



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIANE DOS SANTOS BATISTA

**DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: DRESS CODE EMPRESARIAL COMO
FOMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL**

Salvador
2025

MARIANE DOS SANTOS BATISTA

**DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: DRESS CODE EMPRESARIAL COMO
FOMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL**

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

Orientador: Prof. Danilo Gaspar

Salvador
2025

TERMO DE APROVAÇÃO

MARIANE DOS SANTOS BATISTA

**DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: DRESS CODE EMPRESARIAL COMO
FOMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL**

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, ____ / ____ / 2025.

A Deus, a toda a família e amigos que sempre me impulsionaram para que eu pudesse chegar nesse lindo momento.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me sustentado durante toda a minha vida, sobretudo nos períodos mais desafiadores vividos durante a graduação.

Aos meus pais, Mônica Santana dos Santos e Carlos de Souza Batista, por todo o apoio que tive, e por sempre me lembrarem sobre a importância da educação.

Ao meu futuro marido, Tiago, por ter me ajudado e me incentivado durante a graduação, com tanto amor e carinho que me acalentavam nos momentos difíceis, assim como partilhava a alegria dos resultados positivos.

Aos meus familiares, especialmente a minha prima Layane, que sempre foi uma inspiração para mim.

Aos meus amigos por todas as palavras de afirmação que foram direcionadas a mim, com o intuito de me reerguer nos momentos de fragilidade.

A Luan, por ter sido um mentor e amigo essencial para a minha construção textual.

A Cleia Costa, por todas as trocas e pelo apoio que me ofereceu na reta final desta monografia.

Por fim, ao meu orientador Danilo Gaspar, por ter me direcionado durante a realização dessa monografia, e ter sido ponte do encontro com pessoas que me ajudaram tanto, como o Mestre Gerson.

“— Que exemplo o quê, rapa, você é negro. Você é negro! Você é negro! Você é negro! Você é negro! VOCÊ É NEGRO! — Afirmou Boca

— Eu sou negro. Eu sou negro, sim, mas por acaso negro não tem olhos, Boca? Hein?! Negro não tem mão, não tem pau, não tem sentido, Boca? Não come da mesma comida? Não sofre das mesmas doenças, Boca? Não precisa dos mesmos remédios? Quando a gente sua, não sua o corpo tal qual um branco, Boca? Hein?! Quando vocês dão porrada na gente, a gente não sangra igual, *mermão*? Hein?! Quando vocês fazem graça a gente não ri? Quando vocês dão tiro na gente, porra, a gente não morre também? Pois se a gente é igual em tudo também nisso vamos ser! — Respondeu Roque

(Ó, pai, Ó, 2007)

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo verificar como o Código de Vestimenta, também denominado como dress code, enquanto prerrogativa do empregador, pode ser um instrumento de fomento ao racismo institucional no âmbito das empresas. Dessa forma, a análise será pautada pela constatação de que o dress code é gerado através de um padrão que considera como ideal as características que são próprias das pessoas brancas e do ideário eurocêntrico, firmado sob a criação do denominado sujeito universal. Nesse sentido, o trabalho realça como o dress code pode incidir sobre os direitos fundamentais das pessoas negras. Ainda, o presente estudo analisa como o racismo institucional recai sobre as relações laborais e o modo como ele gera segregação e violência de maneira aparentemente velada. Cerca-se a pesquisa no exame das normas de direito antidiscriminatório e de que modo ele contrapõe a discriminação oriunda da exclusão de elementos da subjetividade negra do código de vestimenta das empresas.

Palavras-chave: Dress code; Código de Vestimenta; Racismo institucional; fomento; direito antidiscriminatório

ABSTRACT

This study aims to verify how the Dress Code, also known as the Dress Code, as an employer's prerogative, can be an instrument for promoting institutional racism within companies. Thus, the analysis will be guided by the observation that the dress code is generated through a standard that considers as ideal the characteristics that are specific to white people and the Eurocentric ideology, established under the creation of the so-called universal subject. In this sense, the work highlights how the dress code can affect the fundamental rights of black people. Furthermore, this study analyzes how institutional racism affects labor relations and how it generates segregation and violence in an apparently veiled manner. The research focuses on the examination of anti-discrimination law standards and how they counter discrimination arising from the exclusion of elements of black subjectivity from companies' dress codes.

Keywords: Dress code; Institutional racism; promotion; anti-discrimination law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
CERD	Comitê sobre Eliminação de Discriminação Racial
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CLT	Consolidação das leis do trabalho
CFRB/88	Constituição Federal da República Federativa do Brasil
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 A DISCIPLINA JURÍDICO-SOCIAL DO DRESS CODE NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS	15
2.1 A PERSPECTIVA DO “SUJEITO UNIVERSAL”	15
2.2 DO CONCEITO A FINALIDADE DO DRESS CODE.....	22
2.3 DAS PARTICULARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO	26
2.4 DOS LIMITES RELATIVOS AO EMPREGADOR QUANTO AO ESTABELECIMENTO DO CÓDIGO DE VESTIMENTA.....	29
2.4.1 A teoria da subordinação jurídica	29
2.4.2 O poder diretivo do empregador	32
2.5 DIREITOS EVENTUALMENTE IMPLICADOS COM O ESTABELECIMENTO DO DRESS CODE.....	37
2.5.1 Direito à imagem	37
2.5.2 Direito de igualdade	40
3 O FOMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL PELA ATRIBUIÇÃO DO DRESS CODE	43
3.1 NOTAS RELEVANTES SOBRE RAÇA E COLONIALIDADE.....	43
3.2 O PROCESSO DE (DES)HUMANIZAÇÃO E A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE NEGRA	49
3.3 O RACISMO INSTITUCIONAL E SUAS RAMIFICAÇÕES	54
3.4 O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NO COMBATE AO RACISMO	59
4 A ANÁLISE ACERCA DO FOMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL ATRAVÉS DO ESTABELECIMENTO DO DRESS CODE EMPRESARIAL E O EVENTUAL CONFRONTO COM O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO	64

4.1	NORMAS GERAIS E ESPECÍFICAS DO DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO...	64
4.2	A INCIDÊNCIA DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL ATRAVÉS DA RESOLUÇÃO 598/2024 DO CNJ	72
4.3	A ATRIBUIÇÃO DO DRESS CODE E O EVENTUAL CONFRONTO COM O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO	75
4.4	PROMOVER A GARANTIA DE DIREITOS PARA UM GRUPO HISTORICAMENTE VULNERABILIZADO A PARTIR DE PRÁTICAS QUE PROMOVEM SUTILMENTE APAGAMENTO DA SUBJETIVIDADE, É POSSÍVEL?	80
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
	REFERÊNCIAS.....	85

1 INTRODUÇÃO

O dress code, também conhecido como Código de Vestimenta, é um relevante instrumento oriundo do poder diretivo do empregador nas relações de trabalho. A potencialização da imagem da organização, a qual os empregados estão subordinados juridicamente, é um dos principais motivos pelos quais se defende a utilização desse instrumento nas relações laborais.

As empresas são instituições sociais. Logo, possuem uma cultura organizacional própria do sistema capitalista. Nesse sentido, o código de vestimenta, popularmente conhecido como “dress code”, corrobora a lógica organizacional posto que busca equiparar os trabalhadores em consonância aos objetivos traçados pela empresa. Tal comportamento é lícito, sendo, inclusive, objeto de normas específicas na Consolidação das Leis do Trabalho.

O racismo institucional, por sua vez, posto como uma das ramificações do racismo, como o próprio nome sugere, situa-se no âmbito das organizações ou instituições, e é definido como um processo sistêmico, sendo um conjunto de situações discriminantes que são incorporadas e reproduzidas pelas instituições.

Nesse interim, a padronização pelo código de vestimenta pressupõe um parâmetro, que, por outro lado, desconsidera outro. Nesse sentido, as características de pessoas brancas são socialmente vistas como ideais, e este parâmetro é transportado para empresas e demais instituições, gerando situações discriminatórias, aqui trabalhada no contexto do racismo institucional.

Logo, as características pessoais dos empregados são esvaziadas, sobretudo quando se observa a quem serve o “dress code” e qual o perfil de colaborador que é buscado pelas empresas, sendo este perfil direcionado as características que são próprias de pessoas brancas.

Contextualizando o tema, é possível notar que as relações de trabalho foram desenvolvidas em um contexto de interseccionalidade entre questões que abarcam o sistema econômico, classe social, gênero e raça. Em que pese a existência do direito do trabalho vislumbrada no ideário de hipossuficiência do trabalhador, o qual

possui o intuito de fomentar a equidade na relação trabalhista, a realidade se faz mais complexa na medida em que os fatores sociais se encontram.

Nesse diapasão, a pesquisa terá como abordagem o estabelecimento do dress code nas empresas, os seus efeitos sobre o racismo institucional e o confronto com as normas antidiscriminatórias no direito brasileiro. No mais, como o judiciário brasileiro julga as questões que envolvem essa temática. Portanto, frente ao exposto, destaque-se os seguintes problemas de pesquisa: O dress code empresarial fomenta o racismo institucional? Em caso positivo, como se dá o contraponto entre o artigo 456-A da Consolidação das Leis do Trabalho que admite a existência do dress code e o direito antidiscriminatório?

Logo, este trabalho possui como objetivos gerais investigar se o estabelecimento do dress code empresarial fomenta o racismo institucional, bem como verificar como se institui o confronto entre o direito antidiscriminatório e o artigo 456-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

No concernente aos objetivos específicos, esta pesquisa busca: (i) investigar os limites no estabelecimento do dress code empresarial; (ii) analisar o modo como o estabelecimento do código de vestimenta fomenta o racismo institucional; (iii) delimitar quais são os direitos do trabalhador que confronta o estabelecimento do dress code; (iv) discorrer sobre o poder diretivo do empregador; (v) verificar se é possível promover a garantia de direitos para um grupo historicamente vulnerabilizado a partir de práticas que promovem sutilmente apagamento e violação de direito, como o dress code; (vi) analisar o papel das empresas no combate ao racismo; (vii) analisar o confronto entre o estabelecimento do dress code e o direito antidiscriminatório.

No concernente a metodologia de pesquisa a ser utilizada, esta será a bibliográfica, haja vista a pretensa utilização de livros, artigos científicos, periódicos de revistas, informações veiculadas em jornais, teses de doutorado, dissertações de mestrado, posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários e a legislação para o desenvolvimento da pesquisa.

No que tange a abordagem do problema, a pesquisa será qualitativa, pois consistirá na interpretação de dados e informações coletados em bibliografias (artigos

científicos, livros, periódicos), em que serão feitas ponderações e valorações a respeito das informações extraídas.

Ademais, o método científico será o hipotético-dedutivo, uma vez que a respeito dos problemas de pesquisas que circundam a temática serão formuladas hipóteses, que consiste na formulação de respostas precárias/prévias a serem submetidas ao processo de falseamento, isto é, de verificação quanto à procedência ou não de tais hipóteses.

A contribuição social do tema é evidenciada na medida em que a sociedade anseia pela erradicação do racismo. Esta mazela social se revela em diferentes contextos sociais devido a herança escravocrata do país. Em razão das relações de trabalho serem essenciais e basilares para a manutenção do sistema econômico vigente, faz-se necessário identificar como o racismo, enquanto parte da estrutura do país, se manifesta no ambiente laboral e como as normas podem ser utilizadas de forma adversa pelos empregadores de maneira discriminatória. Logo, a identificação do racismo institucional é necessária para que o combate seja efetivo e direcionado. No mais, é imperioso destacar a importância social na limitação do dress code empresarial, para que este não recaia sobre formas de discriminação, fomento ao racismo institucional e afastamento ou segregação da população negra às relações de trabalho, que poderá sofrer com o acúmulo de violações aos seus direitos.

Ainda, a contribuição jurídica se revela na possibilidade em debater sobre o efetivo confronto entre o artigo 456-A da Consolidação das Leis do Trabalho que prevê o dress code empresarial e o direito antidiscriminatório. Ainda, possibilitará a defesa de elementos objetivos na definição do código de vestimenta. No mais, é relevante do ponto de vista jurídico a verificação acerca do posicionamento dos tribunais superiores do trabalho sobre a temática, com o fito de estimular decisões que reconheçam a interseccionalidade entre as condutas realizadas pelo empregador e os seus efeitos sobre a questão racial e o enfrentamento ao racismo no país.

Este trabalho foi desenvolvido em três capítulos de desenvolvimento. No capítulo 2, será trazida a perspectiva do sujeito universal como fator para o estabelecimento de parâmetros considerados ideais, no mais, serão vislumbrados os diversos conceitos de “dress code”, bem como a sua relevância para as relações laborais. Por fim, no referido capítulo serão abordados os limites relativos ao empregador sobre o estabelecimento do dress code, no que tange a teoria da subordinação jurídica como

o primeiro limitador, e o poder diretivo do empregador como o segundo limite, além dos direitos eventualmente implicados com o seu estabelecimento.

No capítulo 3, será abordado uma reflexão sobre o processo pós-abolicionista e formação da identidade do povo negro, como também percurso discriminatório vivido pelos negros, a transposição das discriminações para os variados ramos sociais, como às instituições. Nesse sentido, o racismo institucional será abordado, bem como o papel das instituições no seu combate.

Por fim, o capítulo 4 trará a análise do fomento ao racismo por meio do dress code e o conflito com as normas do direito antidiscriminatório. Além disso, identificará se é possível promover a garantia de direitos para um grupo historicamente vulnerabilizado a partir de práticas que promovem sutilmente apagamento, como o dress code.

2 A DISCIPLINA JURÍDICO-SOCIAL DO DRESS CODE NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

Este capítulo irá abordar a análise do Código de Vestimenta nas relações de emprego, de modo que observará em que contexto surgiu a necessidade de padronizar, e como essa ideia foi transportada para as relações laborais. Assim, o conceito de “Sujeito Universal” será destrinchado, bem como o conceito e finalidade do dress code e a sua relevância para o empregador no contexto trabalhista. Outrossim, as particularidades do contrato de trabalho serão apresentadas a partir do arcabouço doutrinário e bibliográfico.

Após, as delimitações referentes ao empregador na atribuição do dress code será examinada.

2.1 A PERSPECTIVA DO “SUJEITO UNIVERSAL”

A análise sobre o “dress code” pressupõe a necessidade de padronizar. Nesse contexto, a perspectiva do sujeito universal deve ser trabalhada a fim de verificar a

quem serve a utilização dos códigos de vestimentas, quem se beneficia dos padrões estabelecidos e quem se distancia deles.

O sujeito universal tem relação intrínseca com o universalismo abstrato oriundo da longa tradição do cientificismo e eurocentrismo. Nesse sentido, o universalismo abstrato marca diversos âmbitos da vida, tais como a economia, política, estética e subjetividade. Logo, em todas as esferas supracitadas, os modelos incorporados da Europa e do modelo norte americano são vislumbrados como o ápice do desenvolvimento humano, de modo que outras formas de organização da vida são tratadas como equivocadas e/ ou atrasadas. (Costa, et al., 2020, p12)

Conforme observa Joaze Bernadino Costa, Nelson Maldonado Torres e Ramón Grosfoguel, a “pedra angular do eurocentrismo e do cientificismo é a formulação do “penso, logo existo”, de Descartes, elaborada em 1637.” (2020, p. 11). A partir desse monólogo, além da certeza do conhecimento objetivo e verdadeiro, também é gerada uma desvalorização das sensações e percepções corporais como fontes de conhecimento. Portanto, é neste momento que se passa a acreditar que o conhecimento produzido desta forma tem validade universal. (Costa, et al., 2020, p11-12)

Nesse contexto, o universalismo abstrato constitui “um tipo de particularismo que se estabelece como hegemônico e se apresenta como desincorporado, desinteressado e sem pertencimento a qualquer localização geopolítica.” (Costa, et al., 2020, p13)

Conceito oposto é o de universalismo concreto, o qual não esconde a sua localização geopolítica, suas influências. De modo oposto, o universalismo concreto permite a coexistência de particulares, sem a necessidade do particular se esconder atrás de uma ideia puramente teórica. (Costa, et al., 2020, p15)

Entretanto, apesar do universalismo concreto ser apresentado dentro das nuances do projeto decolonial e forma de resistência às hierarquias raciais e afirmação da existência e conhecimento daqueles que foram invisibilizados e negados pela colonialidade (Costa, et al., 2020, p16), o universalismo abstrato ainda incide nas diversas relações sociais da modernidade.

A exemplo disso, principalmente no contexto cultural essa desvalorização se evidencia, de modo que manifestações musicais, por exemplo, quando oriundas das

favelas ou bairros marginalizados, são tratadas com desprezo ou insurgem-se com a clássica indagação: “Isso é música?” ou a afirmação: “Que falta de cultura!”

Em todos os lugares em que se verificou povoamento por pessoas vindas da Europa, durante o período de expansão colonial, os fundamentos ideológicos foram similares. (Bento, 2022, p.27) A própria história do ocidente, expansão das civilizações greco-romanas e formação dos impérios coloniais, evidencia, conforme determina Cida Bento (2022, p.27), “o modo imaginário como posições de inferioridade para o aprisionamento do outro foram construídas.

Assim, neste processo de universalização, é demonstrada a visão do europeu enquanto “homem universal” quando comparado aos “não europeus”, constituindo a branquitude. No mais, os europeus, brancos, utilizaram das pessoas africanas, negras, como principal contraste. Nesse sentido, os brancos estipularam o significado de suas existências e a do outro, com projeções, exclusões e atos de repressão. (Bento, 2022, p.29)

Entretanto, mesmo após os processos formais de independência, as relações coloniais de dominação são mantidas de formas simbólicas ou institucionais. (Bento, 2022, p.37). A manutenção da estrutura de apagamento pode ser vislumbrada nas instituições através do denominado pacto da branquitude, realizado por pessoas brancas que visam manter os seus privilégios.

No que tange ao referido pacto, conforme preleciona Cida Bento, não é como se as pessoas brancas se reunissem para definir como vão manter os seus privilégios e excluir as pessoas negras. Todavia, este pacto é de autopreservação, possuindo um componente narcísico, “como se o “diferente” ameaçasse o “normal” ou o “universal””. Este sentimento de ameaça se situa na essência do preconceito, tendo em vista a representação que é feita do outro e o modo de reação a ele. (Bento,2022, p.18)

É muito interessante quando se indaga sobre a noção de pessoa “diferente”. Diferente de quem? Por que a estranheza? Normalmente não se pensa sobre os comentários que são proferidos para a população negra, ou para as características próprias do povo negro, como o cabelo, seus traços ou estética.

Conforme afirma Grada Kilomba (2019, p. 34), é exatamente neste momento “no qual o sujeito afirma algo sobre a/o “outro/a” que se recusa a reconhecer em si próprio- que caracteriza o mecanismo de defesa do ego”

Assim, a pessoa negra é vislumbrada como tudo aquilo que a pessoa branca não quer estar relacionada, tornando então, o sujeito negro como um inimigo e o indivíduo branco como a vítima compassiva. Há, nesse interim, uma inversão de papéis, nos quais o opressor trona-se o oprimido, de modo a legitimar e manter estruturas violentas de exclusão racial. Cria-se o “outro” sempre no contexto de antagonismo do “eu”, e somente nesta última faceta estão inseridas as partes boas, destinando o resto, a parte “má” para o outro, sempre externo a si. (Kilomba, 2019, p. 34)

Desse modo, a branquitude se estabelece como a parte “boa” do ego, e todo o resto de atributos considerados ruins são atrelados a pessoa negra. Isso permite à branquitude olhar para si como “moralmente ideal, decente, civilizada e majestosamente generosa, em controle total e livre da inquietude que a sua história causa”. (Kilomba, 2019, p. 37)

Essa “outridade” pressupõe que os traumas vivenciados pela população negra não são oriundos somente de eventos familiares, como é defendido pela psicanálise, mas também do contato realizado com o denominado mundo branco, o qual sempre determina, através da irracionalidade do racismo, as pessoas negras como “o outro”, aquele que é diferente, incompatível e incomum. (Kilomba, 2019, p. 40)

Atrelado a este contexto, a superada noção de “cabelo ruim” pode ser vislumbrada como exemplo de característica que, por não pertencer à população branca, foi classificada como algo ruim, a qual devia, portanto, ser excluída da sociedade. Processo que foi observado através de alisamento dos fios.

Portanto, sabe que inicialmente esse sujeito universal foi caracterizado precipuamente pela cor branca e gênero masculino. Simone de Beauvoir se posicionou criticamente acerca do sujeito, de modo que enfrentou a presunção de universalidade, neutralidade e unidade, demonstrando que existem, no mundo, aqueles que ocupam a posição não específica, ou seja, sem marcações raciais, sexuais e religiosas, e aqueles que são definidos por suas “diferenças”, aprisionados nessas particularidades, designados como “o outro”. (Simone de Beauvoir, 2000,

p.10 apud Mariano, 2005 p.484). Conforme determina Silvana Aparecida Mariano (2005, p.483):

Conceber a existência do sujeito universal é atribuir-lhe homogeneidade, ou, em outras palavras, unidade. A crítica marxista, partindo de categorias como classe social, mais-valia e alienação, atacou o pensamento liberal, revelando-o como preso ao interesse particular de uma classe social específica – a burguesia.

Assim, pensadoras feministas marxistas agregaram mais uma categoria a este sujeito universal, o qual além de burguês, como defendia o pensamento marxista, ele também é masculino. Isso evidencia que sua pretensão de universalidade esconde, no entanto, a sua especificidade. (Mariano, 2005, p.483)

No mais, a tentativa de universalizar as especificidades do homem branco, heterossexual e, ainda, detentor de propriedades, possibilitou que este sujeito se firmasse como uma categoria opressora, o qual tornava os grupos oprimidos ausentes ou invisíveis. (Mariano, 2005, p.485)

Mas afinal, qual o conceito de sujeito universal? Segundo Guimarães (2022, p.33) citada por Júlia Reis Couto e Julyana Pereira da Silva (2023, p.224) o sujeito universal é “um padrão referencial de ser humano, que não é feminino, figurando sempre no homem branco capitalista, heterossexual, que dita as regras de funcionalidade do mundo”

Nesse sentido, historicamente, o ocidente determinou este sujeito universal através de um estereótipo normatizado e padronizado na sociedade, de modo que excluiu as identidades de cada indivíduo, sua raça, orientação sexual, escolha religiosa e classe. (Couto et al., 2022, p.224)

Nesse contexto, a identidade predeterminada, comumente relacionada com o “outro” quando comparado ao sujeito “universal”, se relaciona com o conceito de “sujeito” e “objeto” trazido por Bell Hooks (1989, p.42), citada por Grada Kilomba (2019, p.28). Há uma diferenciação, no sentido que sujeito é todo aquele que se autodetermina, possui o direito de definir a sua própria realidade, sua identidade e nomear as suas histórias. Por outro lado, objetos são aqueles que possuem a sua história produzida por outros, bem como as suas identidades.

Há, portanto, neste processo, pessoas sendo atribuídas à posição de verdadeiros objetos.

A universalização das características da mulher branca foi observada, principalmente na questão social e estética. Desse modo, no século XIX surgiu o “culto da verdadeira natureza feminina” o qual possibilitou o incremento da desmoralização da mulher negra escravizada. Neste período, enquanto a mulher branca lutava pelo direito de trabalhar, a mulher negra não se orgulhava da sua capacidade para o trabalho ao lado dos homens nos campos. Neste período, no entanto, elas queriam ser o mesmo que as mulheres brancas. O desejo pela feminilidade pelas mulheres escravizadas era tão grande que, com o intuito de serem vistas como femininas, muitas escolheram vestir vestidos para trabalhar no campo. (Hooks, 1981, p.36)

Nesse sentido, a mulher negra escravizada não era reconhecida como mulher pela cultura dominante. Em vista disso, a elas não eram destinados a consideração e privilégios concedidos à mulher branca na época. Assim, características como modéstia, pureza sexual, inocência e modos submissos, os quais eram atributos associados a natureza feminina, não se atribuía a mulher negra escravizada. (Hooks, 1981, p. 36) Logo, se para ser mulher, ela deveria ter essas “qualidades”, se não possuía, a ela era retirado essa atribuição.

Com relação aos homens negros, Bell Hooks (1981, p.73) ao analisar a sociedade americana, afirmou: “A busca dos homens pelo reconhecimento da sua “natureza masculina” na sociedade americana está enraizada na sua internalização do mito que simplesmente por ter nascido homem, tem inerentemente o direito ao poder e aos privilégios”.

Nesse sentido, verifica-se que a não compatibilização das pessoas negras ao conceito de “sujeito universal” fomentou a busca pelo alcance deste padrão para a obtenção de direitos e privilégios oriundos desta classificação. Assim, a busca pela “natureza feminina” ou “natureza masculina” evidenciou que, na realidade, se buscava ser classificado inicialmente como sujeito, e, posteriormente, como sujeito de direito.

No mais, o “sujeito universal” não foi um conceito meramente simbólico, ele preliminarmente surgiu como um pressuposto de reconhecimento de existência. Contudo, após avanços nas conquistas de direitos dos povos que antagonizavam este conceito de “sujeito universal”, este padrão universal de ser humano continuou

atuante nas diversas esferas sociais, quando estas impedem que características não relativas as pessoas brancas e homens héteros sejam bem-vistas ou aceitas.

No que tange ao objeto deste trabalho, faz-se necessário elucidar a padronização estética e a sua relação com o sujeito universal.

Os padrões socialmente difundidos atravessam o nível individual no que se refere a convenção do que é considerado “normal/belo” e “anormal/feio”. Logo, o que se distancia desse ideário de normalidade construída é marginalizado e depreciado, de maneira que traços característicos de diversos povos são definidos como feios ou ruins. Isso passa a ser parte do cotidiano das pessoas, “de modo que o outro- ou seja, aquilo que é declarado como diferente- seja distanciado de si como referência” (Saraiva, 2018, p.10)

Conforme preleciona Mariana Luisa da Costa Lage e Eloisio Moulin de Souza (2016, p.2) citando Bell Hooks (1996): “As características do comprimento e textura dos cabelos, o afinamento ou não do nariz, a cor dos olhos, acabam por criar visões opostas: de um lado mulheres dóceis e gentis e do outro, não apresentáveis e não atrativas”

As pessoas negras historicamente têm sido vitimizadas no universo da beleza e mercado da aparência. Há, nesse espaço, a construção de estereótipos negativos atribuídos aos fenótipos negros, os quais são considerados como feios, o que é acentuado em locais com desigualdades raciais exacerbadas. Em vista disso, um dos fenótipos mais focados nestas construções negativas do corpo negro é o cabelo. (Costa, et al.,2020, p.210)

Quando as pessoas negras foram escravizadas, o cabelo foi considerado uma marca de servidão do povo negro, o qual se tornou símbolo de primitividade, desordem, não civilização e inferioridade. Nesse interim, o cabelo crespo era considerado “ruim”, de modo que negros e negras foram fortemente pressionados para alisar os seus cabelos. Esses alisamentos se portavam como formas de controle e apagamento dos denominados “sinais repulsivos da negritude”. (Kilomba, 2019, p.127)

Por este motivo, o cabelo crespo é considerado instrumento de intervenção, ocupando um lugar de destaque nas construções e discursos sobre a identidade negra no país brasileiro. (Costa, et al.,2020, p.210)

Contudo, com o decurso do tempo e abolição da escravatura, o cabelo se tornou símbolo de afirmação, sendo transmitido através do cabelo uma mensagem de fortalecimento racial, que também é política, contra a opressão racial sofrida. (Kilomba, 2019, p.127) os padrões de beleza dominante sempre foram de pessoas brancas, incluindo os seus traços, seu cabelo, e seu estilo.

A eleição, por meio do movimento negro brasileiro, do cabelo natural como símbolo de afirmação da identidade visa o estabelecimento de uma regra contra hegemônica. Logo, tendo em vista que a regra é alisar os cabelos para camuflar a condição étnica-racial, se estimula o não alisamento a fim de afirmar os fenótipos da negritude. (Costa, et al.,2020, p. 210)

Todavia, a necessidade de afirmação provém de uma luta sistêmica contra a discriminação nas variadas esferas sociais, estas, ainda dotadas de padrões de uma sociedade que foi por muitos anos colonial, racista e não inclusiva.

A influência da hegemonia de pessoas brancas como detentoras de conceitos que as colocavam como belas, adequadas, civilizadas, apropriadas e devidas, promoveu uma padronização que se buscou este ideário, tanto explicitamente quanto de forma implícita.

Nesse interim, o dress code ou “código de vestimenta” enquanto instrumento de padronização dos empregados, deve ser esmiuçado, sendo necessário a delimitação quanto ao seu objetivo e pressupostos, de modo que impossibilite a sua utilização para fins discriminatórios no local de trabalho.

2.2 DO CONCEITO À FINALIDADE DO DRES CODE

Preliminarmente, o código de vestimentas é vislumbrado na Consolidação das leis do trabalho como o padrão de vestimenta a ser estipulado pelo empregador relacionado a atividade desempenhada. O artigo 456-A da CLT dispõe:

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.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

A sua utilização é realizada com o escopo de ferramenta de expressão dos valores da identidade organizacional, como também, da hierarquia e do pertencimento do empregado à corporação. O “dress code” possui como papel primordial a comunicação dos valores organizacionais e pode ser traduzido, em sentido amplo, como código de vestimenta, incluindo roupas, acessórios, a maquiagem, o perfume e o comportamento adotado pelo indivíduo em determinado local. (Dias, 2017, p.16)

Nesse sentido, o empregador quando exerce o seu poder diretivo, possui o direito de organizar o seu empreendimento, bem como os diversos fatores de produção. Existe, portanto, a prerrogativa do empregador em determinar a forma como o trabalho deve ser prestado pelos empregados, incluindo nessa forma a definição do padrão de vestimenta que será utilizada no ambiente laboral (Garcia, 2018, p.397)

Segundo Libretti, et al. (2018, p.2) o dress code consiste em um “artefato de natureza simbólica da cultura organizacional constituído por um conjunto de regras relativas à aparência impostas ou sugeridas aos funcionários”.

Ainda, pode ser definido como “um conjunto de regras que ditam a forma de apresentação e vestuário a aplicar a um grupo de pessoas consoante as circunstâncias em que as mesmas se encontram e o meio em que estão inseridas.” (Pinheiro, 2012, p.3)

Trata-se, portanto, de um conjunto de regras, definidas de forma escrita ou oral, que definem a forma de vestir-se ou trajar-se e à apresentação obrigatórias, preferenciais, aceitáveis ou proibidas dos trabalhadores. (Pinheiro, 2012, p.4)

Assim, quando se exige um dress code, o trabalhador deve se adequar a ele, apresentando ao serviço de acordo com aquelas diretrizes, de modo que a sua inobservância pode acarretar, em última análise ao “despedimento de um trabalhador” (Pinheiro, 2012, IV)

No que tange a sua finalidade, o código de vestimentas pode ser definido por variadas razões. Preliminarmente, em razão da natureza da atividade exercida. Assim, atividades que comportam riscos à integridade física do trabalhador demandam a utilização de roupas ou equipamentos específicos com a finalidade de garantir a segurança ou a saúde do empregado. (Pinheiro, 2012, p.4)

Contudo, a utilização do dress code pode partir de uma vontade ou decisão do empregador. Nesse contexto, essa vontade pode ocorrer tanto em razão da defesa de uma imagem formal ou mais cuidadosa dos seus empregados, ou porque deseja que os empregados se apresentem com a imagem da própria empresa, fornecendo, neste último caso, o uniforme. (Pinheiro, 2012, p.4)

Na sociedade moderna, o dress code é vislumbrado como um artefato da cultura organizacional de uma empresa, sendo uma ferramenta de gestão da cultura e da identidade daquela organização. Geralmente, o estabelecimento do dress code visa instituir homogeneidade e diferenciação hierárquica, reordenando a subjetividade dos trabalhadores para atingir os objetivos do capital. (Libretti, et al, 2018 p. 7)

O dress code pode ser implícito ou explícito. Assim, ele é utilizado como um instrumento de expressão de uma ou mais características da cultura organizacional a qual pertence os empregados. Ainda, ele transmite informações sobre o indivíduo e a organização que ele representa. Nesse sentido, se comporta como um importante veículo de transmissão de valores, infirmando sobre as impressões e percepções que o funcionário desperta interna ou externamente. (Santos, 2012 apud Libretti, et al., 2018, p.8)

De forma exemplificativa, ao padronizar a aparência dos seus empregados, a empresa transmite a terceiros a imagem de que possuem um elevado controle sobre os seus funcionários, conseqüentemente, passam a noção de que este mesmo controle é exercido sobre a qualidade do serviço que é prestado por eles. (Santos, 2004, p. 10)

Desse modo, quando optam por um dress code mais formal, o fazem em razão de acreditarem que irão desenvolver a impressão de maior competência ou profissionalismo dos seus empregados. (Lucas, 2008; Cardon e Okoro, 2009; Burgess-Wilkerson e Thomas, 2009; Kiddie, 2009 apud Santos 2004)

Pela mesma regra, cabe a inclusão de logomarcas da empresa ou de empresas parceiras, bem como outros itens de identificação que se relacione com a atividade desempenhada. (Garcia, 2018, p.397)

Atualmente, as corporações defendem cada vez mais a importância de manter uma identidade bem definida e uma imagem positiva na percepção de seus clientes. Para que isso se concretize, os empregadores sinalizam a necessidade de todos os funcionários e colaboradores da organização ou empresa se engajarem e cultivarem uma imagem alinhada ao desejo da instituição a que estão vinculados. (Fortes, 2012 apud Souza, 2020, p.2)

Nesse desiderato, o dress code é utilizado como uma ferramenta para a construção desta imagem organizacional e positiva defendida pelos referidos autores.

Ainda, no que tange a sua influência, ele pode apontar processos internos e externos dentro da organização, influenciando tanto aspectos individuais quanto coletivos, abrangendo o envolvimento e a legitimidade dos trabalhadores, assim como a reputação da empresa e o aproveitamento de seus recursos humanos. Além disso, a utilização do dress code é vista como uma possibilidade de fomentar o marketing empresarial e ferramenta de gestão. (Rafaeli Prat, 1993, p.2 apud Souza, 2020 p.2)

Todavia, a cultura organizacional, entendida como o “conjunto de elementos (crenças, valores e normas) que influenciam o clima de uma empresa” (Gupy, 2023), pode influenciar tanto de modo positivo quando negativo na instituição do dress code, tanto em relação ao indivíduo, quanto à organização que ele trabalha. Nesse contexto, a maioria das empresas utilizam o dress code como uma forma de demonstrar que os seus funcionários fazem parte daquela organização. Entretanto, as discordâncias aparecem quando “o indivíduo passa a ser culturalmente diferente à cultura imposta pela organização” (Souza, 2020, p.5)

Outrossim, aspectos positivos relativos ao empregado também são considerados por autores, principalmente no que concerne ao desenvolvimento da sua imagem profissional e marketing pessoal.

Ainda, o dress code pode ser aplicado a qualquer profissão, fator que demonstra a necessidade em delimitar a sua aplicação, na tentativa de convergir a autonomia do

empregador na determinação das nuances da sua atividade e a proteção ao trabalhador que terá direitos fundamentais sopesados durante a instituição do código de vestimenta.

Logo, resta demonstrada a relevância de instituir um código de vestimenta, tanto para a organização, quanto para o terceiro, consumidor ou destinatário dos serviços prestados pela instituição. Todavia, as percepções desencadeadas em seus funcionários são, na maioria das vezes, pouco trabalhadas ou ignoradas.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p.397) reitera que “a vestimenta e o uniforme estabelecidos pelo empregador devem observar os direitos da personalidade do empregado, não podendo haver violação da intimidade, exposição indevidas e constrangimentos ao trabalhador”. No mais, deve-se respeito aos direitos da ordem social e trabalhista.

É notório, quando se estabelece o dress code, a dominância do interesse do empregador visando estabelecer uma identidade organizacional na sua empresa. Todavia, a delimitação do código de vestimentas pode significar o detrimento da expressão da identidade individual do trabalhador (Libretti, et al., 2018, p.8), aspecto que pode prejudicar direitos imprescindíveis, a exemplo dos direitos da personalidade, os quais serão tratados mais adiante. Nesse interim, às instituições não cabem apenas auferir lucro, mas também garantir um ambiente salubre e digno para os seus empregados.

Tendo em vista a relação travada entre o empregado e o empregador, no que concerne ao contrato de trabalho, faz-se necessário destrinchar os seus aspectos primordiais, de modo a observar as suas particularidades.

2.3 DAS PARTICULARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, dentre as variadas formas contratuais, se estabelece como um ajuste entre as partes o qual detém particularidades inerentes a ele.

Nesse sentido, Luciano Martinez (2024, p.158-159) estabelece que haverá um contrato de emprego “se os sujeitos contrapostos estabelecem que um deles oferecerá, mediante condução subordinada, sua força laboral, com personalidade e

não eventualidade, em troca de uma contraprestação pecuniária assumida por outro”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p.162) preleciona acerca da nomenclatura, e aduz que a expressão mais assertiva para o mencionado vínculo contratual seria “contrato de emprego” correspondente à relação de emprego, haja vista que a relação de trabalho constitui gênero, o qual tem como uma de suas espécies a relação de emprego.

Entretanto, apesar da consideração do referido autor, o contrato de trabalho é utilizado pela doutrina majoritária e jurisprudência, definindo o “vínculo empregatício existente entre empregado e empregador” (Garcia, 2022, p.161), distinguindo-se da relação de trabalho que não resulta de um contrato (Leite, 2017, p.156)

Ademais, a distinção faz-se necessária em um contexto no qual a caracterização da relação de emprego é relevante para distingui-la das demais relações de trabalho que possuem elementos comuns com o emprego. (Lima 1994, p.59 citado por Leite, 2017, p.159)

Para a caracterização da relação de emprego, é essencial a presença dos quatro elementos caracterizadores, os quais são a pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade. Ainda, a ausência de qualquer de um dos elementos gera a descaracterização da relação de emprego. (Leite, 2017, p.160)

Contudo, o contrato de trabalho ostenta um conteúdo no qual há diversos direitos e obrigações de ambas as partes, sendo um diferencial a quantidade de direitos individuais trabalhistas os quais possuem como titular o empregado. (Godinho, 2019, p.639)

Assim, uma das particularidades do referido contrato situa-se no amontoado de direitos que o trabalhador possui.

Assim, a peculiaridade do contrato de trabalho se evidencia não apenas por esta característica, mas também pelos diversos deveres impostos ao empregador estipulado por diversos instrumentos legislativos, tais como as convenções internacionais, a Consolidação das Leis do Trabalho, e demais leis extravagantes e regras convencionadas. (Godinho, 2019, p.639)

Assim, além de estar obrigado a observar a imperatividade que concerne a tais normas, os deveres impostos ao empregador são de natureza diversas.

Desse modo, são visualizados deveres na ordem administrativa, deveres que versam sobre a gestão e estabelecimento da empresa, como os de caráter sanitário, ambiental, de segurança, entre outros. Assim, a inobservância desses deveres pode repercutir no contrato de modo a favorecer o trabalhador. Além disso, as implicações jurídicas também são observadas, de modo administrativo ou indenizatório em face do empregado. (Godinho, 2019, p.639)

Um dos conceitos que demonstra a particularidade do contrato de emprego é o da hipossuficiência do trabalhador. Este conceito é consubstanciado nos diversos princípios especiais do direito do trabalho, peculiares do corpo justralhista, que incidem no contrato de trabalho.

A construção principiológica do direito do trabalho parte do pressuposto que há uma hipossuficiência do trabalhador em face do empregador. A exemplo disso, pode-se observar o princípio da proteção.

Assim, este princípio informa que o direito do trabalho é formado por regras e princípios que formam uma teia de proteção ao trabalhador, parte vulnerável e hipossuficiente da relação de emprego, com o fito de garantir a amenização do desequilíbrio inerente a esta relação, ao plano fático do contrato de trabalho. (Godinho, 2019, p. 233)

Nesse desiderato, é fundamental que as práticas e normas impostas aos trabalhadores observem esse alicerce protetivo inerente ao trabalhador. Dessa forma, ainda que o empregador seja o responsável pelo direcionamento quanto ao exercício da atividade, a ele são conferidos limites que devem ser observados, sobretudo diante da hipossuficiência do empregado.

2.4 DOS LIMITES RELATIVOS AO EMPREGADOR QUANTO AO ESTABELECIMENTO DO CÓDIGO DE VESTIMENTA:

Resta demonstrado no tópico anterior a relevância, para o empregador, do estabelecimento de um dress code para os seus empregados. Entretanto, o empregador não detém apenas prerrogativas, mas também limites que devem ser observados na instituição de um código de vestimenta, haja vista o seu impacto em direitos fundamentais do empregado, tais como o direito à igualdade e imagem.

Nessa senda, é crucial apontar as nuances da subordinação enquanto elemento da relação de emprego, revelando os limites aos quais a subordinação se reveste, bem como as restrições ao poder diretivo do empregador, poder este responsável pelo comando e orientações dadas pelo empregador na gestão da atividade exercida, limitado, neste trabalho, ao estabelecimento do código de vestimenta.

2.4.1 A teoria da subordinação jurídica

Substancialmente, a relação de emprego se caracteriza pelo preenchimento de quatro requisitos, sendo eles a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. No que tange ao poder diretivo do empregador, faz-se necessário uma análise mais aprofundada acerca da subordinação jurídica.

De maneira remanescente, tem-se que a subordinação jurídica é um elemento que se funda como egressa do modelo taylorista (Martinez, 2023, p. 149). Tal elemento foi oriundo da organização do trabalho iniciada por Henry Ford, o qual detinha à época uma das maiores empresas automobilísticas responsável por sistematizar o trabalho mecânico através das esteiras de montagem. Tal estruturação fomentou a produção de carros em série, o qual em conjunto com os métodos desenvolvidos por F. Taylor logrou êxito no consumo de massa. (Batista, 2008, p.3)

No que se refere ao modelo taylorista, este foi um marco no desenvolvimento do capitalismo. Taylor defendia a administração científica a fim de potencializar a produtividade. O seu sistema de gestão que fundaram os princípios da administração científica. Tais princípios se dividem em cinco. (Rosa, 2011, p.24)

(!) dividir o trabalho entre aqueles que pensam (gerentes) e os que executam (trabalhadores); (2) utilizar métodos científicos para identificar a forma mais eficiente (“the one best way”) de fazer um trabalho; (3) selecionar a pessoa certa para desempenhar uma determinada tarefa; (4) treinar o trabalhador para executar o trabalho eficientemente; e (5) fiscalizar o trabalho para assegurar que ele seja executado de maneira apropriada.

No entanto, no que tange ao modelo fordista, a fim de subordinar a força de trabalho ao ritmo proposto pela produção da Ford, esta sistematizou a produção com o pagamento de salários mais atrativos aos funcionários. Nesse interím, Henry Ford se preocupou com uma organização mais descentralizada sobre a produção, além de tentar romper com os níveis hierárquicos a fim de combater ao poder dos chefes. (Batista, 2008, p.3). Aspectos como os descritos, além de observações acerca da responsabilização individual, estímulo à competição, e incentivo a iniciativa dos trabalhadores também são encontrados no “manual” de Ford, evidenciando a sua autonomia frente aos princípios da organização taylorista. (Batista, 2008, p. 3)

É perceptível que a subordinação é responsável por limitar a autonomia individual do prestador de serviços. Essa realidade se evidencia ainda que os comandos não sejam realizados explicitamente. Isso é fundado através da intensidade das ordens, obediência e respeito à hierarquia presente nessas relações. (Martinez, 2023, p. 148)

Conforme preleciona Mauricio Godinho (2019, p. 350), a subordinação é vislumbrada sob o prisma objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação de serviços e não sobre o trabalhador. No mais, o referido autor reitera que é incorreto a visão subjetiva da subordinação, que compreenda a subordinação como um estado de sujeição do trabalhador ao empregador.

Nesse sentido, a subordinação se relaciona com a determinação do tempo e modo de execução daquilo que foi contratado. Posto isso, a determinação de tempo se relaciona com as interferências relativas ao período de início e término da atividade, incluído os momentos de descanso. Por outro lado, a determinação do modo se refere as intercessões do tomador de serviços no que tange a maneira como a atividade contratada será realizada. (Martinez, 2023, p.148)

Outra característica importante no estudo da subordinação enquanto requisito da relação de emprego é a pós-retributividade. Nesse sentido, tem-se que os contratos firmados sob o preceito da subordinação, somente após o recebimento do serviço pelo tomador é que este realiza o pagamento correspondente a contraprestação ao trabalhador subordinado. Essa característica, no entanto, pode não se evidenciar nas relações pautadas pela prestação de trabalho autônomo. (Martinez, 2023, p.148)

No mais, a relevância do estudo da subordinação se revela em razão da possibilidade de distinção entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho, como o trabalho autônomo, por exemplo. (Vólia, 2019, p.254).

Em que pese a diversidade nos entendimentos doutrinários ante o estudo da subordinação, o artigo 3º considera empregado “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesse sentido, percebe-se a adoção da teoria da dependência para definir a relação de emprego. Todavia, a doutrina e jurisprudência brasileira se debruça para inserir a classificação desta dependência entre técnica, econômica ou social, a fim de encontrar o conceito de subordinação jurídica. (Gaspar, 2011, 113)

Apesar da aplicação pelo direito brasileiro da subordinação jurídica, outras classificações são vislumbradas na tentativa de entender a relação de subordinação que existe entre empregado e empregador. Logo, as subordinações técnica e econômica são evidenciadas em outros países (Vólia, 2019, p.255).

A exemplo disso, a subordinação técnica se evidencia pelo entendimento de que o empregador estaria, conforme preleciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p.127), “em posição superior ao empregado, no que tange ao conhecimento técnico referente à atividade exercida”. No entanto, tal hipótese é ferozmente questionada, haja vista a possibilidade de o empregador ter contratado o empregado exatamente para suprir a ausência de um conhecimento específico para a realização das atividades da empresa. (Garcia, 2018, p.127)

Esta teoria, conforme determina Danilo Gaspar (2011, p. 113), “partia do falso pressuposto de que o empregador seria aquele que dirigisse tecnicamente a prestação de serviços do empregado”. Desse modo, a supracitada teoria buscou fundamentar a relação entre empregador e empregado através da orientação e

direção técnica da atividade realizada. (Gaspar, 2011, p.113). Entretanto, a demasiada crítica com exemplos que iriam desde a existência de trabalhadores especializados ou intelectuais enfraqueceu a sua incidência.

No que concerne a subordinação ou dependência econômica, essa seria a posição que o trabalhador ocuparia, pois este dependeria do emprego que foi ofertado para que sobrevivesse. (Callegari, ano p. 54) Todavia, a dependência econômica não se limita a posição ocupada por alguém que precisa da remuneração paga pelo empregador para sobreviver. Outro exemplo de dependência se revela na ausência de poder de barganha durante as negociações com o empregador. (Callegari, 2012, p. 54)

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 127) realça a principal crítica feita a subordinação entendida no aspecto econômico:

[...] “No entanto, a subordinação também pode ser vista no aspecto econômico, no sentido de que o empregado estaria subordinado, em termos econômicos, ao empregador. Porém, a relação de emprego pode perfeitamente existir sem que esta situação esteja presente.

A teoria da dependência econômica surge do entendimento de que o estado de superioridade econômica do empregador com relação ao empregado que determina ou não a existência de uma relação de emprego. Logo, é oriundo da necessidade do trabalho e da remuneração que o empregador dispõe para garantir a subsistência do trabalhador, para que haja uma relação de emprego caracterizada. (Gaspar, 2011, p.115).

Todavia, a teoria em questão foi amplamente criticada, haja vista a possibilidade de trabalhadores prestarem os seus serviços ou atribuições sem que necessitem daquele trabalho para viver.

2.4.2 O poder diretivo do empregador

Dentro da lógica que acomete a relação subordinada, tem-se o trabalho subordinado, o qual se relaciona com o dever de respeitar as determinações oriundas do empregador. Há, entretanto, uma interseccionalidade que se desenvolve

na senda dessa relação de poder/dever, haja vista a incidência de direitos que devem ser aplicados e ponderados.

Nilson de Oliveira Nascimento (2008, p.76), afirma que o poder diretivo se relaciona com a faculdade do empregador em determinar as normas às quais o trabalhador deve subordinar-se no cumprimento da sua obrigação. Nesse diapasão, o poder diretivo empresarial se fundamenta, para o autor, no contrato de trabalho e no estado de subordinação que o trabalhador se situa.

Para Volia Bomfim (2019, p.254), em razão do poder de comando que o empregador possui, “o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue (altos empregados) ou em potencial (profissionais), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços bem como punir o trabalhador”

O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho ampara o poder diretivo do empregador, uma vez que preceitua que ao empregador cabe dirigir a prestação pessoal dos serviços executados pelo empregado. Entretanto, não há definição expressa relativa ao poder diretivo no plano constitucional e infraconstitucional, sendo este conceito desenvolvido precipuamente através de artigos que tangenciam a matéria. (Silva, 2013, p.21)

Reitera Leda Maria Messias da Silva (2006, p.271), que o poder diretivo do empregador é uma faculdade, logo, o empregador poderá ou não o exercer, no entanto, se o fizer, estará adstrito à direção no que tange ao modo como a atividade do empregado é conduzida, tal como as suas atribuições e o seu trabalho.

Ainda, o poder diretivo é uma qualidade inerente àqueles que ocupam a posição de empregadores, uma vez que não é possível a existência de um empregador despossuído do seu poder diretivo (Silva, 2013, p. 24-25).

Juridicamente, teorias buscam explicar e fundamentar o poder diretivo do empregador, tais como a teoria da propriedade privada, a teoria do interesse, teoria institucionalista e teoria contratualista. Conforme delimita Juliana Augusta Medeiros de Barros (2009, p. 103), para a teoria da propriedade privada o fundamento do poder detido pelo empregador se relaciona com o fato dele ser o proprietário da empresa, como também dos meios de produção e dos bens produzidos pelo empregado.

A doutrina majoritária entende que o poder diretivo do empregador se manifesta em três dimensões- poder de organização do empregador/ poder disciplinar e poder de controle do empregador.

A doutrina diverge quanto a classificação que envolve as definições de poder do empregador oriunda da subordinação jurídica enquanto elemento precípua na caracterização da relação de emprego. Nesse sentido, o primeiro poder decorrente das atribuições do empregador é o poder de organização. Este consiste em uma faculdade do empregador em organizar os fatores de produção buscando atender os fins da sua atividade. Logo, o empregador orienta o trabalhador determinando o modo de prestação dos serviços. (Nascimento, 2008, p.88)

A atividade regulatória que decorre desse poder é descrita por Fernanda Luiza Longhi e Rodrigo Olivo (2018, p.147) como “a possibilidade facultada ao empregador de elaborar as regras internas do seu negócio, ou seja, estabelecer os direitos e obrigações dos funcionários, desde é claro, que estas não contrariem as disposições legais.” Contudo, as normas produzidas pelo empregador não se trata de normas jurídicas, são apenas normas contratuais que aderem ao contrato de trabalho por via das cláusulas contratuais. (Nascimento, 2008, p.90)

No mais, o poder de organização permite que o empregador remeta comandos que orientam como os serviços devem ser realizados, sendo eles dentro dos limites da lei. Dessa maneira, as conduções podem ser positivas ou negativas, como também verbais, escritos, delegados ou gerais. (Martinez, 2023, p.265). Ainda, conforme preleciona Luciano Martinez (2023, p.265) “quando reduzidos a termo, os atos patronais podem ser materializados em ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorando, instruções ou comunicados”.

No entanto, o poder de organização não é ilimitado ou absoluto. Leda Maria Messias da Silva reitera (2007, p.273):

Nem mesmo o poder de organização do empregador é absoluto, pois a lei, as convenções coletivas e as sentenças normativas poderão limitá-lo, até mesmo porque as empresas, de modo geral, também têm um papel social a desempenhar, além de cumprir os seus fins econômicos. Se assim não fosse, em nome da finalidade econômica se justificaria o trabalho escravo, que é um ultraje à dignidade do trabalhador.

No que concerne ao poder de controle ou de fiscalização, este constitui no conjunto de prerrogativas inerentes ao empregador voltadas a fiscalizar e controlar a atividade

que é realizada pelo empregado durante a vigência do seu contrato de trabalho. Nesse sentido, detém o empregador a possibilidade de monitorar o desempenho do trabalhador no ambiente de trabalho. (Teixeira, 2020, p.79)

Ademais, trata-se de um aspecto decorrente do poder diretivo, que permite ao empregador o controle da execução dos serviços realizados por seus empregados, podendo ser exercido de forma personalíssima ou delegada aos seus prepostos ou a instrumentos mecânicos/eletrônicos. (Martinez, 2023, p.266). Nesse sentido, Érica Silva Teixeira (2020, p.79) destaca:

Os exemplos mais comuns que ilustram bem a consolidação do caráter fiscalizatório são os casos de revistas pessoais, a adoção de mecanismos de controle de portaria, instalação de circuito interno de televisão, controle de horário e frequência, o dever de prestação de contas em determinadas funções ou profissões, entre outros instrumentos que viabilizam a efetivação do sistema fiscalizatório.

Entretanto, o exercício dessas prerrogativas não é absoluto. É imprescindível destacar que a atribuição fiscalizatória deve se restringir ao exercício do labor pelo empregado. Logo, as inspeções ou monitoramentos não devem ser utilizadas para outro fim se não observar a adequação com o modo de prestação de serviços esperado pelo gestor.

Nesse diapasão, não são poucas as situações que envolvem a discussão sobre violações ao direito de privacidade dos empregados, haja vista o abuso da atividade fiscalizatória que promove colisões com os direitos fundamentais dos empregados. (Martinez, 2023, p.267). Contudo, conforme determina o referido autor, é oferecida uma maior proteção ao direito que, em um momento específico e dentro de uma escala comparativa de valores, restou-se dominante por uma real necessidade. (Martinez, 2023, p.267)

Posto isso, o empregador possui o dever de respeitar os direitos fundamentais do empregado, de modo que não invada a sua privacidade e intimidade com a utilização do pretexto de controlar as atividades laborativas. (Nascimento, 2008, p.92)

Realizado as considerações acerca dos poderes decorrentes do poder diretivo, tem-se, por último, o poder disciplinar, também denominado de poder sancionador.

Trata-se de uma atribuição que permite que o empregador, dentro dos limites estabelecidos por lei, de aplicar penas ao empregado que não observa as ordens e comandos proferidos pelo empregador, ou por terceiros delegados de instruir os empregados (Martinez, 2023, p.269)

As principais modalidades de punição são, conforme determina Luciano Martinez (2023, p.269) “entre as modalidades punitivas estão, em ordem de gravidade, a advertência (verbal ou escrita), a suspensão disciplinar e a dissolução contratual por justo motivo”.

A doutrina diverge acerca da validade jurídica do poder disciplinar. A posição negacionista da sua validade, entende que não há fundamentação jurídica para o poder disciplinar, uma vez que o poder de punir é atribuído ao estado e somente ele poderia prever sanções. Por outro lado, há outra posição que preza pela autonomia do direito do trabalho e a existência de um direito disciplinar do trabalho, fundamenta a existência do poder disciplinar pela própria assimetria e hierarquia dentro das empresas. Esta teoria não é aceita pela doutrina majoritária. Ainda, tem-se a teoria intermediária que entende o poder disciplinar como decorrente do segmento fático-jurídico. (p.68-69)

No mais, essa prerrogativa não é ilimitada, muito menos absoluta. Trata-se de uma atribuição que deve respeitar o princípio da boa-fé contratual, os direitos humanos fundamentais e os princípios protetivos da legislação trabalhista. (Jobim, 2017, p.72)

No que tange aos requisitos para a aplicação das sanções, o empregador deve observar a tipicidade da conduta, a qual deve estar relacionada ao descumprimento das obrigações contratuais trabalhistas, a gravidade da conduta ou sua repetição, nexo de causalidade entre a conduta praticada e a penalidade, a proporcionalidade, imediaticidade, singularidade da punição, ausência de tratamentos discriminadores entre os empregados na aplicação da sanção, caráter pedagógico e inalterabilidade da punição. (Jobim, 2017, p.72)

Ainda, para Luciano Martinez (2023, p.271), é necessário observar o devido processo legal privado, que consiste em um procedimento o qual seria estabelecido por meio de um instrumento regulamentar patronal, o qual atribuiria ao empregado o direito de se defender de eventuais acusações, de modo singular ao que ocorre com qualquer acusado.

Nesse sentido, o empregador faltoso seria ouvido e apresentaria provas capazes de demonstrar que o fato não ocorreu e, portanto, não haveria a necessidade de promover a aplicabilidade da punição. No mais, o contraditório ocorreria de forma escrita ou oral.

2.5 DIREITOS EVENTUALMENTE IMPLICADOS COM O ESTABELECIMENTO DO DRESS CODE

Quando o Código de Vestimenta é estipulado pelo empregador, alguns direitos são postos em colisão. Em que pese detenha o empregador o poder de direção ao empregado na relação de trabalho, a este último também é garantido direitos fundamentais assegurados para que seja preservada a sua dignidade. (Barbosa, 2016, p. 23)

O poder diretivo do empregador é uma prerrogativa inerente a sua condição de gestor daquela atividade que está sendo exercida. No entanto, cabe aos empregadores a ponderação com direitos fundamentais que devem ser observados e ponderados com as suas prerrogativas no ambiente laboral.

2.5.1 Direito à imagem

Os direitos da personalidade podem ser entendidos, de maneira sintetizada, como aqueles que buscam resguardar a dignidade da pessoa humana. Entretanto, o rol de direitos da personalidade dispostos na constituição ou no código civil são considerados exemplificativos, em razão do seu não esgotamento. (Da silva, 2006, p. 276)

No mais, os direitos da personalidade permeiam a esfera íntima do indivíduo, justificando sua condição de inerente ao titular e essencial para a dignidade humana. Portanto, possuem natureza extrapatrimonial e são objetos intangíveis. São inatos, inseparáveis da pessoa e fundamentais para o gozo de sua dignidade, motivo pelo qual são imprescritíveis, mantendo conexão direta com valores éticos e morais. Em função de sua natureza, não podem ser renunciados, substituídos ou alienados. (Bertino et al. 2020, p.9)

Apesar do lento desenvolvimento, a sua origem se evidencia da própria existência humana, ou seja, da própria condição de ser humano. Em razão desse reconhecimento, se consolidou o entendimento de que os direitos fundamentais devem ser observados inclusive ao nascituro. (Carneiro et al. 2019, p.37)

No que tange ao exercício dos direitos da personalidade no ambiente laboral, Barros (1997, p.33) determina que:

Não é o fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia à intimidade no local de trabalho, do contrário, haveria a degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

Dessa forma, conforme tratado em capítulo anterior, o poder diretivo do empregador se limita ao exercício da atividade exercida, não devendo colocar o empregado em um estado de sujeição.

Os direitos da personalidade na relação de trabalho implicam em restringir o poder de comando do empregador e limitar o princípio da autonomia de vontade. Logo, ao exercer o controle e a fiscalização da atividade, o empregador deve respeitar a dignidade do trabalhador e, conseqüentemente, seus direitos de personalidade. Dessa forma, o poder de direção do empregador deve estar sempre atento à observância e ao respeito pela personalidade do trabalhador. (Terribile, et al., 2013, p.118)

No concernente aos direitos fundamentais, é necessário salientar que diversas transformações, que variam desde a sua titularidade ao seu conteúdo, foram observadas. Desse modo, a sua ampliação ocorreu de tal maneira que se estendeu às relações privadas, como as oriundas das relações de trabalho. (Carneiro et al. 2019, p.37)

Nesse interim, tem-se o direito de imagem como um dos direitos da personalidade consagrados no ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, quando se atribui um código de vestimenta, a imagem do trabalhador é direcionada ao comando do empregador, no que tange ao que vestir, qual penteado ou acessório utilizar.

O direito à imagem garante que a pessoa tenha a faculdade de usar, dispor ou reproduzir a própria imagem, de modo que possa ter caráter comercial ou não no seu tratamento. Nesse diapasão, o direito a imagem confere a possibilidade ao seu

titular de impedir a reprodução indevida ou injustificada dela, sendo esta prerrogativa uma forma de protegê-la. (Teffé, 2017, p.175)

Assim, tem-se o direito à imagem como uma forma de proteger sobretudo os interesses existenciais do indivíduo, e é tido como um direito da personalidade justamente por se encontrar relacionado ao indivíduo na condição de ser, refletindo a expressão de sua existência. Portanto, o direito a imagem é visto como parte da integridade psicológica e física do indivíduo, uma vez que está relacionado tanto ao aspecto físico, ao corpo do ser humano, quanto ao moral e psíquico. (Teffé, 2017, p.175)

Ainda, é primordial considerar a vontade do titular do direito. Logo, este deve manifestar o seu consentimento de forma voluntária, informada e específica para que o terceiro possa utilizar a sua imagem (Dias, et al, 2023 p.5.896). Assim, a exposição ou controle sobre a imagem do trabalhador não pode ser tratada como decorrência do contrato de trabalho. Conforme determina Ellyson Wilker Silva Soares de Almeida et al. (2023, p.253), trata-se de um direito personalíssimo, é uma “projeção da personalidade física da pessoa”.

Assim, o uso da imagem sem o seu respectivo consentimento, ou além dos limites autorizados, é uma manifesta violação a este direito. (Correa, 2007 apud Almeida et al., 2023, p.258). Contudo, caso haja intuito comercial com o tratamento ou divulgação da imagem, é possível desde que seja cedida mediante contrato. (Almeida et al., 2023, p.258)

No âmbito das relações de emprego, ainda que não haja uma exposição efetivamente danosa ao trabalhador, a vinculação pela empresa da imagem do funcionário com fins publicitários, deve ser previamente autorizada pelo empregado. (Almeida et al., 2023, p.259)

O direito a imagem do trabalhador, embora não haja previsão específica na legislação trabalhista, tem fulcro na previsão constitucional que abrange as relações de trabalho. Ademais, uma vez que o direito a imagem se refere à condição de ser humano, a subordinação enquanto elemento da relação de emprego não se estende a sujeição do trabalhador em situação que viole a sua imagem ou intimidade, haja vista que a subordinação se refere à prestação de serviços, e não à pessoa do empregado. (Terribile, et al., 2013, p.118)

A principal justificativa do empregador para o estabelecimento de um dress code, quando este é dispensável, é a construção da imagem empresarial. Assim, o código de vestimenta é utilizado como uma forma de demonstrar os valores da empresa através dos seus funcionários. Contudo, a imagem do próprio empregado é desconsiderada nesse contexto.

A autora Filipa Sofia Mateus Pinheiro (2012, p.9) ao enfrentar sobre a perspectiva jurídica do dress code, preleciona que “Estamos no âmbito dos direitos de personalidade. E é dentro destes direitos que se encontra integrado aquele que o trabalhador defende e quer ver reconhecido, isto é, o seu direito à imagem e à livre escolha de vestuário”.

Ainda, quando se impõe um código de vestimenta, não é apenas o direito à imagem que é violado, mas também, outros direitos serão infringidos, tais como o direito liberdade de expressão e à identidade, apesar de o direito à imagem ser o mais fácil de ser identificado. (Pinheiro, 2012 p.10) Nesse interim, o autor defende que “a identidade pessoal também comporta a imagem que o indivíduo transmite por opção própria, e jamais uma imagem que lhe seja imposta e com a qual não se identifica”

Portanto, quando se impõe um código de vestimenta, é observada a colisão frente ao direito à imagem, tendo em vista que a imagem que o trabalhador irá construir e transmitir não foi definida por uma opção própria, e sim por um comando do empregador. Além disso, tendo em vista que os padrões utilizados como parâmetros para o estabelecimento de um dress code consideram as características da população branca, vistas socialmente como ideais, quando o povo negro não se adequa, há uma violação ao direito de igualdade. Logo, a própria raça é colocada como um obstáculo para a realização profissional da pessoa.

2.5.2 Direito de igualdade

Quando se estabelece um Código de Vestimenta, se institui um padrão. Contudo, existirão pessoas que se enquadram naquele padrão, e obtém as características ideais para a vaga, ou para a permanência na empresa, como também se excluirá desse ambiente aquelas pessoas que não têm.

Da análise da conjuntura atual social e no mercado de trabalho, observa-se que as pessoas brancas são tidas como padrões quando se estabelece um ideal, tanto no que concerne as suas características, quanto no que tange a sua cultura.

Ainda, mesmo quando não se institui de modo direto, ao estabelecer como critério uma “boa aparência” ou um “perfil” para a empresa, as subjetividades negras não são consideradas como parâmetro.

Logo, aspectos pertinentes a cultura afro são vistos como não profissionais, tais como os acessórios, roupas e particularidades atinentes a como se usa o cabelo - sendo as variações entre cabelo black power, dreadlocks, tranças com material orgânico- entendidas como moda, quando, na verdade, trata-se de subjetividade.

Desse modo, quando a pessoa negra não se enquadra, ou é preterida por não se enquadrar com o “perfil da empresa”, ou por não atender ao código de vestimenta, isso viola o direito de igualdade, pois ela é afastada da relação de emprego em razão de característica que lhe falta por não ser pessoa branca. Assim, a raça é colocada como um obstáculo ao alcance da realização profissional da pessoa.

O direito à igualdade é consubstanciado como um dos princípios constitucionais basilares do ordenamento brasileiro.

A Constituição da República Federativa Brasileira estabelece em seu preâmbulo a igualdade como um dos direitos a serem assegurados na sociedade. Ainda, estabelece no caput do artigo 5º que “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” (Brasil, 1988)

Contudo, a fim de que esse direito seja efetivado, é necessário não apenas o seu reconhecimento.

Dessa forma, além de reconhecer formalmente a igualdade entre os grupos étnico-raciais, é fundamental garantir a sua aplicação concreta, o que envolve outro aspecto: o reconhecimento das diversas identidades. (Held, et al., 2016, p.13)

Logo, não é bastante informar que todos são iguais. Por outro lado, faz-se necessário informar o oposto, que não há necessidade de todos serem iguais. Há

sim, a necessidade de tratamento igualitário, sem distinção baseado em suas características pessoais, raciais, étnicas ou culturais.

Ademais, a definição de igualdade mais aceita na doutrina afirma que é necessário tratar de forma igual aqueles que estão em condições semelhantes e de forma diferente aqueles que se encontram em situações desiguais, na proporção de suas diferenças. Isso porque, ao tratar igualmente os que são desiguais ou desigualmente os que são iguais, não se alcançaria uma verdadeira igualdade. (Silva et al., 2017, p.388)

Assim, o direito a igualdade entre os grupos étnico-raciais é uma conquista que vai contra a herança do colonialismo e tem buscado apoio em um amplo sistema jurídico, o qual visa garantir a sua promoção em todos os aspectos, seja formal, material e no reconhecimento da identidade (Held et al., 2016, p.7).

Thaís Maira Rodrigues Held et al., (2016, p.8) aduz que o alicerce da proteção do trabalhador é a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Assim, o referido documento fomenta o sistema global de direitos humanos, tendo a igualdade e a não discriminação previstas nos artigos I, II-1, VII.

No mais, o princípio da igualdade apresenta tanto um aspecto negativo e outro positivo. O aspecto negativo refere-se à vedação de discriminações que não se justificam, combatendo a chamada "discriminação negativa" ou "discriminação", associado a um viés pejorativo. Por outro lado, o aspecto positivo está relacionado à necessidade de se estabelecer distinções legítimas, caracterizando a "discriminação positiva" ou "ação afirmativa" (Rothenburg, 2008, p.81)

Sidney Pessoa Madruga da Silva (2005, p. 50) citado por Rothenburg (2008, p.81), "a igualdade consiste tanto em não discriminar quanto em aplicar distinções que visem à efetiva equiparação (discriminação positiva)", cabendo ao direito não apenas proteger a igualdade diante de ofensas, mas também promovê-la por meio de diferenciações que a favoreçam.

3. O FOMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL PELA ATRIBUIÇÃO DO DRESS CODE

Este capítulo realçará, preliminarmente, os efeitos do período colonial que permaneceram atuantes na sociedade brasileira, sendo este fenômeno denominado como colonialidade. Assim, será vislumbrada como a construção das hierarquias raciais e sociais foram transportadas para o âmbito laboral. Ainda, verificará a relação entre a expansão colonial e o surgimento do capitalismo. No mais, neste capítulo será observado como a desumanização de pessoas negras ocorreu no período pós-abolicionista, e como a construção da identidade negra foi firmada sob esse contexto. Por fim, o conceito e a incidência do racismo institucional nas empresas serão trabalhados, sendo tratada a relevância do combate pelas empresas à esta ramificação do racismo.

3.1 NOTAS RELEVANTES SOBRE RAÇA E COLONIALIDADE

Conforme brevemente esboçado no tópico 2.1 deste trabalho, a definição de um padrão pressupõe um ideário de ser humano, este firmado sob a influência do considerado “sujeito universal”. Nesse interim, o processo de desumanização das pessoas negras não advém somente desta atuação, como também de anos de segregação e violência, marcados pela escravização, que deixaram marcas difíceis de serem reparadas na sociedade, sobretudo diante da ausência de medidas que possibilitassem a ascensão e estruturação do povo negro, e a não verificação do papel da população branca neste percurso.

O período colonial, marcado pela escravização dos povos considerados inferiores e subalternos, foi extinto. Contudo, a lógica da dominação que pairava sobre este período não findou de modo concomitante à independência dos países que detinham o colonialismo como método de dominação dos povos, do território e economia. No que concerne ao Brasil, por exemplo, a Proclamação da Independência ocorreu em 1822, contudo, a abolição da escravidão apenas realizou-se em 1888.

Em que pese ter havido a extinção do período colonial ou colonialismo, a colonialidade perdura até os dias atuais. Nesse sentido, importa a definição de

colonialidade proposta por Quijano (2000, p.107 apud Assis, 2014, p.614) o qual entende a colonialidade como algo que ultrapassa o campo do colonialismo histórico, não desaparecendo com a independência ou descolonização. Trata-se, portanto, dos efeitos da colonização que persistem na sociedade até os dias atuais.

Apesar do processo abolicionista, as formas de discriminação, segregação e dominação permaneceram em sociedades cujo discurso era de modernidade e evolução. Contudo, a modernidade se firmou em um processo intimamente vinculado à experiência colonial. (Assis, 2014, p.614)

Dessa maneira, a continuidade das formas coloniais de dominação, conforme alega o autor Wendell Assis (2014, p.614), “passaram a ser reproduzidas pelos mecanismos do sistema-mundo capitalista colonial-moderno”

Logo, é evidente que na sociedade brasileira, o processo de independência da República, bem como o pós-abolicionista não encerraram, simultaneamente, a lógica opressora que vigorava no período colonial e escravocrata. Além disso, transportou-se para o novo modelo de sociedade capitalista em desenvolvimento.

Ainda, de modo mais incisivo, o autor Wendell Assis entende a expansão colonial como condição “sine qua non” para a existência e manutenção do capitalismo industrial, tendo a acumulação primitiva como um elemento imprescindível para o desenvolvimento capitalista. (2014, p.613-614)

Nesse sentido, Assis (2014, p.614) correlaciona a construção das hierarquias presentes na sociedade com a constituição da divisão internacional do trabalho:

“A construção das hierarquias raciais, de gênero e de modos de apropriação dos recursos naturais, pode ser vista como simultânea e contemporânea à constituição de uma divisão internacional do trabalho e dos territórios, marcada por relações assimétricas entre economias cêntricas e periféricas.

Nesse interim, a perspectiva da colonialidade determina que a hierarquia colonial, a qual consistia na relação entre europeu vs não europeu, continuaram existentes na divisão internacional do trabalho. De modo semelhante, observa-se essa dinâmica nas relações que favorecem a constituição e perpetuação de sujeitos subalternizados. (Assis, 2014, p. 614)

São pertinentes as considerações do referido autor acerca da continuação da lógica colonial de dominação, sobretudo sobre o surgimento do capitalismo atrelado às formas coloniais de hierarquia. Afinal, apesar de ser evidente a perpetuação de relações de domínio, há uma certa dificuldade na verificação de como essa perpetuação se dá, seja pela ausência de discussões nesse sentido, como pela manipulação através da concessão de condições melhores às pessoas que estejam em situação de subalternização.

Contudo, essa hierarquia colonial a qual trata o autor provém do desenvolvimento da ideia de raça enquanto elemento de diferenciação das pessoas e recurso para a classificação delas no contexto de hierarquia social.

Conforme determina Aníbal Quijano (2000, p.117) “A ideia de raça, em seu sentido moderno, não tem história conhecida antes da América”. Assim, a noção de raça foi uma forma de legitimar as relações de dominações impostas no período colonial, sendo as identidades associadas às hierarquias e papéis sociais. (Quijano, 2000, p.118)

Ainda nesse sentido, Aníbal Quijano, precursor no desenvolvimento do conceito de colonialidade, reitera em sua obra que dois processos históricos foram essenciais para a formação da América como padrão de poder, sendo estes a codificação das diferenças, baseadas na ideia de raça, “uma supostamente distinta estrutura biológica que situava a uns em situação natural de inferioridade em relação a outros” (Quijano, 200, p.117), e a articulação de todas as formas de controle do trabalho, sendo os seus produtos, recursos e tudo o que concerne ao capital e mercado mundial. (Quijano, 2000, p.117)

O capitalismo e divisão do trabalho atrelados a forma colonial de hierarquia foram relacionados por meio da ideia de raça associada a natureza dos papéis e posições na nova estrutura global de controle do trabalho. (Quijano, 2000, p.118). Nesse diapasão, conforme determina Aníbal Quijano (2000, p.118), “Ambos os elementos, raça e divisão do trabalho, foram estruturalmente associados e reforçando-se mutuamente, apesar de que nenhum dos dois era necessariamente dependente do outro para existir ou para transformar-se”

Nesse sentido, a codificação das diferenças favorecia a definição dos lugares e papéis dos brancos, negros e indígenas. Com o surgimento da nova estrutura

produtiva capitalista global, raça e divisão do trabalho foram articuladas para justificar as relações de poder, bem como foram associadas a natureza das novas funções. (Quijano, 2000, p.107 apud Flávia Vieira e Luana pereira, 2015, p.81)

No mais, desde o início da América, os europeus “associaram o trabalho não pago ou não-assalariado com as raças dominadas, porque eram raças inferiores.” (Quijano, 2000, p.119)

Essa concepção de trabalho não pago é imprescindível na compreensão da desigualdade salarial vislumbrada atualmente, ou ainda, quando se percebe a ausência de pessoas negras na ocupação dos considerados altos cargos nas empresas, sendo estes os cargos com maior remuneração na cadeia empresarial.

Essa classificação racial própria do colonialismo, bem como a associação racial com o trabalho não pago ou não remunerado, acabou por desenvolver entre os europeus ou brancos a concepção de que o trabalho remunerado era privilégio dos brancos. E a inferioridade direcionada aos indivíduos colonizados, significava que eles não eram dignos de receberem salários. (Quijano, 2000, p.120)

Logo, se vislumbra a colonialidade, presente sobretudo nas relações laborais, haja vista a continuidade de concepções que embargam a ascensão profissional do povo negro.

Nesse sentido, é incontroverso que o escravismo colonial, devido à sua duração e importância, deixou uma marca indelével na formação da sociabilidade brasileira, definindo os espaços de poder, a organização do Estado, a natureza da sociedade civil, a distribuição da riqueza material, as relações de produção e a transição para a sociedade de classes pós-1888. Assim, não seria exagero dizer que a análise das relações raciais é uma abordagem valiosa para entender os desafios enfrentados pelo Estado brasileiro na transição de uma estrutura escravocrata para uma sociedade livre e assalariada, própria do capitalismo. (Silva, 2021, p.950)

Contudo, a concepção de colonialidade trazida pelo autor Aníbal Quijano é contrariada pelas autoras Flávia Pereira e Luana Vieira. Assim, para as referidas autoras, a concepção proposta por Aníbal, não é capaz de encadear a complexidade das identidades, desigualdades e discriminações no mundo contemporâneo,

sobretudo no âmbito das relações de trabalho, pois não aplica a interseccionalidade que seria necessária nesse contexto. (Pereira, Vieira; 2015, p.78).

Assim, os fenômenos sociais existem na interseção, como, por exemplo, as mulheres negras que são vítimas de subalternidades estruturadas. Logo, a separação por categorias sociais, como cor e gênero, implica na distorção desses fenômenos sociais. (Pereira, Vieira; 2015, p.81)

Portanto, as referidas autoras criticam a homogeneização e separação de categorias sociais presentes no conceito de colonialidade proposta por Aníbal Quijano, exposto anteriormente.

Dentre as críticas destinadas a Aníbal, importante salientar que o autor ignora que a divisão racial do trabalho atrelada ao novo modelo de dominação mundial também foi conectada com outras categorias, tais como gênero e classe. No novo padrão de poder, algumas mulheres de origem europeia detinham um status mais elevado do que alguns homens não europeus, o que diverge com o patriarcado pré-europeu. (Pereira, Vieira; 2015, p.86)

Contudo, algumas estudiosas feministas negras resistem a ideia de interseccionalidade, por entenderem que a inserção desse conceito traria como consequência o apagamento das mulheres negras e o reposicionamento ao centro das mulheres brancas (Mendonza; Santos; 2021, p.265)

Contudo, observar a interseccionalidade é imprescindível para a realização de políticas e estudos que considerem o problema em sua totalidade. Assim, resta evidente que as noções pré-concebidas no período colonial permanecem na sociedade atual e foram transportadas para a divisão do trabalho, sobretudo desenvolvidas e expandidas no sistema capitalista, corroborando a precarização do trabalho, especialmente sobre a população negra.

Consoante Maurício Godinho (2019 p.98) “O direito do trabalho é produto do capitalismo”. Dessa afirmação pode ser extraído o entendimento de que o direito do trabalho favorece a permanência do capitalismo, uma vez que a sua proteção visa garantir o mínimo de proteção legal ao trabalhador para que permaneça neste sistema com as suas garantias legais.

Tendo em vista a relação demonstrada entre a ideia de raça e divisão do trabalho, outra discussão insurge-se. Trata-se da transição do trabalho escravo para o trabalho juridicamente livre, este, pressuposto histórico material do conceito de trabalho subordinado (Godinho, 2019, p. 98).

O direito do trabalho existe em razão do trabalho subordinado, é a categoria central sem a qual ele não existiria, encontrado nas relações empregatícias (Godinho, 2019, p. 98). Entretanto, para que houvesse trabalho subordinado, foi necessário uma “larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. (Godinho, 2019, p. 98)

Dessa maneira, as relações escravocratas, bem como as servis, não se conciliam com o direito do trabalho, uma vez que elas estão pautadas na lógica da sujeição pessoal do trabalhador, e não a sua subordinação. (Godinho, 2019, p. 98)

O trabalho subordinado, conforme visto anteriormente, deriva de uma relação jurídica na qual o empregado se compromete a observar a direção do empregador no que concerne ao modo de realização da prestação de serviços, sendo reflexo do poder diretivo (Godinho, 2019, p. 98). Logo, não há sujeição pessoal. O trabalhador apenas se sujeita ao modo de realização da atividade conforme o direcionamento do empregador.

Entretanto, a transição do trabalho escravo, pautado na sujeição completamente pessoal da pessoa escravizada para o trabalho juridicamente livre, observado no conceito clássico do direito do trabalho não foi um processo instantâneo, uma vez que as pessoas negras eram vistas como propriedades dos denominados senhores de escravos.

Logo, as noções pré-concebidas impostas pelos colonizadores e as hierarquias raciais construídas em período anterior ao do trabalho juridicamente livre prevaleceram, ainda sob o desenvolvimento do direito do trabalho, o qual buscava impor certa medida de civilidade às relações de poder firmadas com a evolução do sistema capitalista. (Godinho, 2019, p.95)

Essa continuação, conforme demonstrado anteriormente, é entendida como colonialidade, a qual revela a perpetuação dos efeitos do colonialismo no decurso do tempo.

A ideia de construção de hierarquias raciais e a associação sobre a natureza dos papéis na nova estrutura global de trabalho, tratada neste tópico, bem como a correlação entre o trabalho não pago ou pouco remunerado às raças consideradas inferiores acarretou um processo de desumanização voltado aos negros.

Em razão do processo de colonialidade, a desigualdade foi mantida e a formação da sociedade brasileira foi firmada no imaginário social que destinava estereótipos baseados em ideários racistas. Nesse sentido, cabe discussões acerca deste processo de desumanização, sobretudo na esfera estética, uma vez que é a área mais atacada por estereótipos que segregam e acarretam a desconexão com a própria negritude e busca pelo ideário da brancura.

3.2 O PROCESSO DE (DES)HUMANIZAÇÃO E A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE NEGRA

A escravização de pessoas negras e o impacto social deixado por este processo brutal acarretou indivíduos que perderam as suas individualidades e humanidade, em contraponto com a branquitude, a qual se autodeclarava como a representação universal de humanidade. Assim, é retirado das pessoas negras e indígenas as particularidades de cada ser humano, tomando assim a sua individualidade e as particularidades do ser racializado. (Silva, 2024, p.9)

O condicionamento a padrões pré-estabelecidos, tais como ideário de comportamento, sexualidade e profissão são considerados subterfúgios utilizados pelo racismo visando delimitar o corpo negro, e preservar a posição privilegiada da branquitude, a qual busca sempre ser vista como representação universal de humanidade. (Silva, 2024, p.9)

Nesse viés, a humanidade, no contexto social, é negada às pessoas negras. E essa negativa é reforçada por padrões estereotipados. No que concerne aos padrões estéticos, duas possibilidades se evidenciam no contexto social, a primeira concerne a imposição de um padrão, estipulada por terceiros, enquanto a outra diz respeito a renúncia dos elementos da sua própria identidade a fim de obter a inclusão social.

Nesse sentido, com o fito de ter acesso a humanidade, ou de sentir-se incluído na sociedade, o homem negro, conforme observa o autor Frantz Fanon (2008 apud Souza et al., 2022, p.12) adota os padrões que são considerados apropriados pela branquitude. “O negro tem duas dimensões. Uma com seus semelhantes e outra com o branco” (Fanon, 2008 apud de Souza, Pereira, 2022, p.12)

Além disso, para obterem aceitação, homens e mulheres negras de cabelos crespos passaram a alisar os fios, na tentativa de amenizar as marcas de classificação colonial, utilizando-se de processos químicos ou físicos para alterarem a curvatura dos seus cabelos. Esse comportamento demonstra o esforço empregado para se adequarem aos critérios estéticos voltados ao imaginário social eurocêntrico. (Santiago; Assis, 2017, p.102)

Nesse diapasão, observa-se a complexidade acerca da construção da identidade e estética das pessoas negras, uma vez que as suas características são constantemente associadas a aspectos negativos. Nilma Lino Gomes (2008, p.9 apud de Souza et al. 2022), relata que “A identidade negra acontece como um movimento que não se dá apenas a começar do olhar de dentro, do próprio negro sobre si mesmo e seu corpo, mas também na relação com o olhar do outro, do que está fora”

Contudo, o movimento negro foi, e continua sendo, imprescindível para a reconstrução da identidade que, por muito tempo, foi negada. Assim, a representatividade, primordial para a ressignificação de valores ancestrais, faz-se necessária no contexto da sociedade brasileira.

Preconiza as autoras Jéssica Meireles e Gilda de Souza (2022, p.15) “A representatividade está alinhada com a reconstrução identitária. A identidade étnico-racial no Brasil é construída no seio de grandes conflitos raciais.”

Ainda, no concernente a reconstrução dessa identidade, o cabelo foi estabelecido como símbolo de resistência. Nesse sentido, importa as considerações de Karine Ferreira e Vitória Régia (2024, p.32):

“O cabelo tornou-se um símbolo de resistência, orgulho racial e autenticidade, contribuindo para uma maior valorização da diversidade e da beleza em todas as suas formas. Através do resgate da estética afro centrada e do empoderamento por meio do cabelo natural, as mulheres negras estão redefinindo os padrões de beleza e construindo uma relação mais saudável e positiva com sua aparência, elas têm optado por assumir

sua textura natural, adotando penteados como tranças, coques, cachos afros com orgulho e confiança.”

Historicamente, existiram diversos processos que buscavam destituir os elementos estéticos associados às identidades que eram tidas como negras. Nesse percurso, foram vislumbradas técnicas de alisamento de cabelos, clareamento de pele e até afinamento dos traços presentes no rosto, que buscavam uma adequação ao padrão de beleza aceito. (Mesquita et al. 2020, p.232-233)

Através do processo de reconstrução, é notório uma ressignificação voltada aos aspectos do fenótipo negro. Segundo Mesquita et.al (2020, p.231), “significar pode ser entendido como dar sentido, expressar significado, valores, sentimentos.” Logo, ressignificar compreende atribuir um novo significado.

No ambiente de trabalho, é observado um modelo específico, no qual a estética negra é reiteradamente negada como a estética comum. O cabelo afro, por sua vez, é tido como contrário ao modelo idealizado para o ambiente empresarial. Em vista disso, as pessoas que não apresentam o padrão eurocêntrico acabam por serem estigmatizadas ou até excluídos de ambientes organizacionais. Por essa razão, em diversas situações as pessoas negras precisam aceitar que suas identidades sejam invisibilizadas para que consigam uma oportunidade de emprego. (Mesquita et al, 2020, p.235)

Entre a renúncia para conseguir o acesso ao mercado de trabalho e a imposição da sociedade ou dos empregadores, a resistência sobre os padrões tem se firmado. A exemplo disso, é imprescindível demonstrar o caso da trabalhadora negra que foi dispensada por se recusar a retirar as suas tranças, as quais, conforme interpretação do empregador, não estava em conformidade com o código de vestimenta da empresa. No julgamento realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, o magistrado condenou a reclamada a pagar uma indenização à parte autora – no valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais), e afirmou:

As tranças afro, portanto, constituem-se em relevante símbolo de ancestralidade para grande parte das mulheres negras e compõem um conjunto de recursos estéticos utilizados há muito tempo, mas que, atualmente, tendem a repercutir de forma muito significativa na afirmação da imagem dessas mulheres e no processo de (re) construção da sua autoestima. Dessa constatação, deflui o indiscutível valor histórico e cultural

dos cabelos trançados à moda africana, sem prejuízo do significado individual. [...] Cumpre assinalar que o chamado racismo institucional, embora comum, tem sua verificação muitas vezes dificultada em decorrência de um discurso antirracista absolutamente incompatível com a prática. Assim, o acesso, a permanência ou a ascensão da pessoa negra nas instituições (públicas ou privadas) são, não raro, mais penosos do que para o indivíduo branco, sem que tal circunstância seja explicitamente demonstrada. Parece-me que a situação no caso concreto é reveladora dessa prática: a reclamada negou a conduta preconceituosa, afirmou em diversas passagens da defesa o seu bom relacionamento com a autora, tendo, inclusive, apresentado várias postagens em redes sociais que explicitariam a excelente convivência com a demandante, mas, quando afrontada pela identidade visual da trabalhadora, que decidiu valer-se de um recurso estético que reforçava sua identidade negra, a empregadora entendeu que a imagem da demandante não mais se adequava ao ambiente organizacional e dispensou-a. (Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0010433-49.2020.5.03.0165)

Em vista disso, especialmente nas relações de trabalho, marcadas pela desigualdade que é inerente dessa relação, cabe observar como o racismo é exercido.

Nas organizações, as consequências do domínio do grupo dominante é a naturalização de diversos aspectos sociais, de modo que a cultura, assim como as questões que envolvem os padrões estéticos de um grupo específico são tomadas como patamar civilizatório dos outros. Logo, o domínio de homens brancos nas diversas instituições públicas e privadas dependem da existência de padrões ou regras que de forma direta ou não são como verdadeiros empecilhos na ascensão de pessoas negras, como também da ausência de espaços em que se se discuta as questões inerentes a desigualdade racial e de gênero, o que gera a naturalização do domínio do grupo instituído por homens brancos (Almeida, 2019, p.28)

As organizações se desenvolvem através de narrativas criadas por si próprias as quais não consideram a pluralidade da população com a qual se relacionam. Estas instituições são responsáveis por regulamentar e transmitir um modo de funcionamento que torna homogêneo o perfil dos seus empregados e lideranças, se perpetuando através do pacto da branquitude. (Bento, 2022, p. 17-18)

No mais, uma das características do pacto da branquitude consiste em “alianças e acordos não verbalizados que acabam por atender a interesses grupais”. (Bento, 2022, p.19). Podemos entender a branquitude como o lugar mais elevado da hierarquia racial, um poder que se estabelece classificando os outros como não-

brancos, e, ser branco significa, sobretudo, ser proprietário de privilégios raciais simbólicos e materiais. (Schucman, Cardoso, 2025 p.5)

Nesse sentido, a manutenção de um padrão estético que apenas considera os aspectos relacionados às pessoas brancas, corrobora um benefício intrínseco a essa população, em detrimento da população afrodescendente.

Em vista disso, Djamila Ribeiro (2018, p.111) reafirma: “Não sou discriminada porque sou diferente, eu me torno diferente através da discriminação.”

Assim, as empresas, enquanto instituições privadas, estabelecem normas e padrões que determinam a ação dos indivíduos. Entretanto, ao considerar a instituição um somatório de normas, padrões e técnicas de controle, Silvio Almeida determina que as instituições resultam de conflitos e lutas pelo monopólio do poder social (Almeida, 2019, p.26).

Segundo Silvio Almeida (2019, p.27) as instituições são “hegemonizadas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos.” Assim, os parâmetros discriminatórios baseados na raça servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. (Almeida, 2019, p.29).

Nesse sentido, os grupos que exercem o domínio sobre as instituições detêm o poder e o mantêm na medida em que institucionaliza seus interesses, “impondo a toda sociedade regras, padrões de conduta e modos de racionalidade que tornem “normal” e “natural” o seu domínio” (Almeida, 2019, p. 27).

Desse modo, a utilização dos parâmetros estabelecidos pelo “sujeito universal” anteriormente tratado neste trabalho, e para seus semelhantes, foi incrementada nas relações laborais, com obstáculos que visou dificultar a ascensão social do povo negro, bem como manter os privilégios conferidos a quem se enquadrava nessas características.

A condução deste conceito para as relações laborais foi realizada em razão das organizações serem compostas de membros que fazem parte de um sistema social que é maior, logo, quando estão no interior das organizações, eles não deixam de fazer parte daquela estrutura social que é “gênero”. (Prestes Mota 1979 apud Lage, Souza)

No mais, a fim de conseguir espaço no mercado de trabalho, muitas pessoas negras se utilizaram de formas de apagamento da sua subjetividade, com o intuito de obter a aparência considerada ideal para a ocupação dos cargos pretendidos, como também tornarem-se sujeitos e saírem da zona do “não ser” (Fanon, 2008, p.26)

Segundo o referido autor:

Há uma zona de não-ser, uma região extraordinariamente estéril e árida, uma rampa essencialmente despojada, onde um autêntico ressurgimento pode acontecer. A maioria dos negros não desfruta do benefício de realizar esta descida aos verdadeiros Infernos. (2008, p.26)

Conforme preconiza Frantz Fanon (2008, p.27) “O negro quer ser branco. O branco incita-se a assumir a condição de ser humano”. Logo, com o intuito de tentar obter a condição de humano, o indivíduo negro precisa ser branco. Essa constatação se evidencia nas supressões à identidade negra, tais como alisamentos dos cabelos e demais arquétipos de branqueamento, como a definição da sua identidade pelo branco. (Santos, 2023)

No que concerne a atuação das empresas ou empregadores, a padronização dentro do local de trabalho, como pressuposto para a realização da atividade laboral, quando não considera a pluralidade dos seus empregados, possibilita a manutenção do pacto da branquitude, sendo esta, a aliança ou acordo não verbalizado que atende a interesses grupais (Bento, 2022, p.19).

Dessa forma, faz-se necessário observar o modo como o racismo é mantido e fomentado nas empresas, uma vez que elas constituem instituições que são primordiais nas sociedades capitalistas contemporâneas.

3.3 O RACISMO INSTITUCIONAL E SUAS RAMIFICAÇÕES

Conforme determina Silvio Almeida, o racismo é definido através do seu caráter sistêmico. Assim, trata-se de um processo no qual são distribuídos entre os grupos raciais condições de subalternidade e privilégio, reproduzidos na política, economia e nas relações cotidianas (Almeida, 2019, p.26)

A ideia clássica do que é racismo perpassa pelo entendimento de ser apenas comportamentos individuais. Todavia, o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas também do resultado do funcionamento das instituições que acabam por conferir privilégios ou desvantagens, de forma direta ou não, baseados na raça. (Almeida, 2019, p.26)

A noção de racismo institucional volta-se a operação na qual a própria sociedade internaliza a produção das desigualdades em suas instituições. Logo, segundo Arivaldo de Souza (2011, p.80) “Os aparatos institucionais de uma dada sociedade encontram-se a serviço dos grupos hegemônicos que os criam e fazem com que funcionem para a reprodução do sistema que lhe confere significado e existência.”

Desse modo, quem opera esse sistema acaba produzindo tratamentos desiguais e exclusão ainda que não tenha a intenção de fazê-lo. Como consequência, um grupo de pessoas se beneficia do contexto de exclusão existente nas instituições, mesmo se as pessoas brancas beneficiadas não tenham a intenção de discriminar. (Souza, 2011, p.80)

O racismo institucional pode ser entendido como a falha coletiva de uma organização em fornecer um serviço adequado e profissional às pessoas devido à sua cor, cultura ou origem étnica. No mercado de trabalho, essa falha se manifesta por meio de normas, práticas e comportamentos discriminatórios que fazem parte do cotidiano das relações laborais, sendo resultado do preconceito racial, uma atitude que envolve estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer situação, o racismo institucional coloca indivíduos de grupos raciais ou étnicos discriminados em desvantagem no acesso a benefícios oferecidos pelo Estado e por outras instituições e organizações. (Silva, 2017, p.130)

A verificação do racismo institucional permite identificar o racismo não apenas pelas suas declarações, mas também pelas desvantagens que causa a determinados grupos, independentemente de sua manifestação ser consciente ou não (CRI, 2006 apud Silva, 2017 p.131). Nesse ínterim, o racismo institucional se manifesta no dia a dia das organizações, gerando desigualdades e injustiças, embora muitas vezes de maneira velada. (Silva, 2017, p.131)

É primordial a concepção de racismo institucional fora da ideia clássica de racismo enquanto atitude individualmente considerada, haja vista que em diversas situações

não há um responsável direto pelo racismo observado, mas o tratamento conferido é segregador e violento, acarretando desigualdades inerentes ao funcionamento da instituição.

Nesse diapasão, conforme López (2012) citado por Jussara Francisca de Assis (2018) “o racismo institucional atua de forma sutil, resultando em desigualdades não só na prestação de serviços, mas também na possibilidade de distribuição de benefícios e oportunidades aos variados grupos a partir do caráter racial.”

Júlio Cesar Silva Santos (2021, p.31) distingue o racismo institucional do estrutural. Para o autor, o racismo institucional compreende a discriminação indireta, subentendida, enquanto o racismo individual é a manifestação direta, explícita e materializada. Assim, o racismo estrutural seria a junção do racismo institucional com o racismo individual.

Silvio Almeida (2019) entende que o racismo institucional diverge do racismo individual pois atua dentro das instituições e organizações públicas ou privadas de forma sutil e disfarçada, que beneficia somente a um grupo racial específico e discrimina o outro, perpetuando, assim, a cultura da supremacia branca.

O racismo institucional no Brasil se manifesta por meio de normas, práticas e atitudes discriminatórias que, ao longo do tempo, foram naturalizadas no contexto do trabalho e em diversas áreas da sociedade. Essas ações geram preconceitos e estereótipos racistas. Como consequência, a população negra fica excluída dos benefícios oferecidos pelo Estado e por outras instituições que o representam. (Lage et al. 2017, apud Queroga, 2021, p.9)

Ainda, o racismo institucional pode ser compreendido como uma maneira de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros não existam ou existam de forma precária, diante de barreiras aplicadas na vivência dos grupos e indivíduos atingidos pelos esquemas de subordinação do racismo. (GUIMARÃES, 1999, P.15 apud Queroga, 2021, p.11)

A ausência de efetivação dos direitos relativos à população negra, sobretudo quando se observa o direito a igualdade, é evidente no cotidiano dos grupos racialmente subalternizados. Assim, a precarização dos direitos é um importante indicativo de barreiras enfrentadas pela população negra.

As empresas, enquanto instituições, podem ser locais que potencializam o ideário racista. Assim, segundo Fabiano Gomes Queroga (2021 p.11), “[...] quando alguém recebe um tratamento diferente por ser negro em uma empresa, esse é um caso de racismo institucional. Quando alguém tem privilégios, mesmo que indiretamente, por ser branco, também.”

Assim, o racismo institucional atua de maneira difusa no cotidiano das instituições e organizações, sobre o tratamento diferenciado na distribuição dos serviços oferecidos, benefícios ou oportunidades apresentadas à população negra. (López, 2012, p.127). Conforme preleciona a autora Laura López (2012, p.127) “Ele extrapola as relações interpessoais e instaura-se no cotidiano institucional, inclusive na implementação efetiva de políticas públicas, gerando, de forma ampla, desigualdades e iniquidades.”

Para López (2012, p.124), o Estado legitimou historicamente o racismo institucional, sendo este o fato primordial para legitimar as ações de políticas públicas, tais como as ações afirmativas na atualidade. Assim, as ações afirmativas são concebidas como políticas públicas criadas para corrigir uma trajetória de desigualdades e desvantagens enfrentadas por um grupo étnico-racial, que foi discriminado negativamente pelo Estado nacional.

Por isso, o que impulsiona essas políticas é a compreensão de que essas desigualdades tendem a persistir se o Estado continuar adotando os mesmos princípios universalistas que, na prática, beneficiam apenas certos setores da sociedade.

Ademais, a naturalização e reprodução das desigualdades são conferidas por meio desse processo de discriminação indireta que ocorrem dentro das instituições, por mecanismos que ocorrem de modo apartado do dolo dos indivíduos. (López, 2012, p.127)

O racismo institucional não difere dos outros tipos de racismo, mas ele se manifesta através das próprias instituições. Logo, o processo de desenvolvimento institucional pode favorecer um grupo étnico em detrimento de outros. A exemplo disso, o racismo institucional pode estar presente na hora das contratações no mercado de trabalho ou quando o Estado deixa de eletrificar uma comunidade rural ou ribeirinha

específica, enquanto realiza a eletrificação em outra comunidade de etnia diferente. (Crisóstomo, 2010, p.1 citado por Pace et al. 2011)

Devido a sua forma, ou seja, por se tratar de uma atitude velada através das normas ou cotidiano das organizações, o racismo institucional recebe condenação pública menor do que quando o racismo individual é proferido ou identificado. Assim, é difícil culpar ou responsabilizar quem fomenta este sistema ou quem se beneficia dele, apesar de ser reproduzido por essas pessoas que integram a instituição. (López, 2012, p.127)

Essa sistemática é muito perigosa e estratégica, uma vez que a compreensão de que se está diante de uma instituição com padrões ou normas que reproduzem o racismo é disfarçada, e a sensação que as pessoas negras possuem é de que aquela realidade na verdade decorre de um racismo que é estrutural, logo, podem chegar à conclusão de que não há o que ser feito, pois faz parte da herança escravocrata que a sociedade possui, sempre colocando a pessoa negra em situação de desvantagem. Dessa maneira, o combate é dificultado, e a reprodução é impulsionada.

Nesse sentido, faz-se necessário salientar o posicionamento de Cida Bento (2022 p.23) sobre a herança histórica. Para a autora, “fala-se muito na herança da escravidão e nos seus impactos negativos para as populações negras, mas quase nunca se fala na herança escravocrata e nos seus impactos positivos para as pessoas brancas.”

Segundo Márcia Campos Eurico (2013):

O anonimato existe à medida que o racismo é institucionalizado, perpassa as diversas relações sociais, mas não pode ser atribuído ao indivíduo isoladamente. Ele se expressa no acesso à escola, ao mercado de trabalho, na criação e implantação de políticas públicas que desconsideram as especificidades raciais e na reprodução de práticas discriminatórias arraigadas nas instituições.

Nesse sentido, o racismo institucional também favorece o fortalecimento da naturalização e culpabilização da população negra reforçando a aceitação e a auto responsabilização por sua permanência predominante nas camadas mais vulneráveis da sociedade, dificultando a implementação de medidas que possam transformar essa situação baseada em diferenças raciais. (Eurico, 2013)

O conceito de racismo institucional perpassou por diversos países. Nos Estados Unidos, esse conceito surgiu no contexto da luta pelos direitos civis e com a adoção de ações afirmativas. Na Inglaterra, foi utilizada como mecanismo para a formulação de políticas públicas na década de 1980, tendo em vista as dificuldades enfrentadas pelo sistema judiciário para atender às demandas da população não branca. No Brasil, a partir da metade dos anos 1990, esse conceito começou a ser incorporado na formulação de programas e ações voltadas à promoção da justiça racial. (Jacoud, 2008, p. 141 citado por Eurico, 2013)

Entretanto, apesar de ser reconhecido pelo Estado brasileiro, a erradicação dessa realidade apenas poderá ser alcançada com a efetividade das políticas públicas em conjunto com ações propostas e realizadas pelas instituições. Assim, nas empresas, instituição objeto de pesquisa neste trabalho, os comportamentos e normas que beneficiem apenas as pessoas brancas e afastam o povo negro, devem ser eliminadas ou reformadas, garantindo a este grupo o acesso aos direitos fundamentais e a justiça racial.

3.4 O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NO COMBATE AO RACISMO:

A erradicação do racismo na sociedade brasileira não possui uma resolução única, mas sim, um conjunto de práticas que visem a diminuição da desigualdade entre brancos e negros no corpo social. Conforme vislumbrado no tópico anterior, o racismo institucional se manifesta de modo sutil, de forma que a sua incidência não provém de comportamentos facilmente identificáveis ou isolados.

Para Elias Sampaio, (2016, p.82) os instrumentos necessários para o combate ao racismo institucional são as normas jurídicas (*lato sensu* e *strico sensu*), bem como a articulação política e práticas na gestão das organizações e instituições que utilizem como base um recorte racial.

As normas jurídicas de um lado e os princípios, doutrinas da administração pública de outro podem se constituir em instrumentos poderosos para o desenvolvimento do conceito, a articulação política e a implementação de combate ao racismo no ponto em que ele é mais sutil e mais perverso no Brasil, a saber: nos aspectos imateriais e não palpáveis das práticas institucionais.

Ainda, não são suficientes apenas as políticas públicas, apesar da sua essencialidade. Nesse sentido, para alguns autores, o racismo institucional se mostra presente também na própria constituição das políticas, uma vez que os padrões discriminatórios são observados na distribuição e eficácia dessas políticas de acordo com os grupos sociais e raciais aos quais elas se destinam. (Fonseca, 2015, p.333)

No que concerne a essencialidade das políticas públicas para o combate ao racismo institucional, tem-se que o Estado é o principal responsável sobre a perpetuação e reprodução do racismo. Desse modo, para que haja uma superação dessa realidade, o Estado precisa assumir a centralidade na atuação combativa. (Fonseca, 2015, p.343)

Em que pese as empresas serem instituições, logo, passíveis de incluírem mecanismos institucionais que servem aos interesses do grupo racial hegemônico, elas podem adotar uma conduta contra hegemônica ou que visem prevenir a ocorrência de práticas segregadoras e discriminatórias no ambiente laboral.

Nesse sentido, a utilização do compliance pode ser um importante instrumento de prevenção à normas ou padrões que fomentem o racismo.

O compliance é definido como um programa de conformidade, sendo esta a conformidade com as leis, políticas ou normas, o qual busca regulamentar e orientar os seus funcionários a agirem de forma correta. (Selém, et al., 2013, p.290). Ademais, sua adoção tem como objetivo criar um ambiente jurídico seguro e de confiança, fundamentais para garantir decisões bem fundamentadas. (Bertocelli 2019, p.37)

No mais, tem-se que o compliance é parte da segunda linha de defesa no processo de governança corporativa. Ele é responsável por monitorar a prevenir riscos que advém de rupturas legais, danos à imagem da empresa, corrupção e suborno, lavagem de dinheiro, entre outros ilícitos ou danos que dependem da atividade que é desempenhada no ambiente. (p.83)

Contudo, no contexto do racismo institucional, as normas que geram discriminação e apagamento da subjetividade das pessoas negras, em tese, não são formuladas por seus funcionários, apenas reproduzidas ou cumpridas.

Nesse diapasão, importa salientar que os empregadores e/ou gestores criam e se submetem às regras estabelecidas, dando legitimidade às regras e fazendo com que todos percebam que a sua aplicação não se restringe aos funcionários.

Desse modo, na medida em que os empregadores se submetem às regras de compliance, os empregados perceberão a importância daquelas normas, passando a aplicá-las e praticá-las no dia a dia. Estabelecido o exemplo ético, os gestores também detêm papel importante no monitoramento sobre o cumprimento das normas, supervisão, comunicação com os funcionários e conscientização sobre a importância daquelas normas para a empresa.

Trata-se, portanto, de um mecanismo que, ao definir o papel da política antirracista na empresa, obrigará todos a observar as suas regras, de modo a inibir qualquer prática que possa fomentar o racismo institucional.

Entretanto, a aplicação do compliance não implica em medida que, isoladamente, tratará a complexidade do racismo existente no âmago das organizações.

Contudo, trata-se de um importante instrumento que pode ser utilizado para inserir no código de conduta das empresas a promoção da igualdade racial em suas iniciativas, além das normas antidiscriminatórias.

Nesse sentido, não existe um programa único que resolveria a questão racial, tendo em vista a sua complexidade, a resolução é igualmente complexa.

Contudo, a implementação de políticas ou ações que promovam a inclusão social nas empresas é imprescindível para alcançar a igualdade enquanto direito fundamental na sociedade brasileira. As organizações também possuem responsabilidade pelo racismo que acomete o Brasil. Assim, a inclusão da população negra não se limita a uma demanda social, mas sim a um dever que as empresas detêm para com o país. (Souza, 2021, p.36)

Esse dever se origina dos anos em que a ascensão no mercado de trabalho foi ainda mais difícil, em que os cargos destinados ao povo negro eram predeterminados com base em sua raça. Outrossim, o dever para com a sociedade brasileira é verificado uma vez que essa atuação potencializa a igualdade de oportunidades e a valorização da diversidade.

Frequentemente, o racismo enfrentado por pessoas negras prejudica suas trajetórias profissionais, seja por meio de brincadeiras que disfarçam atitudes racistas, no denominado racismo recreativo, ou por formas mais explícitas de discriminação. Essas ações dificultam que essas pessoas possam se expressar livremente, opinar ou participar de reuniões de forma ativa, criando um bloqueio psicológico que reflete diretamente no seu desempenho no trabalho. Isso impede que elas se desenvolvam plenamente dentro da organização e, assim, limita suas possibilidades de crescimento na carreira. (Souza, 2021, p.37)

Dessa forma, ações que promovam a inclusão e a respectiva permanência de pessoas negras no contexto laboral, sobretudo nos altos cargos das empresas, são essenciais no combate ao racismo e no fomento a inclusão e ascensão da população negra no ambiente de trabalho.

Conforme determina Davi D'ávila Souza, (2021, p.38): “ao implementar uma ação afirmativa que vise a inclusão de negros e negras, é importante salientar que o programa, para ser efetivo, não pode se resumir a uma palestra ou um programa de trainee”. Dessa forma, para o autor, as ações de conscientização devem ser recorrentes nas empresas.

Ações pontuais não são efetivas. Para que haja transformação da relação entre brancos e negros no país, faz-se necessário a implementação de programas que ocorram de forma contínua, estabelecendo como alicerce da instituição a efetiva promoção de pessoas negras e a sua permanência.

Sobre os programas que visem a inclusão nas empresas, estes não podem se esgotar no momento em que o trabalhador é contratado, pelo contrário, a sua incidência deve continuar em políticas de permanência, visando o pleno desenvolvimento do trabalhador. (Souza, 2021, p.40-41)

As políticas de permanência não são sinônimos de deixar de qualquer modo, o(a) trabalhador(a) na instituição, mesmo quando não faça mais sentido para o empregador aquela contratação. De modo diverso, as políticas de permanência podem ser revestidas em ações que promovam o bem-estar daquele trabalhador no ambiente, evitando o seu desgaste psicológico ou situações de racismo velado, como se demonstra na incidência do racismo institucional.

Além disso, a possibilidade de ascensão do trabalhador negro na instituição é um exemplo excepcional de política de permanência. Nesse sentido, apesar das empresas negarem que criem obstáculos à promoção desses trabalhadores por meio de suas ações, as suas omissões também dificultam a trajetória da pessoa negra no ambiente de trabalho.

Ainda, o trabalhador negro está sujeito a escolhas intersubjetivas, tomadas com base nos perfis que são considerados adequados ao dia a dia da empresa, realizados por profissionais de Recursos Humanos, gestores ou administradores, e este processo não ocorre apenas na seleção de contratação, mas também na seleção dos times que farão os treinamentos, gestão, desligamentos etc. (BENTO, 2002 citado por Silva, 2022 p.30).

Em vista dessa realidade as empresas devem ter como alicerce a política de inclusão, já que a definição de candidato ideal está aliada aos estereótipos racistas, que geram segregação e exclusão no contexto laboral.

Ademais, faz-se necessário salientar que o papel das empresas não se resume a auferir lucro. Assim, apesar deste ser o objetivo precípua, também cabe a empresa assalariar e garantir a dignidade dos seus trabalhadores. Desse modo, não cabe aos empregadores, visando o lucro da empresa, violar os direitos fundamentais do trabalhador, nem se utilizar de instrumentos que promovam essa violação. Nesse viés, a função social da empresa se estabelece como um importante conceito.

Assim, a empresa exerce um papel relevante no âmbito socioeconômico, sendo um agente de harmonia social e solidariedade, além de representar um meio de implementação de políticas sociais e de promoção da equidade social. Esse compromisso a leva a favorecer, por meio de sua atuação econômica, uma comunicação mais transparente com seus funcionários e com a sociedade em geral, bem como a promover melhores condições sociais. (Diniz, 2018, p.408)

Ainda, Maria Helena Diniz (2018, p.387) destaca a relevância jurídica da função social da empresa na execução de programas sociais e implementação de benefícios aos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Dessa forma, ao empregador não cabe utilizar-se de instrumentos que apenas visem a contratação, com o intuito de obter a mão de obra necessária para auferir os

lucros, sem destinar preocupação com a execução de programas que objetivam a inclusão de pessoas negras, ou mesmo que permitam a vigência de normas internas que promovam o racismo institucional.

4 A ANÁLISE ACERCA DO FOMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL ATRAVÉS DO ESTABELECIMENTO DO “DRESS CODE” EMPRESARIAL E O EVENTUAL CONFRONTO COM O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO:

Este capítulo realçara a relevância do direito antidiscriminatório e a sua incidência nas relações laborais. Ainda, verificará as normas gerais e específicas do referido ramo jurídico. Outrossim, identificará a necessidade de observar os efeitos que determinadas normas neutras possuem sobre os grupos historicamente vulnerabilizados. Ainda, destacará o protocolo para julgamento sobre a perspectiva racial do CNJ e a sua relevância para o julgamento de casos que versem sobre as discriminações no ambiente de trabalho. De outro modo, examinará o eventual confronto da atribuição do dress code ao direito antidiscriminatório. Por fim, indaga-se sobre a possibilidade de promover a garantia de direitos para um grupo historicamente vulnerabilizado, através de normas que geram sutilmente apagamento da subjetividade.

4.1 NORMAS GERAIS E ESPECÍFICAS DO DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO:

Conforme visto em tópico anterior neste trabalho, o direito a igualdade compõe o rol de direitos fundamentais, os quais devem ser protegidos dentro do ordenamento jurídico. Nesse diapasão, a proteção desse direito é vislumbrada sobretudo quando se observa o conjunto de normas que visam a proteção contra a discriminação, uma vez que a prática discriminatória é o meio através do qual se obtém a violação ao direito de igualdade.

No que concerne ao direito antidiscriminatório, este se situa como uma categoria jurídica. Assim, consiste no “campo jurídico composto por uma série de normas que pretendem reduzir ou eliminar disparidades significativas entre grupos, um dos

objetivos centrais dos textos constitucionais das sociedades democráticas”. (Moreira, 2020, p.46 citado por Lucas et al, 2023, p.423) O referido campo jurídico permite combater as discriminações a partir da verificação conjunta de dois elementos centrais, sendo estes a igualdade e a discriminação. (Lucas et al., 2023, p.423)

Logo, a proteção à igualdade firma-se como elemento primordial para o surgimento do conjunto de normas que visam garantir esse direito, constituindo, assim, o direito antidiscriminatório.

É exatamente a vinculação entre o princípio da igualdade e a não-discriminação, que marca a realização de tratados internacionais de direitos humanos. (Creuz, 2024, p.8)

Logo, a igualdade, em consonância com o princípio da não discriminação, passaram a constituir pilares centrais do Direito Internacional dos Direitos Humanos. Assim, o princípio antidiscriminatório expressa a condenação de práticas e contextos nos quais desigualdades e relações de subordinação foram historicamente construídas e legitimadas socialmente. (Creuz, 2024, p.8)

Nesse sentido, as regras que dão efetividade ao Direito Antidiscriminatório constituem, assim, direitos fundamentais. Além disso, refletem a dimensão política presente na estrutura constitucional. A universalidade dos direitos fundamentais também serve como base jurídica para o Direito Antidiscriminatório. (Lucas et al., 2023, p.425)

Ainda, o direito antidiscriminatório deve ser compreendido como o campo que opera conforme a lógica do sistema constitucional. Nesse interim, faz-se necessário o direito antidiscriminatório ser vislumbrado como um sistema aberto, de modo que os princípios, regras e normas possuam níveis diversos de concretização. Nesse desiderato, deve haver normas que expressam parâmetros juridicamente vinculantes, bem como de conteúdo funcional, ou, ainda, com comando jurídico objetivo. Dessa forma, é essencial a análise do direito antidiscriminatório como uma área do direito organizada com o mesmo molde de outros campos jurídicos. (Moreira, 2020, p.99)

No campo do direito internacional e contexto laboral, apesar de ter havido a Organização Internacional do Trabalho (1919), conforme preleciona Thaisa Maira

Rodrigues Held et al. (2016, p.7) a proteção ao trabalhador firmou-se com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) uma vez que a violação a dignidade do trabalhador ultrapassa à jurisdição interna dos Estados.

Nesse interim, no referido documento, os artigos I, II-1, VII são vistos como o alicerce da proteção a igualdade e não discriminação. Nesse sentido, determinam:

Artigo I: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo II.1: Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição.

Artigo VII: Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, à igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Ainda, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, apesar de não ser um tratado, é percebida como um importante instrumento para o projeto decolonial, uma vez que a partir dele foram projetados diversos tratados, bem como instrumentos de proteção que reforçaram a igualdade étnico-racial, assim como a igualdade em todos os outros âmbitos e parâmetros. Exemplo disso foi a Convenção Internacional sobre a eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), a qual objetiva eliminar as discriminações raciais nos variados ramos sociais, visando reprimir as práticas racistas instituídas no corpo social. (Held et al., 2016, p.8-9)

No que concerne a este instrumento, ele possui caráter obrigacional. Nesse sentido, os Estados-Parte são compelidos a promoverem ações que visem reprimir ou responsabilizar quem discrimina, com o fito de obter o resultado almejado, que consiste na eliminação das discriminações. Assim, os estados devem criar mecanismos para fazer efetivar a implementação dessas políticas. No Brasil, a ratificação da Convenção gerou o comprometimento com a aplicação de ações afirmativas a fim de promover a igualdade para a inclusão de grupos que foram historicamente subalternizados. (GÖTTEMS; ROCHA, 2009, apud Santos, 2013, p.2)

Dessa forma, Denise Tatiane dos Santos (2013, p.8) preleciona sobre a CERD, alegando que “a intenção primordial é a consolidação da proteção de pessoas, ou grupos de pessoas, vulneráveis, que demandam uma proteção especial; no caso, as vítimas de discriminação racial. Outrossim, a referida autora aduz que a tutela da supracitada Convenção, no artigo 1º, parágrafo 1º é específica, ou seja, ela visa proteger um sujeito determinado, descrito de forma objetiva como aquele que venha sofrer discriminação sobre os fatores de raça, cor ou etnia. (Santos, 2013, p.8)

No direito interno, por sua vez, as normas antidiscriminatórias possuem como alicerce a Carta Magna, a qual determina as normas jurídicas fundamentais e direcionam as demais leis.

Assim, importa as considerações tecidas por Konrad Hesse citado por Adilson José Moreira (2020, p.98) o qual dispõe que apesar dos diversos instrumentos normativos que visem a erradicação da discriminação, existe uma tensão entre a racionalidade expressa nas normas jurídicas do direito antidiscriminatório e a transformação e caráter irracional que muitas vezes fazem parte das relações entre as pessoas, de modo que acarreta um certo embate entre o projeto político inerente aos textos constitucionais, e as práticas discriminatórias que visam a manutenção de relações de poder que permeiam a sociedade.

Nesse sentido, Adilson José Moreira (2020, p.98) considera primordial interpretar a norma constitucional dentro da realidade que ela está inserida, uma vez que “uma leitura de princípios abstratos dela desconectados impede que o texto constitucional tenha força normativa”

Nesse sentido, a força normativa do ordenamento jurídico fomenta a modificação necessária para que as práticas discriminatórias sejam erradicadas ou reduzidas, fortalecendo assim a promoção da igualdade.

Imperioso destacar a distinção entre as normas gerais e as normas específicas do direito antidiscriminatório.

No que concerne às normas gerais, situam-se nessa classificação os princípios constitucionais estruturantes, as normas programáticas, as normas de direito fundamentais e as normas de abertura dos direitos fundamentais.

Os princípios constitucionais estruturantes, conforme realça Adilson Moreira (2020, p.100), “expressam as direções básicas presentes em um sistema constitucional. São os parâmetros que expressam os valores centrais da ordem política.” Dessa forma, os poderes do Estado atuam de modo concomitante aos princípios estabelecidos. Além disso, a própria regulação da relação entre as pessoas e do Estado para com elas. São princípios constitucionais estruturantes o princípio da dignidade, da justiça social, cidadania e democracia pluralista.

No que tange às normas programáticas, elas unem mandamentos que direcionam a ação das instituições, a fim de promover a segurança material das pessoas. Desse modo, as normas programáticas são programas de ação que determinam deveres políticos com vistas a promover a erradicação das desigualdades. (Moreira, 2020, p.101)

As normas de direitos fundamentais, por sua vez, se consubstanciam como um conjunto valorativo básico da ordem jurídica. As normas de direitos fundamentais são direitos que os titulares se utilizam para garantir o alcance à inclusão social. Além disso, tem como característica precípua o direcionamento de ação sobre o poder público. São direitos públicos subjetivos que se tornaram disponíveis a todos diante da universalização presente nos regimes democráticos. (Moreira, 2020, p.102)

Além disso, conforme determina Adilson José Moreira (2020, p.103), as normas de direito fundamentais “estabelece a racionalidade a ser seguida por instituições públicas e privadas nas interações com as pessoas”.

Por último, no que concerne as normas de abertura dos direitos fundamentais, estas são estabelecidas nos textos constitucionais e tratados internacionais, de modo a permitir a extensão da proteção legal a grupos vulnerabilizados que podem não se enquadrar no rol descrito no texto legal. Nesse sentido, as normas de abertura destinam-se a aumentar o nível de proteção contra a discriminação, com cláusulas que possibilitam ao legislador ou magistrado incluir no âmbito de proteção estes grupos que não foram pensados previamente, sobretudo no contexto dinâmico da sociedade, que oportuniza a criação de novos meios de exclusão. (Moreira, 2020, p.103)

É imprescindível destacar a relevância das normas de abertura no contexto em que as formas de exclusão se aperfeiçoam na sociedade, seja através do desenvolvimento da tecnologia, ou pelo próprio regresso na comunicação entre as pessoas.

Por fim, as normas específicas de direito antidiscriminatório, segundo Adilson José Moreira (2020, p.104) “Elas mencionam certos traços que devem ser legalmente protegidos por serem meios através dos quais indivíduos e também instituições praticam atos discriminatórios”.

Dessa forma, o referido autor informa que esses traços são utilizados como critérios que visam proteger e promover a inclusão de grupos vulneráveis. Para isso, o supracitado autor alega que as normas específicas de direito antidiscriminatório impõem obrigações positivas ou negativas a atores sociais, de modo que determine a vedação de uma característica como parâmetro para a discriminação negativa ou que vise a utilização dessa característica específica para favorecer a inclusão.

Ainda no que concerne a especificidade das normas do direito antidiscriminatório, o esforço destinado a consumir o mandamento antidiscriminatório gerou como consequência a formulação de legislação e jurisprudência singular (Rios, et al., 2017, p.128) Assim, conforme Roger Raupp Rios et al. (2017, p. 128) “acabaram por demarcar domínios do conhecimento e da prática jurídicas, conhecidos como “direito da antidiscriminação” e “direito de minorias”.

Ademais, não apenas dispositivos específicos em tratados gerais de direitos humanos são firmados, como também tratados específicos de direitos humanos, jurisprudência, um aparato jurídico é criado com o fito de tornar efetivo o mandamento antidiscriminatório, resultando no direito da antidiscriminação. (Creuz, 2024)

O Direito da Antidiscriminação se concretiza a partir de normas gerais, como aquelas dispostas no texto constitucional, e específicas, voltadas à tutela jurídica de pessoas e grupos vulnerabilizados e em posição de desvantagem político-social em virtude da associação a características negativamente valoradas, sejam elas de origem nacional ou internacional, no caso de tratados de direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro (Creuz, 2024)

Nesse diapasão, as normas antidiscriminatórias partem do princípio de que certas características designam segmentos na sociedade que se situam em situação temporária ou histórica de desvantagem quando comparados a outros grupos na sociedade. Desse modo, apesar do princípio da igualdade visar a proteção de todos, existem membros de grupos em situação de vulnerabilidade cuja chance de sofrer atentados discriminatórios são maiores. (Moreira, 2020, p.105)

Essa passagem corrobora a necessidade da criação de normas específicas, uma vez que o desenvolvimento delas favorecem um direcionamento para cada grupo, ou seja, para cada conjunto de pessoas que são discriminadas por características semelhantes ou iguais, ampliando assim a eficácia das medidas de proteção e inclusão.

Ainda, no que tange a descrita situação de desvantagem em que os grupos vulnerabilizados se encontram, essa situação pode ser decorrente tanto de ações intencionais, quanto de práticas que não são arbitrárias, mas os seus efeitos afetam as pessoas que já se encontram em uma situação de desigualdade. Posto isso, a análise da situação de desvantagem também deve ser feita “a partir dos efeitos imediatos e duradouros que uma norma ou prática social pode ter, mesmo que sejam neutras. (Moreira, 2020, p.105).

No âmbito das relações laborais, o impacto da incidência de uma norma ou prática deve ser observada, mesmo quando está envolvida em um discurso de neutralidade.

A relevância dessa análise é evidenciada pela possibilidade da composição de dois ou mais fatores de desvantagem. Assim, o trabalhador, que está situado em uma relação jurídica cuja posição é de hipossuficiência, também pode cumular a este fato o pertencimento a um grupo vulnerabilizado socialmente, agravando assim a sua posição de desigualdade político-social.

A verificação acerca das desvantagens para o direito antidiscriminatório, pode ser vislumbrada na atribuição do dress code nas relações de emprego. Dessa maneira, apesar de ser uma norma aparentemente neutra por ser destinada a todos os trabalhadores da empresa, sem distinção, o cumprimento dessa norma para as pessoas que estão em situação de desvantagem estrutural na sociedade pode ser uma forma de fomento à continuação dessa estrutura, como também a exclusão ou

obstáculo ao desenvolvimento profissional do trabalhador que pertence ao grupo vulnerabilizado.

Dessa forma, é primordial observar quais são os efeitos imediatos e duradouros da atribuição do dress code para o trabalhador que pertence ao grupo vulnerabilizado, o qual neste trabalho condiz com a população afrodescendente.

Logo, mesmo que não haja a intenção ou conduta arbitrária do empregador ao atribuir o código de vestimenta, essa prática pode potencializar a prática discriminatória e incorrer em violação e apagamento da subjetividade das pessoas negras.

Nesse sentido, as normas antidiscriminatórias também determinam atores que possuem a responsabilidade de promover tanto ações negativas quanto positivas com o fito de integrar os grupos vulnerabilizados. A doutrina e jurisprudência propiciou a afirmação de estudiosos no sentido de que essa função se estende a atores privados, tendo em vista a necessidade de incluir todos os setores da sociedade para o alcance da inclusão. (Moreira, 2020, p.106).

Dessa forma, ao tecer considerações às normas específicas do direito antidiscriminatório, Adilson José Moreira (2020, p.106) determina: “Essas normas existem exatamente para regular situações que violam o dever de tratamento igualitário; elas existem para alterar a realidade e também para manter a situação desejada, uma vez que ela seja alcançada”.

Ainda, no que tange aos atores que possuem a responsabilidade em promover ações que visem a inclusão de grupos vulnerabilizados, faz-se necessário observar como deve ocorrer o tratamento do judiciário no julgamento de casos discriminatórios, e como a aplicação das normas deve incluir a perspectiva étnico-racial. Em vista disso, faz-se necessário salientar o funcionamento e aplicação do protocolo de julgamento com a perspectiva racial.

4.2 A INCIDÊNCIA DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL ATRAVÉS DA RESOLUÇÃO 598/2024 DO CNJ.

Conforme vislumbrado em tópico anterior, as ações que buscam a inclusão de grupos vulnerabilizados devem ser realizadas por diversos atores sociais. Ainda, foi destacado que as normas antidiscriminatórias são voltadas à tutela jurídica de pessoas e grupos vulnerabilizados e em posição de desvantagem político-social e que a análise da desvantagem que acomete alguns grupos vulneráveis deve ser pautada também na observância dos efeitos que algumas normas ou práticas - impostas sob o pretexto de neutralidade - geram para as pessoas que fazem parte do referido grupo social.

Contudo, é tênue a análise dos efeitos de normas ou práticas tidas como neutras, sobretudo quando se indaga quem fará essa análise e se, durante ela, irá incidir a perspectiva étnico-racial.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Resolução Nº 598, promoveu o protocolo de julgamento com perspectiva racial, o qual estabelece as veredas pelas quais os julgamentos do poder judiciário devem adotar, visando a consideração de questões raciais nos julgamentos realizados. Ademais, o referido protocolo realiza diversas recomendações para àqueles que compõem o judiciário, e determina como a aplicação das normas contidas no texto constitucional ou legal devem ser aplicadas visando evitar a perpetuação das discriminações.

O direito do trabalho, enquanto ramo jurídico, determina direitos mínimos que devem ser assegurados a todas as pessoas. Nesse desiderato, a aplicação desses direitos deve observar a perspectiva racial na medida em que a interpretação meramente neutra pode acentuar a marginalização da população negra no mercado de trabalho. (CNJ, 2024, p.142)

No que concerne a promoção e representatividade do ambiente de trabalho, o referido protocolo recomenda que os magistrados analisem, diante de alegações de discriminatórias, não apenas o quantitativo de pessoas negras nas empresas, mas também quais cargos essas pessoas ocupam. (CNJ, 2024, p.146)

Ademais, o protocolo determina que os juízes e juízas, ao analisarem processos de condutas discriminatórias, verifiquem também se a estagnação das pessoas negras na empresa, ou seja, se a ausência de ascensão profissional decorre da prática de condutas “irregulares”.

Conforme determina o CNJ (2024, p.147), “dados estatísticos indicam que pessoas negras ocupam menos empregos formais do que pessoas brancas”. Essa passagem demonstra como a divisão racial e sexual do trabalho é atuante, uma vez que a segregação ocupacional baseada na raça atrela à pessoa negra estereótipos que as tornam inadequadas para ocuparem locais ou posições superiores na hierarquia da empresa, “pois o fenótipo negro frequentemente não se enquadra no padrão idealizado de aparência física para certos cargos e ambientes corporativos”. (CNJ, 2024, p.145)

Ainda, no que se refere ao primeiro obstáculo de inserção da pessoa negra ao ambiente laboral, o protocolo analisa as seleções para os cargos de gestão, os quais, por vezes baseiam-se em avaliações subjetivas. Dessa forma, afirma ser imperativo que o magistrado ou magistrada “examine se houve um processo seletivo transparente, com critérios objetivos e acessíveis, analise os currículos e experiências dos(as) candidatos(as), e avalie os critérios que fundamentaram a escolha final”. (CNJ, 2024, p.147)

Desse modo, para que haja um julgamento por parte dos magistrados da justiça do trabalho através da perspectiva racial no âmbito trabalhista é imprescindível para que se perceba como a segregação ocupacional e discriminação incidem nessa relação jurídica. Outrossim, essa percepção das variadas formas de exclusão permite entender o motivo pelo qual os trabalhadores negros são mais suscetíveis aos impactos negativos no mercado de trabalho, que pode ser verificado na dificuldade de ascensão profissional, permanência nas relações de emprego e sociabilidade no local de trabalho. (CNJ, 2024, p.159)

Dessa forma, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu neste documento certas diretrizes para a atuação judicial. Como exemplo de direcionamento, o órgão destacou a postura do(a) magistrado(a) ao analisar o processo, o qual deve sempre verificar o contexto fático e autoquestionar-se sobre as nuances do racismo. Ainda, destaca a necessidade de cuidado ao tratar de causas relativas à discriminação,

para que o âmbito jurídico não perpetue o ciclo de exclusão e marginalização. Ademais, preconiza o CNJ que os magistrados sigam os seguintes passos para decidirem em processos que versem sobre a discriminação nas relações laborais:

a) Dar maior peso ao depoimento da vítima: Reconhecer a importância dos testemunhos das vítimas em casos de discriminação, especialmente quando há dificuldades na produção de outras provas.

b) Reconhecer a possibilidade de estereótipos nas provas: Avaliar criticamente as provas apresentadas, levando em conta que estereótipos de raça e gênero, como o estigma de hiperssexualização da mulher negra, podem influenciar interpretações e decisões judiciais.

c) Distinguir as experiências pessoais das da vítima: Entender que as experiências e vivências pessoais da julgadora e do julgador podem diferir das da vítima, sendo fundamental separar essas situações para garantir uma análise imparcial.

d) Buscar normas que concretizem a igualdade substancial: Aplicar normas nacionais e internacionais que visem concretizar a igualdade substancial, considerando a possibilidade de discriminação indireta e os impactos desproporcionais sobre a vítima.

e) Examinar o processo sob a perspectiva da interseccionalidade: Considerar todos os fatores de discriminação e opressão presentes, analisando o caso por meio da interseccionalidade para atenuar esses fatores da melhor maneira possível nas decisões.

f) Considerar os julgamentos das Cortes Internacionais: Realizar um diálogo transconstitucional, considerando os julgamentos das Cortes internacionais, especialmente da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Proceder ao controle de convencionalidade, se necessário, para assegurar que a aplicação de determinada norma não reforce a desigualdade estrutural presente na situação. (CNJ, 2024, p.163)

Dessa forma, resta demonstrada como a atuação dos magistrados enquanto atores sociais pode, através das suas decisões, afastar o pretexto da neutralidade das práticas ou normas que podem gerar discriminação. Ademais, a relevância jurídico-social do protocolo é evidenciada no decorrer da sua leitura, na aplicação prática e no combate às práticas discriminatórias que podem surgir no contexto laboral.

4.3 A ATRIBUIÇÃO DO DRESS CODE E O EVENTUAL CONFRONTO COM O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO:

Conforme vislumbrado no primeiro capítulo deste trabalho, o Código de Vestimenta das empresas, também conhecido como Dress Code, é uma importante prerrogativa que o empregador dispõe no exercício da atividade que compõe a relação laboral. Dada a relevância social que a imagem dos seus trabalhadores confere à impressão de profissionalismo que se vincula a empresa através desse elemento, o que importa para o crescimento da empresa na medida em que fortalece a imagem dela. Entretanto, a definição do dress code pressupõe uma padronização, a qual, por vezes, desconsidera os aspectos relativos à subjetividade das pessoas negras e a sua individualidade.

Nesse desiderato, é primordial verificar como a atribuição do dress code pode violar as normas do direito antidiscriminatório, mormente quando verificada a exclusão das características da população negra no ideário imposto pelo Código de Vestimenta, da sua cultura, subjetividade e ancestralidade. Ainda, importa observar que a atribuição de um código de vestimenta pode ser conferida de modo indireto, pautado no discurso da necessidade de uma “boa imagem”, ou “cabelos arrumados”, o que pressupõe a necessidade de valoração do empregador, que pode estar pautada em preconceitos e arbitrariedade.

Dessa maneira, os empecilhos e segregação criados pela instituição do código de vestimenta à população negra podem ser vislumbrados ainda quando se determina uma norma neutra. Posto isso, o fomento ao racismo institucional através dessa prática deve ser observado e combatido.

Conforme determina a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial, no seu artigo 1.1

“Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.”

Dessa forma, o trabalho constitui-se como direito fundamental. Assim, qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseadas em raça ou em cor que restrinja o reconhecimento do direito ao trabalho é tratada como discriminação racial pela referida convenção.

O artigo II, e, da Convenção obriga os estados partes a se comprometerem na eliminação entre as barreiras entre as raças e a desencorajar o que tende a fortalecer a divisão racial.

Conforme destacado pelo próprio protocolo de julgamento com a perspectiva racial do CNJ, no tópico sobre racismo e divisão racial nas relações de trabalho, Pesquisas indicam a presença de uma separação racial e de gênero no mercado de trabalho, que funciona como um elemento fundamental na criação de desigualdades raciais e de gênero. Assim, a verificação da concentração dos trabalhadores negros em setores de baixa remuneração e prestígio, enquanto os trabalhadores brancos situam-se nos empregos com remuneração maiores e alta notoriedade corrobora a referida divisão. (CNJ, 2024, p. 142)

Desse modo, quando o dress code é utilizado de forma discriminatória nas empresas e estabelece um padrão que considera como ideal as características que são próprias das pessoas brancas, a exclusão de quem não se enquadra nesse fenótipo favorece o fortalecimento da denominada divisão racial do trabalho. Assim, a ascensão ou permanência das pessoas negras pode ser prejudicada, de modo que os altos cargos serão preteridos para elas nesse contexto.

Nesse sentido, a permanência dessa realidade implica em manifesta violação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial enquanto norma específica do direito antidiscriminatório.

Além disso, a discriminação frequentemente não decorre de uma intenção consciente, mas sim de tendências cognitivas que provocam uma visão negativa de determinados grupos. (CNJ, 2024, p.145) Dessa forma, os estereótipos negativos que se destinam ao povo negro, constantemente associados aos aspectos relativos à aparência, pode ser utilizado como parâmetro na valoração do empregador na medida em que o dress code pressupõe essa ponderação do gestor.

Outrossim, o estatuto da igualdade racial traz, em seu artigo 4º as diversas maneiras em que a participação da população negra deve ser promovida prioritariamente em condição de igualdade de oportunidade. Desse modo, o inciso IV e V preveem:

IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, **institucionais e estruturais**; (grifo meu)

V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais **que impedem a representação da diversidade étnica** nas esferas **pública e privada**; (grifo meu)

Desse modo, ao instituir um Código de Vestimenta, o empregador não pode obstaculizar a representação da diversidade étnica que permeia a sociedade brasileira. O código de vestimenta, apesar de ser um modo de padronizar os trabalhadores, ele não pode dispor de mandamentos que impeçam o ingresso dos elementos da cultura e individualidade do trabalhador negro, exceto quando verificado a necessidade do dress code para a segurança da pessoa contratada.

Ainda, conforme dispõe o inciso IV da referida norma, deve ser promovido os ajustes normativos necessários para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica. Entretanto, a Consolidação das Leis do Trabalho ao prever a instituição do Código de Vestimenta, estabelece no artigo 456-A, caput, que cabe ao empregador definir o Código de Vestimenta no ambiente de trabalho. Logo, incumbe a ele esta definição, e não há ressalva na norma quanto aos limites neste estabelecimento, apesar da doutrina e jurisprudência ter sanado esta omissão quando discute sobre os limites do empregador no contrato de trabalho destacado em tópico anterior, bem como a base principiológica protética que envolve o contrato de trabalho.

Ademais, no que concerne as normas internas específicas do direito antidiscriminatório, tem-se este ramo do direito como uma criação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988. (Maués, 2024, p. XVI). Nesse sentido, Antônio Moreira Maués (2024, p. XVI) destaca que tendo em vista os objetivos trazidos pela Carta Magna, a promoção do bem de todos sem distinções de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação acarretou a possibilidade que essas características protegidas fossem interpretadas de

maneira a fortalecer os direitos dos grupos que, ao longo da história, enfrentaram discriminação na sociedade brasileira.

Outrossim, Creuz (2024) ao tratar sobre as normas do direito antidiscriminatório, determinou que elas visam tutelar juridicamente as pessoas que estão em situação de desvantagem político-social. Nesse interim, o racismo institucional, enquanto sistema que potencializa a discriminação dentro das instituições, é a forma pela qual as desvantagens são conferidas nas organizações, tendo em vista a disparidade de tratamento baseadas na raça. Logo, as pessoas negras que sofrem o racismo institucional são objeto de tutela do direito antidiscriminatório.

Assim, o Estatuto da Igualdade Racial determina no seu artigo 4º inciso IV que a promoção da participação da população negra deve ser promovida em condição de igualdade de oportunidade por meio de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações. Dessa forma, o referido inciso destaca, inclusive, as manifestações institucionais.

Concomitantemente, devem ser realizados ajustes normativos no âmbito interno das empresas enquanto instituições, a fim de aperfeiçoar o combate a discriminação étnica, de modo que não pode conferir um benefício ou prejuízo a alguém, mesmo que de modo indireto, baseado na raça, o que indica a ocorrência de racismo institucional. (Queroga, 2021 p.11)

Dessa maneira, a instituição do dress code não pode ser pautada tão somente no ideário que preconiza o que é devido ou não pela branquitude, uma vez que isso acarreta a exclusão sistemática das pessoas que se distanciam desse ideal, ou ainda o apagamento das suas subjetividades, ainda que elas permaneçam na relação laboral.

Ainda, essa exclusão sistemática é o elemento basilar da ocorrência do racismo institucional.

Portanto, é necessário que a instituição estude e incremente em suas relações o combate ao racismo e a valorização da diversidade, para que não incorra em violação das normas do direito antidiscriminatório, bem como aos direitos relativos à pessoa que está na relação na condição de empregado.

Ainda no que tange às normas antidiscriminatórias específicas do direito interno, o inciso XLI do artigo 5º da CF/88 dispõe que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais".

O direito penal prevê legislação específica para a tipificação dos crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, através da lei 7.716/1989, dessa forma, a supracitada legislação engloba os crimes que envolvem as relações de trabalho.

Dessa forma, o artigo 4º da lei 7.716/1989 determina como crime negar ou obstar emprego em empresa privada por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica, e incorre na pena de reclusão de dois a cinco anos.

Ainda no que tange às relações de trabalho, a referida lei tipifica como crime impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional, bem como proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, culminando na pena de reclusão de dois a cinco anos. Logo, é evidente o aparato normativo interno que objetiva a proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho, inclusive na seara criminal.

Desse modo, para Fernando Capez (2021) apesar das omissões terminológicas, o variado arcabouço legislativo que proíbe as discriminações e preconceitos de cor e raça, e criminalizam as condutas que geram segregação de grupo ou segmento social exprimem o avanço civilizatório da sociedade brasileira, a qual não permite nenhuma tentativa de exibir uma suposta superioridade de um grupo sobre o outro.

Ademais, para o autor, esse avanço civilizatório é responsável pela garantia da efetividade aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e isonomia.

4.4. PROMOVER A GARANTIA DE DIREITOS PARA UM GRUPO HISTORICAMENTE VULNERABILIZADO A PARTIR DE PRÁTICAS QUE PROMOVEM SUTILMENTE APAGAMENTO DA SUBJETIVIDADE, É POSSÍVEL?

Conforme verificado anteriormente, o racismo institucional trata-se de um fenômeno sistemático, que se caracteriza pela reprodução de desvantagens ou privilégios a determinados grupos, os quais são reproduzidos em diversos setores sociais, tais como a política, economia, e demais relações cotidianas. (Almeida, 2019, p.26)

Nesse interim, não se trata da ideia clássica de racismo enquanto atitude individual, mas sim uma estrutura criada dentro das instituições que garante uma condição de privilégio às pessoas brancas e ausência de vantagens às pessoas negras. Desse modo, a perpetuação desse sistema é possibilitada sobretudo pelo pacto da branquitude, o qual se reveste em “uma relação de dominação de um grupo sobre outro, como tantas que observamos cotidianamente ao nosso redor [...] e que assegura privilégios para um dos grupos e relega péssimas condições de trabalho, de vida, ou até de morte para o outro” (Bento, 2022, p.15).

Nesse sentido, o Código de Vestimenta nas empresas é, apesar de ser uma norma aparentemente neutra, que visa a padronização dos empregados frente a criação da imagem da empresa, ele pode perpetuar padrões eurocêntricos de estética ou comportamento, de modo que a subjetividade e individualidade das pessoas negras restam não só comprometidas, como também verifica-se, neste cenário, a possibilidade de fomento ao racismo institucional, uma vez que haverá a obstacularização do acesso das pessoas negras ao mercado de trabalho, ou, quando acessado, será por meio de violação de direitos e apagamento da subjetividade delas.

Contudo, a relevância do dress code nas empresas é defendida como uma maneira de demonstrar o profissionalismo atinente àquela organização. Dessa forma, o referido instrumento busca demonstrar também, através da vestimenta do empregado, os objetivos traçados pela empresa.

Entretanto, a ideia de pessoa profissional requer a valoração da sociedade e do empregador. Nesse sentido, a ideia construída na sociedade brasileira cuja estrutura foi moldada pelo racismo estrutural, é um adjetivo estereotipado e carregado de

subjetivismo que desconsidera as manifestações culturais da cultura afro e destinam a elas a condição de inapropriadas para o ambiente de trabalho.

Dessa forma, a proibição de tranças e dreads, por exemplo, consubstanciam a maneira como o cabelo afro pode ser tratado como uma característica que afasta a noção socialmente construída pessoa profissional, sob o prisma da raça como elemento definidor. Nesse desiderato, apesar do pretexto de neutralidade na atribuição de um dress code, a padronização que se pauta em elementos eurocentrados exclui as manifestações da estética negra, a qual foi por anos subjugada e discriminada. Contudo, atualmente essa discriminação pode ocorrer de modo velado.

Ademais, conforme destacado por Adilson José Moreira (2020, p.105), a análise da desvantagem conferida aos grupos vulnerabilizados cuja proteção é objeto do direito antidiscriminatório, deve ser verificada pelos efeitos imediatos e duradouros que determinada norma ou prática pode ter, ainda que elas sejam consideradas normas neutras.

Posto isso, a neutralidade que envolve o dress code não pode ser utilizado como pretexto para a incidência de normas no contexto laboral que gerem a exclusão da estética negra, uma vez que a padronização que considera como ideal apenas as características que são próprias de pessoas brancas podem ser usadas como mecanismo para invisibilizar a estética e identidade negra.

Ainda, a relação que o indivíduo negro possui com a construção da sua estética é pautada por uma reconstrução identitária, uma vez que a sua existência sempre foi obstaculizada na sociedade brasileira. Dessa forma, o processo de desumanização das pessoas negras, exposto no tópico 3.2 deste trabalho reitera como sempre houve um condicionamento a padrões pré-estabelecidos, de modo que a pessoa negra ou é impedida de ter acesso a privilégios que as pessoas brancas possuem, ou, para obtê-los, nega a si mesmo, na tentativa de ser incluída socialmente.

Dessa forma, processos como o alisamento dos cabelos crespos evidencia como a pressão estética é atuante, e como os padrões eurocentrados foram estabelecidos na sociedade. Logo, a representatividade nos espaços sociais é essencial para a recuperação da estima da população negra.

Dessa forma, a observância da simbologia envolvida nas manifestações da estética negra torna-se imprescindível para a reconstrução de uma imagem que, no decurso do tempo, foi moldada sob estereótipos negativos e racistas.

Desse modo, a verificação de um padrão estético nas empresas que seja estereotipado contrapõe os mandamentos do direito antidiscriminatório. Na medida em que este visa tutelar os indivíduos que pertencem a grupos sociais em situação temporária ou histórica de desvantagem quando comparados a outros grupos na sociedade (Moreira, 2020, p.105), essa situação de malefício na análise do dress code é percebida pela exclusão duradoura de elementos concernentes a estética negra no ambiente de trabalho, por serem consideradas inconvenientes e inapropriadas ao exercício do labor.

Ainda, sob este pretexto de inapropriadas, são vislumbradas defesas que acusam elementos da estética negra de serem “modismo”, na tentativa de desqualificar, por exemplo, a utilização de tranças afro no ambiente de trabalho.

Assim, ao invés de fomentar na empresa a inclusão da diversidade étnica, em todos os seus aspectos, a instituição passa, nesse quesito, a incorporar o modelo discriminatório em conformidade com a expectativa do corpo social, que, por sua vez, é construída através do racismo estrutural.

Contudo, conforme previamente esboçado, existe um embate entre a racionalidade expressa dos textos que tutelam os grupos vulnerabilizados e as práticas discriminatórias mantidas por relações de poder que permeiam a sociedade. (Konrad Hesse apud Adilson José Moreira 2020, p.98).

Nesse interim, o Código de Vestimenta, apesar de estar alinhado precipuamente aos interesses do empregador no manejo da sua atividade econômica, ele comporta subjetivismos que são capazes de demonstrar e perpetuar a lógica pela qual as hierarquias sociais e raciais se formam no atual contexto social.

Posto isso, verifica-se que a utilização do dress code, para a população negra, pode ser um instrumento de apagamento da sua subjetividade e violação de direitos, uma vez que a sua má utilização pode incorrer em intensificação das discriminações a um grupo que é historicamente violentado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Dessa maneira, quando se iniciou o trabalho de pesquisa, constatou-se que o racismo enquanto mazela que se observa nos variados espaços sociais, também permeia na esfera das instituições. Assim, nas relações de trabalho, as quais são basilares para o sustento do sistema capitalista moderno, fez-se necessário observar como as normas poderiam ser utilizadas pelos empregadores de modo discriminatório, fomentando assim, a permanência desse sistema que gera diferenciação entre as pessoas nas organizações.

Posto isso, foi observada a necessidade de verificar a possibilidade do Dress Code ou Código de Vestimenta ser utilizado como meio através do qual esse racismo institucional pode ser fomentado nas empresas.

A pesquisa teve como objetivo geral analisar a possibilidade de fomento ao racismo institucional pela atribuição do dress code e o efetivo confronto com o direito antidiscriminatório. Nesse interim, observa-se que o objetivo geral foi atendido, uma vez que o presente trabalho foi essencial na demonstração de como o dress code enquanto norma aparentemente neutra pode causar violação de direitos à população negra, que já é historicamente vulnerabilizada, de modo que, pelo apagamento e exclusão que podem incidir o dress code, são distribuídas condições de desvantagens e privilégios, baseados na raça, aos trabalhadores.

Por sua vez, os objetivos específicos da pesquisa foram atendidos, haja vista a verificação (i) dos limites no estabelecimento do dress code empresarial; (ii) o modo como o estabelecimento do código de vestimenta fomenta o racismo institucional; (iii) os direitos do trabalhador que confrontam o estabelecimento do dress code; (iv) a verificação sobre a possibilidade da promoção de garantia de direitos para um grupo historicamente vulnerabilizado a partir de práticas que promovem sutilmente apagamento e violação de direito, como o dress code; (vi) do papel das empresas no combate ao racismo; (vii) O confronto entre o estabelecimento do dress code e o direito antidiscriminatório.

Outrossim, a pesquisa partiu da hipótese de que o dress code empresarial é instituído por pessoas cuja perspectiva visa um ideal, um padrão, havendo, nesse sentido, o perigo de que esse ideário não atenda a pluralidade de colaboradores na

empresa e, especificamente, não alcance as características relativas a população negra. Portanto, a manutenção de um padrão estético que apenas considera os aspectos relacionados às pessoas brancas, corrobora um benefício intrínseco a essa população, em detrimento da população afrodescendente, a qual pode ser afastada por não se adequar ao padrão determinado. Durante o trabalho, verificou-se a confirmação da primeira hipótese.

Ainda, no que concerne a segunda hipótese, esta foi a de que o estabelecimento do dress code pelas empresas possui, como consequência, o confronto com as normas do direito antidiscriminatório. Posto isso, a pesquisa evidenciou como a obstacularização da representação da diversidade étnica através da estética negra contraria as normas específicas do direito antidiscriminatório que visa a promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica.

Por fim, conclui-se que, apesar dos benefícios atinentes à atribuição do dress code nas empresas, este instrumento deve considerar a individualidade e identidade negra, sem que haja a imposição de padrões eurocêntricos de comportamento, vestimenta e identidade, visando o desenvolvimento de um meio ambiente de trabalho diverso e inclusivo.

REFERÊNCIAS:

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. 1ª Edição. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019

ALMEIDA ET AL., E. W. S. S. de. (2023). **O uso indevido da imagem do trabalhador com vistas à publicidade da empresa e suas repercussões jus trabalhistas**. revista faipe, 11(1), p. 252-266. Recuperado de <https://portal.periodicos.faipe.edu.br:443/ojs/index.php/rfaipe/article/view/71>

ASSIS, Jussara Francisca de. Interseccionalidade, racismo institucional e direitos humanos: compreensões à violência obstétrica. **Serviço Social & Sociedade**, n. 133, p. 547-565, 2018.

BARBOSA, Natália Albuquerque. **O exercício do poder diretivo do empregador à luz dos direitos da personalidade do empregado**. Monografia. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, 2016.

BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. **A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador**. Orientador: José Roberto Freire Pimenta, Dissertação (Mestrado)- Faculdade mineira de direito da pontifícia universidade católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009.

BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. **III Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, v. 2, 2008. Disponível em: https://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf Acesso em: 16 nov. 2024.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In. CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; VENTURINI, Otávio (Coord.). **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BENTO, Cida. **O pacto da Branquitude**. 1ª Edição. São Paulo: Companhia das Letras, 2022

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html > Acesso em: 14 de junho de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2017.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor**. Brasília: Presidência da República, 1989. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm >. Acesso em: 14.06.2025

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial**. Brasília, DF: Presidência da República, 2010

CALLEGARI, José Carlos. **Uma releitura da subordinação**. 2012. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

CAPEZ, Fernando. **Controvérsias Jurídicas. Leis que proíbem discriminação traduzem o avanço civilizatório da sociedade**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-nov-18/controversias-juridicas-leis-proibem-discriminacao-traduzem-avanco-civilizatorio-sociedade/>> 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf> > Acesso em: 14.06.2025

COSTA, Ana Luísa Saraiva. **Padrões De Beleza E Racismo Na Construção Da Identidade De Mulheres Negra**. Orientador: Márcio José de Araújo Costa, Monografia - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

COSTA, Joaze Bernandino; TORRES, Nelson Maldonado; GROSGUÉL, Ramón. **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. Autêntica, 2018.

CREUZ, Assenço D. (2024). **Por que descolonizar o Direito da Antidiscriminação? Uma crítica à racionalidade liberal-colonial do direito à**

igualdade. *Revista Direito E Práxis*, 16(1), 1–27. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/83410>

DA COSTA LAGE, Mariana Luísa; DE SOUZA, Eloisio Moulin. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016.

DA SILVA, Leda Maria Messias. **Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. *Revista Jurídica Cesumar-Mestrado*, São Paulo, v 6.1, n.1, p. 267-281, agosto, 2006. Disponível em: [Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade | Revista Jurídica Cesumar - Mestrado](#). Acesso em 12 nov. 2024

DA SILVA, Marcos Antonio Batista. Racismo institucional: pontos para reflexão. **Laplage em revista**, v. 3, n. 1, p. 127-136, 2017.

DA SILVA, Virgílio Afonso. A evolução dos direitos fundamentais. **Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais**, v. 6, p. 541-558, 2005. Disponível em: https://www.academia.edu/download/65069170/2005_RLAEC06_Evolucao.pdf

Acesso em: 17 Nov. 2024.

DE LIMA, Sarah Somensi; DA SILVA, Leda Maria Messias. Os imigrantes no Brasil, sua vulnerabilidade e o princípio da igualdade. **Revista brasileira de políticas públicas**, v. 7, n. 2, p. 385, 2017.

DE SOUSA, Gilda Vieira; PEREIRA, Jessica Meireles. " EU SÓ TÔ TENTANDO ACHAR, A AUTOESTIMA, QUE ROUBARAM DE MIM": A ESTÉTICA NEGRA COMO EMPODERAMENTO NO BRASIL. **Building the way-Revista do Curso de Letras da UEG (ISSNe 2237-2075)**, v. 12, n. 1, p. 78-109, 2022.

DIAS, Alessandra dos Santos Libretti. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. 2017. 131 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017

DIAS, G. S., & Buzato, K. S. (2023). **O direito de imagem do trabalhador pela sua exposição para promoção das empresas em redes sociais**. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 9(10), 5894–5899. Recuperado de <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12104>

DINIZ, HELENA. **Importância Da Função Social Da Empresa**. Revista Jurídica (0103-3506), v. 2, n. 51, 2018. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.26668/revistajur.2316-753X.v2i51.2815>> acesso em 14.06.2025.

DOS SANTOS, Maria de Lurdes Rodrigues. **Dress Code Bancário: A Moda que não Passa de Moda**. 2012. Dissertação de Mestrado. Universidade do Porto (Portugal).

EURICO, Márcia Campos. A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. **Serviço Social & Sociedade**, p. 290-310, 2013.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Ubu Editora: 2020.

FONSECA, Igor Ferraz da. Inclusão política e racismo institucional: Reflexões sobre o programa de combate ao racismo institucional e o conselho nacional de promoção da igualdade racial. **Planejamento e Políticas Públicas**, [S. l.], n. 45, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/467>. Acesso em: 14 jun. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 13ª edição: Rio de Janeiro, forense, 2018.

GARDENBERG, Monique (Dir.). **Ó Paí, Ó. Brasil**: Dueto Filmes, 2007. 1 filme (100 min), color. 14 anos.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. (Tese) mestrado. Universidade Federal da Bahia.

GODINHO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**. 18º edição: São Paulo, Editora LTR, 2019.

GUIMARÃES, Géssica. **Ensaio feminista sobre o sujeito universal**. Rio de Janeiro, EDUERJ, 2022, p.126. Disponível em:
<https://periodicos.ufba.br/index.php/rvh/article/view/57673/33579>>

HELD, Thaisa Maira Rodrigues; BOTELHO, Tiago Resende. A Proteção Da Igualdade Étnico-Racial No Ambiente Laboral/The Protection Of Ethnic-Racial Equality In The Labor Environment p. 1. **Revista Jurídica Eletrônica da UFPI**, v. 3, n. 02, 2016.

HUCMAN, L.; CARDOSO, L. APRESENTAÇÃO DOSSIÊ BRANQUITUDE. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, [S. l.], v. 6, n. 13, p. 05–07, 2014. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/146>. Acesso em: 16 mar. 2025.

HOOKS, Bell. **Não sou eu uma mulher**. Mulheres negras e feminismo, v. 1, 2014.

JOBIM, Rosana de Souza Kim. **COMPLIANCE E TRABALHO: Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado** (Dissertação) mestrado. 2017. Disponível em: UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL Acesso em: 18 de nov. 2024.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano**. Cobojo, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 17ª Edição: São Paulo:, Saraiva Jur, 2017

LIBRETTI, A. dos santos, MOREIRA, R., & AMORIM, M. C. (2018). **Dress Code: Das Considerações Teóricas Às Práticas Nas Organizações**. *Pensamento & Realidade*, 33(1), 2–18. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/34004>

LONGHI, F. L.; OLIVO, R. Os limites do poder diretivo do empregador e o dano existencial. **Revista Jurídica**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 140–168, 2018. Disponível em: <https://periodicosunidep.emnuvens.com.br/rjfd/article/view/52>. Acesso em: 17 nov. 2024.

LÓPEZ, Laura Cecilia. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 16, p. 121-134, 2012.

LUCAS, Douglas Cesar; SANTOS, André Leonardo Copetti; GHISLENI, Pâmela Copetti. “Um corpo intruso”. Direito antidiscriminatório e justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais na corte interamericana de direitos humanos: uma análise a partir do caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 415–434, 2023. DOI: 10.17765/2176-9184.2023v23n2.e11925. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/11925>. Acesso em: 16 maio. 2025.

MARIANO, Silvana Aparecida. O sujeito do feminismo e o pós-estruturalismo. **Revista Estudos Feministas**, v. 13, p. 483-505, 2005. Disponível em: < [p 483-505 Mariano C.pmd](#)>

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 14ª Edição: São Paulo, Saraiva Jur, 2024

MENDOZA, Breny; DOS SANTOS, Aléxia Milena Gusso. Colonialidade de gênero e poder: da pós-colonialidade à decolonialidade. **Revista X**, v. 16, n. 1, p. 259-289, 2021.

MESQUITA, Juliana Schneider; TEIXEIRA, Juliana Cristina; SILVA, Caroline Rodrigues. “Cabelo (crespo e cacheado) pro alto, me levando a saltos” em meio à ressignificação das identidades de mulheres negras em contextos sociais e organizacionais. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 227-256, may 2020. ISSN 1677-7387. Disponível em: <<https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2868/1103>>. Acesso em: 29 apr. 2025. doi:<https://doi.org/10.21529/RECADM.2020010>.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. 1ª Edição: São Paulo, Contracorrente, 2020.

MOREIRA MAUÉS, a. apresentação do dossiê: direito antidiscriminatório. **rei - revista estudos institucionais**, [S. l.], v. 10, n. 3, p. xvi - xviii, 2024. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/856>. Acesso em: 1 jun. 2025.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Orientadora: Carla Teresa Martins Romar. Tese (doutorado em direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008

PACE, A.; LIMA, Marluce O. Racismo Institucional: apontamentos iniciais. **Revista do Difere**, v. 1, n. 2, p. 1-14, 2011.

PINHEIRO, Filipa Sofia Mateus. **Uma Perspectiva Jurídica do Dress Code**. 2012. Dissertação de Mestrado. ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal).

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; VIEIRA, Luana Roussin Brasil. A ausência de interseccionalidade no conceito de colonialidade do poder de Aníbal Quijano e seus

reflexos nas relações de trabalho e gênero no mundo contemporâneo. **Revista de Sociologia, Antropologia e Cultura Jurídica**, v. 1, n. 1, 2015.

PEREIRA, Vitória Régia Fernandes. **O cabelo como forma de identidade da mulher negra**. 2024. 34 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação (Historia) - Universidade Estadual de Goiás, Porangatu-GO .

QUEROGA, Fabiano Gomes. **O racismo institucional sob a análise do comportamento: um olhar da psicologia**. Monografia-psicologia, Anhaguera, Sorocaba, 2021.

QUIJANO, Aníbal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e américa latina**. In: **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina. 2005.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** 1ª Edição. São Paulo: Companhia das letras, 2018.

RIOS, R. R.; COGO LEIVAS, P. G.; SCHÄFER, G. DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO E DIREITOS DE MINORIAS: PERSPECTIVAS E MODELOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E COLETIVO. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 126–148, 2017. DOI: 10.25192/issn.1982-0496.rdfd.v22i1852. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/852>. Acesso em: 14 jun. 2025.

ROSA, A. R. Um século de Taylorismo. **GV-EXECUTIVO**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 22–25, 2011. DOI: 10.12660/gvexec.v10n2.2011.22829. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/22829>. Acesso em: 14 jun. 2025.

ROTHENBURG, W. C. Igualdade Material E Discriminação Positiva: O Princípio Da Isonomia. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí (SC), v. 13, n. 2, p. 77–92, 2009. DOI: 10.14210/nej.v13n2.p77-92. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/1441>. Acesso em: 14 jun. 2025.

SAMPAIO, E. de O. Racismo Institucional: desenvolvimento social e políticas públicas de caráter afirmativo no Brasil. **Interações (Campo Grande)**, [S. l.], v. 4, n. 6, 2016. Disponível em: <https://multitemas.ucdb.br/interacoes/article/view/561>. Acesso em: 6 maio. 2025.

SANTIAGO, JOELY COELHO; ASSIS, WASHINGTON LUIZ DOS SANTOS. Estética moderna e subjetividade: o cabelo como símbolo do (auto) reconhecimento da identidade negra. **Anais do ENADIS 2017**, p. 96, 2017.

SANTOS, Denise Tatiane Girardon dos. **A convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e suas implicações no ordenamento jurídico brasileiro**. v. 16 n. 32 (2013): REVISTA DA FACULDADE MINEIRA DE DIREITO - PUC MINAS, 2023. <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2013v16n32p1->

SANTOS, Gabriel Nascimento dos. **A linguagem como zona do não-ser na vida de pessoas negras no sul global**. Gragoatá, Niterói, v. 28, n. 60, e-53299, jan.-abr. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/gragoata.v28i60.53299.pt>

SANTOS, Júlio Cesar Silva. **Racismo institucional e relações de trabalho no Brasil**. 2021. 245 f. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; CARNEIRO, Rosane Machado. Direitos de personalidade do trabalhador e limites do poder diretivo do empregador: o balancing test como técnica de ponderação. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, p. 35-57, 2019. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/fiidcqjcdtdtxis6xfakkcyany/access/wayback/https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/download/5625/pdf> Acesso em: 18 de nov. 2014

SELEM, Lara; LEITE, Leonardo Barém. **Gestão estratégica do departamento jurídico moderno: caminhos para a excelência e formas de inseri-lo nas decisões empresariais**. Curitiba: Juruá, 2010.

SILVA, Antônio Gabriel Miranda. **"EU VISTO PRETO POR DENTRO E POR FORA": Ações afirmativas em empresas como possíveis ferramentas de combate ao racismo**. 2022. 58 f. TCC (Graduação em Psicologia) - Curso de Graduação em Psicologia, Centro de Humanidades, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022.

SILVA, Dawis Paulino da. **Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado**. Orientadores: Pedro Vidal Neto; Jorge Luiz Souto Maior. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

SILVA, Jairo Ribeiro da. CONSTRUÇÃO DE ESTEREÓTIPOS E OBJETIFICAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NA SOCIEDADE BRASILEIRA- UM OLHAR HISTORIOGRÁFICO. **RCMOS - Revista Científica Multidisciplinar O Saber**, Brasil, v. 1, n. 1, p. 1–20, 2024. DOI: [10.51473/ed.al.v3i1.540](https://doi.org/10.51473/ed.al.v3i1.540). Disponível em: <https://submissoesrevistacientificaosaber.com/index.php/rcmos/article/view/382>. Acesso em: 28 abr. 2025.

Souza, A. S. de. (2011). **RACISMO INSTITUCIONAL: PARA COMPREENDER O CONCEITO**. *Revista Da Associação Brasileira De Pesquisadores/as Negros/As (ABPN)*, 1(3), 77–88. Recuperado de <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/275>

SOUZA, Davi Davila. **As organizações no combate ao racismo sistêmico: uma reflexão crítica com sugestões de norteadores para implementação de políticas e ações de inclusão racial nas empresas no combate ao racismo estrutural**. Monografia- Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2021.

SOUZA, Laynara Farias de et al. **Dress Code como elemento da construção da imagem do discente do curso secretariado executivo da UFPB**. Monografia- Universidade Federal da Paraíba, 2020.

TEFFÉ, Chiara Antonia Spadaccini de. Considerações sobre a proteção do direito à imagem na internet. *Revista de informação legislativa: RIL*, v. 54, n. 213, p. 173-198, jan./mar. 2017. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/213/ril_v54_n213_p173.

Teixeira, Érica Silva. **As implicações jurídicas sobre a proibição de relacionamentos afetivos entre empregados no ambiente de trabalho**. Dissertação (Mestrado) 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/31504> Acesso em: 18 de nov 2024.

TERRIBILE, Daniele Regina; KÄFER, Cristina. MONITORAMENTO AUDIOVISUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: PRERROGATIVAS DO EMPREGADOR X VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE, IMAGEM E DIGNIDADE DO TRABALHADOR. **APORTES DO V SIMPÓSIO IBEROAMERICANO EM COMÉRCIO INTERNACIONAL, DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO REGIONAL**, p. 114.

VASCONCELOS, Y. L.; BERTINO, R. M. J. LIMITES DO PODER DIRETIVO DO GESTOR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL E PROFISSIONAL. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, [S. l.]*, v. 15, n. 3, p. e37184, 2021. DOI: [10.5902/1981369437184](https://doi.org/10.5902/1981369437184). Disponível

em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/37184>. Acesso em: 30 set. 2024.

VÓLIA, Bomfim Cassar. **Direito do Trabalho**. 16ª Edição. São Paulo: Editora Método, 2018.