua importância e eficácia no ambiente de trabalho, o *dress code* deve ser aplicado nas relações laborais, sendo facultado a sua imposição pelo empregador, consoante o disposto no artigo 546-A da Lei nº 13.467/2017. No entanto, a razoabilidade e a proporcionalidade devem ser observadas para que não gerem ofensas aos funcionários de modo a não atingir suas áreas pessoais, diante de condutas que resultem de medidas excessivas para fazer cumprir regras internas do *dress code*.

Em face disto, torna-se necessário impor limites ao poder de direção dos empregadores na formulação e implementação de normas internas, uma vez que Consolidação das Leis do Trabalho, diz respeito apenas à adequação da implementação de códigos de vestimenta no domínio laboral, não trazendo expressamente qualquer restrição ou limitação desse direito, restando ao empregador adotar as medidas que achar necessárias para a sua atividade econômica. Logo, é necessário que exista um limite nesta imposição para que seja afastada qualquer tipo de discriminação. Vale enfatizar que, a discriminação nas relações de trabalho, independentemente de sua forma, constitui um atentado à ordem jurídica constitucional, pois fere a dignidade da pessoa humana, os direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, além de negar o valor social e os benefícios contratuais do trabalho, bem como pode ensejar em irreparáveis problemas psicológicos, além é claro de interferir na produtividade do empregado durante o desempenho de sua função.

Portanto, o poder do empregador não é ilimitado, nem lhe permite desrespeitar os direitos fundamentais e da personalidade do empregado. Deve-se sustentar pela defesa da dignidade humana para o bem-estar dos empregados e empregadores. Observou-se, ainda que embora o código de vestimenta não se caracterize diretamente como uniforme, é uma diretriz que os empregadores utilizam ao estimar

a padronização do vestuário dos funcionários, pois especifica os estilos e cores que devem ser utilizados, assim como a finalidade de comunicação e o apelo visual da empresa.

Uma das discussões interessantes aqui expostas, é que dadas as exigências do código de vestimenta, o entendimento do empregador sobre o custo ou reembolso de despesas recebido pelo funcionário é questionável, pois o dispêndio para se enquadrar em um padrão de vestimenta pode ser mais caro que o próprio uniforme. Assim, diante de um grande dispêndio advindo da imposição do *dress code*, é indispensável que o empregador compartilhe, mesmo que parcialmente, os seus custos. Além disso, é evidente que quando se trata de um uniforme ou farda, o seu fornecimento ocorre pelo empregador, dessa forma é indubitável que ao se tratar de um *dress code*, os gastos excessivos com a vestimenta também devem ser advindos do empregador, uma vez que deve ser respeitado o princípio da irredutibilidade salarial.

Outro ponto em destaque diz respeito ao argumento trazido pela doutrina, de que diante da necessidade de limitações na forma de imposição do *dress code*, alguns empregadores estão tomando como prévia solução a flexibilização dos códigos de vestimentas, tornando dispensáveis as vestimentas sociais em um dia na semana, habitualmente nas sextas-feiras, sendo conhecido como *Casual Friday*, na tentativa de amenizar o impacto desse código, permitindo que ao menos uma vez na semana os empregados se expressem através das suas vestimentas.

Tal flexibilidade é crucial uma vez que o aumento exponencial dos códigos de vestimenta obrigatórios no local de trabalho vem despertando discussões jurídicas acerca dos códigos de vestimenta obrigatórios e sua aplicabilidade, tendo em vista que cabe aos empregadores preceder essa obrigação. Desta forma, os empregadores ao criarem um código de vestimenta - ou mais conhecidamente um *dress code*, deve analisar todos os fatores externos que podem se interligar com a sua atividade econômica, além de se utilizar do princípio do dever de acomodação razoável, concordância prática e proporcionalidade para a efetiva aplicação do *dress code*, na tentativa de afastar as antinomias existentes.

Enfim, longe de exaurir as reflexões acerca da aplicabilidade do *dress code*, bem como as implicações advindas do poder diretivo do empregador em relação a perspectiva de vulnerabilidade do empregado. Restou evidente que, os estudos aqui encampados, são apenas o início de uma discussão, possivelmente, mais profunda,



ainda há muito para ser estudado e aprofundado no tocante a relação entre a imposição de um *dress code* e a conscientização dos empregadores quanto ao limite do seu poder, bem como aos empregados quanto a sua participação na composição da identidade organizacional, devendo enfatizar que por mais que seja um assunto pouco discutido, deve se analisar o tamanho do seu impacto na prática das organizações trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

ADELMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003.

ALMEIDA, Creuza Costa. **Dress code e direito trabalhista**: até que ponto o patrão pode interferir nas vestimentas? Decisão TST (Tribunal Superior do Trabalho). Disponível em: < <https://creuzaalmeida.adv.br/dress-code-e-direito-trabalhista-ate-que-ponto-o-patrao-pode-interferir-nas-vestimentas/>>. Acesso em 14 out. 2022.

AFONSO DA SILVA, José. **Curso de direito constitucional positivo**. 19a edição, revista e atualizada nos termos da Reforma Constitucional (até a Emenda Constitucional n. 31, de 14.12.2000). São Paulo: Malheiros, 2016.

ÁVILA, H. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BILESKI, M.A. **A moda como forma de comunicação: A representação de mulheres líderes em organizações na revista você s/a**. Disponível em: <[http://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/43462/TCC\\_mariana\\_bileski.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/43462/TCC_mariana_bileski.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 09 abr. 2022.

BARCHIFONTAINE, Christian de Paul de. **Vulnerabilidade e Dignidade Humana. O Mundo da Saúde**, São Paulo, ano 30, v.30, n.3, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2017

BARROS, A. M. de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo. LTr, 2009.

BARROS, Suzana de Toledo. **O princípio da proporcionalidade e o controle de constitucionalidade das leis restritivas de direitos fundamentais**. 2. ed., Brasília: Brasília Jurídica, 2000. (1. ed., 1996).

BRAGA, João. **Reflexões sobre moda**. 2 ed. rev. São Paulo: Editora Anhembi Morumbi, 2007. Vol. II.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 mai. 2022.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acesso em 19 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm)>. Acesso em: 13 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 26. maio. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO MÉDIA E TECNOLÓGICA. INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA. CAMPUS ARARANGUÁ. **Apostila de Projeto de Coleção**. Desenvolvida pela Prof. Ursula de Carvalho Silva. 2ª edição. Disciplina de História da Indumentária do Curso Técnico em Moda – Estilismo. Disponível em: <[https://wiki.ifsc.edu.br/mediawiki/images/e/e2/Hist%C3%B3ria\\_da\\_Indument%C3%A1ria\\_vers%C3%A3o\\_02.pdf](https://wiki.ifsc.edu.br/mediawiki/images/e/e2/Hist%C3%B3ria_da_Indument%C3%A1ria_vers%C3%A3o_02.pdf)>. Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 24**. Condições de Higiene e Conforto nos Locais de Trabalho. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-24-nr-24>>. Acesso em: 13 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Processo nº 73.200-78.2008.5.05.0007**. Rel. Maria das Graças Oliva Boness. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/433494035/processo-n-007XXXX-7820085050007-do-trt05>>. Acesso em: 02 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR-1328.76.2012.5.4.0011**. Sétima Turma. Rel. Min. Cláudio Brandão. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/-/joalheria-deve-ressarcir-seguranca-por-gastos-com-uso-obrigatorio-de-terno>>. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST: **ARR 1328-76.2012.5.04.0011**. Sétima Turma. Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/753775714/inteiro-teor-753775741>>. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST – **RECURSO DE REVISTA RR 813-50.2013.5.09.0663**. Quinta Turma. Rel. Min. Breno Medeiros. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/595897320/inteiro-teor-595897340>>. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST – **PROCESSO Nº TST-E-RR-813-50.2013.5.09.0663**. Primeira Turma. Rel. Min. Hugo Scheuermann. Disponível em:

<<https://laboralista.com.br/wp-content/uploads/2017/08/TST-Empregador-%C3%A9-respons%C3%A1vel-pela-vestimenta-exigida.pdf>>. Acesso em 01 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR 21657-59.2014.5.04.0005**. Primeira Turma. Rel. Min. Hugo Scheuermann. Disponível em: <[https://www.tst.jus.br/noticias//asset\\_publisher/89Dk/content/id/29360549/pop\\_up](https://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/29360549/pop_up)>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRITO, J. OLIVEIRA, O. **Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho**. *In*: SILVA FILHO, F. e JARDIM S. (orgs.) A Danação do Trabalho. Te Corá. Rio de Janeiro. 1997.

CALANCA, Daniela. **História social da moda**. Tradução de Renato Ambrosio. São Paulo: Editora Senac, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, de acordo com a Reforma Trabalhista. 14 ed, São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais da dignidade da Pessoa Humana e da proporcionalidade**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre. Síntese V. 16, Nº186, dezembro de 2004.

Fachada, M.O. (2003). **Psicologia das Relações Interpessoais**. (1.º Volume). Ed. Rumo, 2003.

FRASQUETE, D. R. **A representação da indumentária como elemento midiático na construção da imagem real de Luís XIV**. *In*: COLÓQUIO DE MODA, 10, 2014, São Paulo.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego. **rev. TST**, Brasília, Vol.79, nº2, abr/jun. 2013.

GUIMARÃES, Marcelo Wanderley. **O Código de Vestimenta (Dress Code) no Trabalho**. Disponível em: <<https://profmarceloguimaraes.com.br/o-codigo-de-vestimenta-dress-code-no-trabalho/>>. Acesso em: 21 mai. 2022.

Higa, F.; Lima, J. (2016). Apropriação Cultural. **Revista Babel**. Ed. Identidade, junho.

HOBBS, T. **Do Cidadão**. São Paulo: Martin Claret, 2004.

HUNT, A. **Governance of the Consuming Passions: a history of Sumptuary law**. London: Macmillan Press Ltda, 1996.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. **Dress code**. Disponível em: <<http://www.magistradotrabalhista.com.br/2016/11/dress-code.html>>. Acesso em: 26. maio. 2022.

LAVIER, J. **A roupa e a moda**: uma história concisa. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Jairo Néia. Colisão e renúncia a direitos fundamentais nas relações entre particulares. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**. v.5, 2004. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/208/171>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2019.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis**. 2.ed.rev, ampl, atual., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MARTINS, Rodrigo Bezerra. **Irredutibilidade, intangibilidade e estabilidade salarial**. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/39649/irredutibilidade-intangibilidade-e-estabilidade-salarial>>. Publicado em: 07 jun. 2014. Acesso em: 14 out. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano; SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. Dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos do coronavírus. **In**: BELMONT, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 257-277.

MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. O código de vestimenta e aparência no trabalho: Limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 87, nº 2, abr./jun. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; NUNES, Renata Cristina da Silva. A discriminação estética na relação de emprego decorrente do uso de vestimentas

religiosas e os limites ao poder de direção do empregador. **Revista UniCuritiba**.

Disponível em:

<<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/viewFile/1304/875>>. Acesso em: 15 set. 2022.

OLIVEIRA, J. S. **Clima e cultura organizacional no desempenho das empresas**. São Paulo, 2008.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <<https://www.unicef.org>>. Acesso em: 15 mai. 2022.

PASSOS, Alan Jaime. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Os limites do Poder Diretivo do empregador. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito (**Graduação em Direito**), do Centro Universitário UniBH - 2021.

PAULA, Hilda Maria Francisca. Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, 2018.

PEREIRA, Eddla Karina Gomes. Direitos humanos do trabalhador e os limites ao exercício do poder de direção: o dano existencial no âmbito do direito do trabalho. **Revista Thesis Juris** – RTJ, eISSN 2317-3580, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 51-71, jan./jun. 2018.

PEZZOLO, D.B. **Por dentro da moda** – definições e experiências. São Paulo, Senac 2009.

PINHEIRO, Filipa Sofia Mateus. **Uma perspectiva jurídica do dress code**.

Disponível em: <[https://repositorio.iscte-](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5443/1/Uma%20Perspectiva%20Jur%C3%ADdica%20do%20Dress%20Code.pdf)

[iul.pt/bitstream/10071/5443/1/Uma%20Perspectiva%20Jur%C3%ADdica%20do%20Dress%20Code.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5443/1/Uma%20Perspectiva%20Jur%C3%ADdica%20do%20Dress%20Code.pdf)>. Acesso em: 3 out. 2022.

QUINTANILHA, Evelise de Souza. O processo de integração de novos colaboradores nas organizações. 2013. Trabalho de conclusão de curso (**bacharelado em Comunicação Social** – Relações Públicas) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I - Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. p. 260.

RODRIGUES JR., Otávio Luiz. Um novo “caso do véu” no Tribunal Europeu de Direitos Humanos (parte 2). **Revista Consultor Jurídico**, 9 de julho de 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-jul-09/direito-comparado-outro-veu-europa-parte>>. Acesso em: 13 mar. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e Contrato de Trabalho**. Niterói, RJ: Impetus, 2013

SANTOS, João Batista dos. Norma interna de empresa como fonte de direito do trabalho. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Brasília, ano 36, n. 150, p. 144-154, abr./jun. 1979

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **rev.TST**, Brasília, Vol. 77, nº 4, out/dez 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed., rev. e atual/ até a Emenda Constitucional n. 90, de 15.9.2015. -São Paulo: Malheiros, 2016.

SILVA, Sara Edwrigens Barros. SANTOS, André Rodrigues. Intolerância religiosa versus direitos fundamentais. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 04, Ed. 07, Vol. 02.

SORCINELLI, Paolo. Daniela Calanca, Alberto Malfitano, Maria Muzzarelli, Piergiorgio Battistelli, Silvia Grandi, Andrea Barcaro, Giampaolo Proni, Antonella Mascio, Mirella Moretti. **Estudar a Moda: Corpos, vestuários, estratégias**. 1 ed. São Paulo: Senac, 2008.

SOUZA, Gelson Amaro de. **O salário como Direito Fundamental – Revisitação**. Disponível em: <<https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-sal%C3%A1rio-como-direito-fundamental-%E2%80%93-revisita%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 12 jun. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. v.1. 18.ed. São Paulo: LTr, 1999.

SVENDSEN, Lars. **Moda: uma filosofia**. Rio de Janeiro: Zahar, 2010. Disponível em: <[https://wiki.ifsc.edu.br/mediawiki/images/e/e2/História\\_da\\_Indumentária\\_versão\\_02.pdf](https://wiki.ifsc.edu.br/mediawiki/images/e/e2/História_da_Indumentária_versão_02.pdf)>. Acesso em: 20 mai. 2022.

TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. A Liberdade Religiosa no Direito Constitucional Brasileiro. 2010. 110f. **Tese de doutorado em Direito**. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.

Trentin Rodrigues, J. (2020). **A moda de Luís XIV: a era anterior ao medo masculino do julgamento frente seu estilo e seu retrato artístico-midiático como disseminador**. *Linguagens Nas Artes*, 1(2), 28–34. Recuperado de: <<https://revista.uemg.br/index.php/linguagensnasartes/article/view/5005>>. Acesso em: 29 mai. 2022.

WEBER, Caroline. **Rainha da moda: como Maria Antonieta se vestiu para a Revolução**. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. – Rio de Janeiro: Zahar, 2008

WEINGARTNER NETO, Jayme. **Liberdade Religiosa na Constituição**. Livraria do Advogado editora. 1ª Ed. Porto Alegre. 2007

WYZYKOWSKI, Adriana. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado:** critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho: Lumen Juris, 2019.