

**FACULDADE DOM BOSCO DE PORTO ALEGRE
CURSO DE DIREITO**

MAÍRO LUÍS RIBEIRO SOARES

DRESS CODE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Porto Alegre

2020

MAÍRO LUÍS RIBEIRO SOARES

DRESS CODE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Projeto de pesquisa apresentado como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão I no Curso de Direito da Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre.

Orientador: Prof.^a Laura Machado de Oliveira

Porto Alegre

2020

MAÍRO LUÍS RIBEIRO SOARES

DRESS CODE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito apresentado como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito na Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre.

Aprovado(a) em _____ de _____ de 2020.

Banca examinadora:

Prof.^a Laura Machado de Oliveira (orientador)

Avaliador 1

Avaliador 2

Porto Alegre

2020

Dedico este trabalho primeiramente à Deus, minha família, orientador e a todas as pessoas que, ao decorrer dos últimos dois anos, muito ouviram 'não posso, preciso fazer meu TCC

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, a Deus por ter me permitido chegar ao fim desta jornada com saúde, coragem e determinação.

Agradeço a minha orientadora Laura Machado de Oliveira por aceitar conduzir o meu trabalho de conclusão de curso.

Aos meus pais, Luísa Helena e Mauro Fernando, por absolutamente tudo que fizeram e fazem por mim, sem vocês eu nada seria. Por mais que eu utilize todas as palavras do mundo, elas não seriam capazes de demonstrar toda a gratidão que sinto por ter vocês em minha vida, eu os amo incondicionalmente.

A minha avó materna Antônia Joaquina (in memoriam), que com certeza torce por mim lá do céu e sempre teve muito orgulho de minha graduação. Aos meus padrinhos, Landiomar e Lourdes, por todo carinho, incentivo e por sempre estarem presentes na minha vida, independente da distância. As minhas tias Geniara e Marinêsa, que sempre me apoiaram e me ajudaram quando precisei, assim como minha irmã Jéssica que também me deu muito apoio nessa jornada. A todos os meus familiares, sem citar nomes considerando que a família é muito grande, por todos os momentos felizes e tristes que já passamos juntos, saibam que a minha vitória é de vocês também.

Aos meus amigos, melhores amigos, amigos de longa data, amigos que nunca mais tive contato, amigos do colégio, amigos de festas, amigos da faculdade, amigos próximos, amigos distantes, amigos-irmãos... Sou grato por cada um de vocês que passou em minha vida; alguns permanecem, alguns se foram e deixaram um pouquinho de si em mim, alguns deixaram saudades, mas tenho certeza que meu encontro com cada um de vocês não foi em vão. Sou grato por tudo: pelos risos, pelas lágrimas, pelos conselhos, pelas brigas, pelo apoio, pelas (in)compreensões... tudo que vivi ao lado de cada um de vocês me auxiliou a ser quem eu sou.

“A lei é a razão livre da paixão”.

Aristóteles

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar o *dress code* (código de vestimenta) e na relação de emprego, como as regras estabelecidas pelas empresas, assim como os limites, quanto a aparência pessoal de seus empregados.

As regras estabelecidas pelas empresas, quanto o código de vestimenta ou *dress code* nada mais é do que a forma que a empresa encontra para obter organização no ambiente de trabalho, entretanto, deve-se observar os limites, uma vez que ocorre muitas vezes um excesso por parte dos empregados.

As empresas têm criado manuais de procedimentos e regulamentos quanto ao código de vestimenta e uniformes no contrato de trabalho, acrescentando aspectos particulares de acordo com o seu ambiente e rotinas de trabalho.

Ao observar no primeiro momento, parece um procedimento comum, porém, deve haver um certo limite a ser respeitado e discutido para que não haja abusos por parte do empregador e seu colaborador. Atualmente não há uma específica previsão legal nas resoluções de conflitos, devendo utilizar como apoio os princípios, Consolidação das leis trabalhistas (CLT) e Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF).

Palavras-chave: Código de vestimenta. *Dress Code*. Regras estabelecidas. Limites.

ABSTRACT

This work aims to address the dress code and the employment relationship, as the rules established by the companies, as well as the limits, regarding the personal appearance of their employees.

The rules established by the companies, regarding the dress code or dress code is nothing more than the way the company finds to obtain organization in the work environment, however, one must observe the limits, since there is often an excess by employees.

Companies have created manuals of procedures and regulations regarding the dress code and uniforms in the employment contract, adding particular aspects according to their working environment and retinas.

When observing at first, it seems a common procedure, however, there must be a certain limit to be respected and discussed so that there is no abuse by the employer and his employee. Currently, there is no specific legal provision in conflict resolutions, and the principles of Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988 (CF) must be supported.

Keywords: Dress code. Dress Code. Established rules. Limits.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	11
2.	DRESS CODE	13
2.1.	CONCEITO DE <i>DRESS CODE</i> E AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
2.1.1.	Diferença: <i>Dress Code</i>, Uniforme e EPI	14
2.1.2.	Como criar um código de vestuário em sua empresa	16
2.1.3.	O Que Fazer em caso de descumprimento?	17
2.1.4.	Quais os tipos de sanções	19
2.1.5.	Flexibilidade do <i>dress code</i>	22
2.1.6.	Logomarcas e o <i>dress code</i>	23
2.1.7.	<i>Casual day</i> ou Dia Casual	24
2.1.8.	Quanto as despesas oriundas do <i>dress code</i>	24
2.1.9.	<i>Dress Code</i> e os preconceitos (in) visíveis	26
3.	RELAÇÃO DE EMPREGO	27
3.1.	ELEMENTOS ESSENCIAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	29
3.2.	CONTRATO DE EMPREGO	30
3.3.	DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS	33
3.3.1.	Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	34
3.3.2.	Princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador	35
3.3.3.	Ambiente de Trabalho e a Dignidade do Trabalhador	36
3.4.	DO ABUSO DE DIREITO E A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO.....	37
3.4.1.	Da rescisão indireta	38
3.5.	ASSÉDIO MORAL.....	38
3.5.1.	Sujeito do Assédio Moral	40
3.5.2.	Consequência do assédio Moral	41
3.6.	DIREITO DE PERSONALIDADE.....	41
3.6.1.	Direito de Personalidade do Trabalhador na Relação de Emprego	42
3.7.	PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	43
3.8.	DIREITO DE IMAGEM	46
3.9.	DO DANO MORAL	48
3.9.1.	O Dano Moral Decorrente da Relação de Emprego	48
3.10.	ENTENDIMENTO DOUTRINARIO E JURISPRUDENCIA BRASILEIRA.....	50
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
	REFERÊNCIAS	60

1. INTRODUÇÃO

O Esta monografia tem como tema o esclarecimento a respeito *dress code* também conhecido como código de vestimenta, com o objetivo de analisar sua aplicação no ambiente de trabalho, conceituando e apontando seus limites legais.

A problemática utilizada para direcionar a pesquisa sobre o tema é a seguinte: O que é *dress code* e como é sua inclusão na relação de emprego? Quais os limites devem ser observados pelo empregado e empregador para que estas não se tornem cláusulas abusivas, tendo em vista a livre vontade do empregador em criá-las sem desrespeitar ou atingir as condições do empregado.

Esse assunto é de maior importância dentro e fora do ambiente de trabalho, tendo em vista que se trata da imagem que colaborador dentro de suas atividades e representação da empresa, assim como o cuidado com a exposição do funcionário, não gerando exposição ao ridículo ou ferindo sua condição financeira, tendo em vista que se tratam de situações que afetam diretamente os direitos e deveres de ambas as partes em uma relação de emprego e que não possuem específica previsão legal para resolução de possíveis conflitos, contando apenas com o apoio de norma prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e, de acordo com seu artigo 456-A, acrescentado pela Lei número 13.467 de 13 de julho de 2017¹.

Os contratos de trabalho geralmente são iguais a contratos de adesão, ou seja, simplesmente consensuais; havendo, de um lado, uma proposta de trabalho e, de outro lado, a aceitação desta. Entretanto, algumas empresas fazem a inclusão de código de vestimenta, considerando aspectos particulares de acordo com a rotina de seu dia a dia ou atividade exercida pelo colaborador.

A criação de código de vestimenta, no primeiro momento, parece ser desconfortável e um certo tipo de abuso por parte do empregador, entretanto o ordenamento trabalhista autoriza esta criação desde que não haja abusos e que este esteja dentro das condições do empregado, devendo assim haver um respeito de ambas as partes, contando sempre, que ambas as partes concordem com todos os aspectos negativos e positivos do item em discussão.

¹ Art. 456-A CLT. 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Quanto a hipótese de pesquisa, temos que as regras estabelecidas pelas empresas, quanto o *dress code* nada mais é do que a forma que a empresa encontra para obter organização no ambiente de trabalho, toda via, devem ser observados os limites, uma vez que ocorre muitas das vezes um excesso por parte dos empregados. Observa-se que sua utilização no ambiente laboral é de extrema importância para imagem de empresa perante seus colaboradores e clientes e principalmente para desenvolvimento do empregado.

O método empregado seguirá o método dedutivo de abordagem, sendo realizado um estudo sobre os objetivos específicos a respeito dos contratos de emprego e limites permitidos por parte do empregador, assim como sua punição em caso de excesso, também o descumprimento ou abuso por parte do empregado, a partir destas informações, aprofundar o conhecimento acerca dos limites. A pesquisa será elaborada através de doutrinas, leis e jurisprudência.

Em relação à estrutura. De acordo com o explanado até o momento, logo após a introdução, o primeiro capítulo tem por escopo abordar o tema *dress code*, qual são os seus requisitos e conceituações, assim como objeto de estudo, finalidade e sua inserção na relação de emprego, assim como a diferença entre outros tipos de vestuário permitidas no ambiente de trabalho, casos de descumprimento por parte do empregado ou abusos na imposição por parte do empregador, ainda nessa capítulo, serão demonstrados a importância, influência e benefícios do código na vida pessoal do colaborador, por fim, quanto oneroso para o funcionário deve se tornar, demonstrando sua eficácia, validade jurídica apesar da falta de legislação específica que o regulamente, mas também o esclarecimento dos benefícios e prejuízos que poderão atingir ambas as partes de um contrato de trabalho.

O segundo e último capítulo versa sobre a relação de emprego, e onde o podemos encontrar o *dress code*, assim como, os seus requisitos e conceituações, quais os direitos e garantias fundamentais e princípios podem ser quebrados, qual a influência do código de vestimenta no ambiente laboral. Além disso serão abordado os direitos de personalidade na relação de emprego, assim como o poder diretivo e direito de imagem, uma vez que ao criar um padrão de vestimenta o empregado poder vir a ferir esses direitos, assim gerando um dano moral e até mesmo ser punido por assédio e por fim um breve perspectiva do entendimento doutrinário e jurisprudencial brasileiro quanto ao tema.

2. DRESS CODE

2.1. CONCEITO DE *DRESS CODE* E AMBIENTE DE TRABALHO

Para um melhor entendimento sobre o *dress code* e sua imposição no ambiente de trabalho, será feita uma breve descrição sobre o assunto. O termo *dress code*, termo em inglês que indica o que é correto para ser usado em determinada ocasião, ou seja, em trabalhos, festas, eventos etc., em primeiro momento para soar como algo de extrema formalidade.² De uma forma mais ampla, pode-se perceber que chega a parecer um pouco estranho, parecendo ser algo obrigatório, imposto pelas empresas, sendo que esse nada mais é do que um código de vestimenta, que pode ser aplicado em todas as áreas e momentos de nossa vida.

O código de vestimenta apareceu com intuito de facilitar e direcionar o empregado para um estilo de roupas mais adequado no ambiente de trabalho, assim como demais eventos ou festas, para que não fuja daquilo que é esperado no cotidiano corporativo. Não existe um certo ou errado, mas é necessário respeitar algumas regras, que na maior parte das vezes já é imposta pelas empresas no *dress code*, imprescindível para organizar o trabalho em diversos tipos de atividades.³

O código de vestimenta é a manifestação de um fenômeno já utilizado no início da relação entre empregadores e seus empregados. Trata-se do poder regular na qual se vale o empregador para impor as condições de atividades realizadas, visivelmente no que se refere as roupas e acessórios que os empregados podem utilizar no expediente de trabalho. A forma de vestir dos funcionários configura um *dress code* explícito ou implícito que expressa uma ou mais características da cultura organizacional, que passam informações sobre aquela pessoa e o que ela representa atualmente, se tem encontrado uma desavença envolvendo ambas as partes do contrato, em relação aos limites a serem estabelecidos pelos empregadores, quanto as peças e acessórios do vestuário permitido no ambiente de trabalho.⁴

² STAROSTA, Raissa. ***Dress code se torna lei em alguns ambientes de trabalho***. 2017 Disponível em: < <http://www.dicasprofissionais.com.br/dress-code-se-torna-lei-em-alguns-ambientes-de-trabalho/>>. Acesso em 1º de novembro 2019

³ DRUMMOND. ***Dress code: A importância do código de vestimenta no ambiente de trabalho***. 2018 Disponível em: <<https://drummond.com.br/blog/2018/08/07/dress-code-a-importancia-do-codigo-de-vestimenta-no-ambiente-de-trabalho/>> Acesso em 1º de Novembro 2019

⁴ XERPA. ***O que é dress code: Entenda a importância da roupa no ambiente de trabalho***. 2019. Disponível em: < <https://www.xerpa.com.br/blog/o-que-e-dress-code/>> Acesso em: 03 de Novembro de 2019.

Para não haver nenhum tipo de conflito entre empregado e empregador, é que foi adicionado o artigo 456-A da lei 13.467/2017⁵, que determina que cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho.

No primeiro momento, analisando, parece imprescindível que o *dress code*, o qual adotado pelas empresas deve ser divulgado com antecedência e cumprido conforme ordens e tendências apontadas, atualmente é muito comum o entendimento de que “as empresas que não têm medidas preventivas podem ser condenadas por omissão e negligência” (ABREU, Adriana, 2010 p. 6).

É preciso que haja total transparência, quanto haver de explicar o *dress code* entre os empregados, definindo por exemplo: A necessidade ou não de determinado tipo de roupa no dia a dia de trabalho.

Algumas empresas chegam até o extremo de solicitar determinadas combinações, como sugerir a combinação de camisas brancas com gravatas vermelhas. Não se deve esquecer de mencionar no código, se é ou não permitido, por exemplo, o uso de camisas de times de futebol, roupas muito coloridas e até mini saias. Pode-se haver mudanças no código, porém o ideal é que haja um prazo de adaptação para os funcionários poderem aderir as peças, caso ainda não as tenham.

2.1.1. Diferença: *Dress Code*, Uniforme e EPI

O *dress code* nada mais é do que chamamos de código de vestuário, o que representa um conjunto de regras que determinam o tipo de roupa a ser utilizada em determinado local ou meio de pessoas em determinada situação.

Algumas profissões, como por exemplo os militares, tem determinado um *dress code* bem rígido e fixo, algumas empresas têm deixado em aberto para seus colaboradores escolherem ou adaptarem o estilo de vestir no ambiente de trabalho. Geralmente, empregados que tenham no dia a dia um contato direto e pessoal com clientes, como é o caso de representantes comerciais, tendem a ter um código mais formal, o qual acaba por exigir um determinado padrão de vestimenta, o qual deva refletir profissionalismo.

⁵ Art. 456-A CLT (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) 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.

Entretanto, tem-se observado maior informalidade em diversos setores, como por exemplo os reportes de notícias, que antigamente eram extremamente formais em sua vestimenta e agora aparecem de forma mais casual.

Diferente do uniforme, o qual é um conjunto padronizado de roupas usadas pelos membros de uma empresa durante suas atividades de trabalho, tornando-se uma necessidade para empresas devido à intensa concorrência que enfrentam. O uso de determinado uniforme pelos funcionários é uma forma da empresa se fazer representada. Diversas vezes os uniformes têm destacado logotipos bordados com a marca ou símbolo da empresa reforçada, assim como as cores da empresa que também podem ser destacadas no tecido. O artigo 456-A da CLT⁶, informe que é lícito a inclusão de logomarca da própria empresa e de parceiras no uniforme, dessa maneira, o legislador tentou acalmar o uso de uniforme com diversas logomarcas, o que atualmente é muito utilizado no comércio. Fica regulamentado no parágrafo único do mesmo artigo, que é de responsabilidade do trabalhador a limpeza do uniforme, uma vez que não necessários produtos específicos.⁷ Uma vez exigido pelo patrão, deve ser fornecido de forma obrigatória, conforme conta no artigo 166 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)⁸.

A venda ou subsídio de um percentual das peças corporativas é permitida. Assim a empresa não pode exigir que seus colaboradores utilizem as peças, sendo assim, o uso do uniforme acontece por livre e espontânea vontade do colaborador se ele tiver que arcar com os custos do uniforme. Caso o uniforme tenha estragado por mau uso, a empresa pode exigir que o funcionário custeie a segunda via das peças, uma vez que a responsabilidade pelo estrago, fique comprovada por parte do empregado. A regra também se aplica em caso de perda do uniforme.

⁶ Art. 456-A CLT (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) 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.

⁷ OLIVEIRA, Roberta de. **“Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio laboral, sendo lícita a inclusão de logomarcas.”** 2017. Disponível em: <<https://www.alcanceconcursos.com.br/novidades-mobile/item/297-cabe-ao-empregador-definir-o-padrão-de-vestimenta-no-meio-laboral-sendo-licita-a-inclusão-de-logomarcas>> Acesso em: 04 Nov. 2019.

⁸ Art. 166 CLT - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

A obrigatoriedade de cuidar de seu uniforme é do empregado, exceto quando é necessário que haja um cuidado especial, como por exemplo o caso de esterilização, onde as empresas cuidam do procedimento de higienização, comum em empresas que seguem normas sanitárias muito rígidas.

Por fim, temos os EPI (Equipamentos de Proteção Individual), considera-se todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo empregador, destinado à sua proteção contra riscos no ambiente de trabalho, os quais protegem contra ameaças a sua segurança e saúde. O patrão tem a obrigação de fornecer-los e o uso desses equipamentos, é feito quanto não é possível eliminar o risco do ambiente laboral, ou seja, quando medidas de proteção coletiva não são úteis o suficiente para diminuir o risco, oferecendo completa proteção contra o risco de acidentes do trabalho e/ou doenças profissionais e do trabalho. Existe também os equipamentos de proteção coletiva – EPC, também utilizados no ambiente de trabalho dos riscos inerentes, tais como o enclausuramento acústico de fontes de ruído, a ventilação dos locais de trabalho, a proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos, a sinalização de segurança, dentre outros. Como o EPC não depende da vontade do trabalhador para atender suas finalidades, este tem maior preferência pela utilização do EPI, já que colabora no processo minimizando os efeitos negativos de um ambiente de trabalho que apresenta diversos riscos ao trabalhador. Portanto, o EPI será obrigatório somente se o EPC não atenuar os riscos completamente ou se oferecer proteção parcialmente.

2.1.2. Como criar um código de vestuário em sua empresa

O *dress code* ou código de vestuário de uma empresa, mais conhecido como um documento que define o modo adequado de se vestir no ambiente de trabalho, sendo bastante importante para algumas empresas, principalmente aqueles onde o funcionário tende a ter um contato maior com clientes (institucionais ou pessoas físicas), mantendo assim um imagem da empresa de modo geral.

A lei permite a criação do código de vestimenta, assim, a empresa está amparada e tem o direito de decidir o tipo de roupa que seus funcionários devem usar no exercício de suas funções.

Ao elaborar um *dress code* para seus funcionários, a empresa precisa deixar as informações o claras possíveis, tanto no documento, quanto ao transferir as informações de forma verbal aos funcionários, deve-se definir a necessidade ou não

do uso de ternos e gravatas, o tipo de camisas, com mangas ou sem, algumas empresas tem adicionado a sugestão de combinações, por exemplo, utilização de camisas brancas, com gravatas da cor da empresa em reunião com clientes, garantindo assim a imagem visual da empresa. Em caso de mudanças no código, o recomendado é que seja determinado um prazo de adaptação para os funcionários. Deve o empregador reforçar aos funcionários o que não deve vestir dentro do ambiente laboral, como por exemplo a utilização de camisas de times de futebol ou roupas muito curtas, lembrando, determinado tipo de vestimenta pode acabar por gerar um desconforto ou impressão errada entre os colegas e clientes.⁹

2.1.3. O Que Fazer em caso de descumprimento?

Em caso de descumprimento do *dress code* imposto pelo empregador, é cabível aplicação de uma advertência ao funcionário. Porém, o recomendado é que antes de aplicar tal sanção, o empregador converse com o empregado e explique onde ele se equivocou e qual a importância do cumprimento desse código no ambiente laboral. De maneira alguma, deve-se expor o funcionário ou constrangê-lo diante de seus colegas, uma vez que tal atitude possa ser enquadrada como assédio moral e uma péssima prática.¹⁰

O ambiente de trabalho é comedido por regras de convivência e de conduta e demais normas que tem por fim, objetivo de organizar as atividades e ambiente da empresa. É de extrema importância, que os funcionários estejam cientes de todos os seus deveres e obrigações, evitando assim, aplicação desse sanção. Essa prática, é um meio de alertar o colaborador sobre ato irregular, quanto a determinado comportamento inadequado que deve ser evitado, sob pena de sofrer consequências mais rigorosas diante da persistência. Diversos são os motivos ao qual levam o funcionário advertência, roupas inadequadas, está entre os mais comuns no ambiente de trabalho, o tipo de advertência pode variar de acordo com a posição da empresa em relação a situação.

⁹ FURTADO, Marcelo. **Como criar um código de vestuário em sua empresa**. 2014. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/como-criar-um-codigo-de-vestuario-em-sua-empresa/#:~:text=1.,deve%20ser%20pago%20pela%20empresa.>> Acesso em: 24 Out. 2019.

¹⁰ MORAES, Diogo Souza. **O “dress code” (código de vestimenta) e o direito do trabalho**. 2010. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/17964/o-dress-code-codigo-de-vestimenta-e-o-direito-do-trabalho>> Acesso em: 21 de Out. 2019.

Caso ocorra novamente o descumprimento do código, o que vai caracterizar insubordinação, é possível que haja até uma demissão por justa causa. É o que explica o juiz André Machado em seu artigo disponível no site do TRT: “E o empregado tem sim o dever de cumprir essa regra imposta pela empresa, pelo seu empregador, sob pena de ficar caracterizada a sua insubordinação. E isso enseja sim até mesmo a dispensa por justa causa que, obviamente, não pode ser aplicada por uma simples recusa, em determinado momento, de cumprir uma regra como essa. Seria necessário que houvesse uma advertência uma suspensão, enfim, que o empregado tivesse ciência de que está infringindo uma regra.”

Embora regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho, não se deve ser livre essa aplicação, é preciso que seja aplicada de forma correta, para que não haja problemas no futuro. É fundamental que o empregador saiba como agir quando o empregado quebrar as regras ao ponto de ser preciso datal aplicação.

É possível que se encontre outros tipos de punição, como por exemplo, o da prefeitura da cidade de São Paulo, que criou um código de vestimenta mais rígido para a categoria dos taxistas, o qual passou a ser um pouco mais restrito, uma vez que para conduzir um veículo, os motoristas do sexo masculino, tiveram que passar a usar sapatos ou sapa tênis, camisa social lisa e sem estampas e calçados sociais. Caso haja interesse em usar calça jeans, há uma série de exigências a serem seguidas, como por exemplo: as peças devem ter “bolsos-faca”. Caso o funcionário venha infringir esse regulamento, ganha uma multa e apreensão do alvará do táxi.

A criação entrou em vigor em janeiro de 2016, sob administração de Fernando Haddad, onde nos últimos meses, teve 301 taxistas multados pelo uso de roupas inadequadas segundo o código estabelecido, o que podemos considerar uma média de 75 punições por mês, diferente do que no último ano, o qual a média mensal foi de 47 multas pelo mesmo motivo. Em 2017 na administração de João Doria, foi criado uma regra de vestuário para os motoristas de aplicativos, porém as normas são mais flexíveis, onde é permitido além do traje social, é possível utilizar camisa polo e calça jeans de qualquer tipo.

Quanto essa distinção entre as normas de um e outro serviço, a prefeitura se manifestou dizendo que “as normas foram definidas a partir de diálogo”, podendo sempre estar disponível para novas avaliações e melhorias. ¹¹

¹¹ BRANDALISE. Vitor Hugo. **Multa que só não dói em bolso-faca**. 2019. Disponível em: < <https://piaui.folha.uol.com.br/multa-que-so-nao-doi-em-bolso-faca/>> Acesso em: 23 Out. 2019.

2.1.4. Quais os tipos de sanções

Por geral, a doutrina costuma resumir as sanções disciplinares aplicáveis ao direito em três, sendo elas advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa. Para que o empregador possa aplicar tal sanção, deve observar determinados requisitos, conforme entendimento da doutrina e jurisprudência.

Os requisitos para aplicação das penalidades pelo empregador não são cumulativos, sendo assim, para aplicar medida punitiva, não necessariamente deverá ter todos os requisitos elencados. Conforme a doutrina de Maurício Godinho Delgado:

Objetivos são os requisitos que concorrem à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar; subjetivos são os que concernem ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta; circunstâncias, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvido.¹²

O requisito objetivo é vinculado diretamente à conduta praticada pelo empregado. Não há como questionar que o exercício do poder disciplinar fica restrito a conduta vinculada as obrigações do contrato de trabalho, quanto ao tema, nos dizem Mauricio Godinho Delgado:

“Ou seja, o que pode ser tido como infração laboral será exclusivamente um comportamento do trabalhador que prejudique o cumprimento de suas obrigações contratuais trabalhistas”¹³

Sendo assim, não existe a possibilidade de que o exercício do poder disciplinar do empregador recaia sobre o universo de condutas de caráter exclusivamente pessoais, familiares, sociais ou políticas.

Quanto os requisitos subjetivos, visam avaliar a infração sob ponto de vista de sua autoria, assim, como por dolo ou culpa do empregado no fato ou omissão a ele imputado.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho., 2014, p. 721

¹³ Idem. P. 722

No caso de descumprimento do *dress code* elaborado pelo empregador no regime interno de seu empreendimento, é cabível a aplicação de advertência, seguida de suspensão e, posteriormente, até demissão por justa causa caso o fato se repita algo que caracterizaria insubordinação.

- **Advertência**

A advertência é o ato pelo qual o empregador repreende o empregado em virtude de uma conduta praticada, que vai contra as regras vigentes ao contrato de trabalho. É uma notificação informando o descontentamento do empregador em relação a conduta cometida. Essa aplicação pode ocorrer de forma verbal, em caso de empregador expõe através da fala, o erro do empregado. Pode também ocorrer de forma escrita, sendo essa uma notificação formal, acerca da conduta incorreta praticada por esse. Desse modo, cumpre ao empregador deixar bem claro sua insatisfação em relação a conduta praticada. Caso ocorra rejeição da conduta ou outros atos parecidos, poderá ocorrer novas medidas mais severas.

Em relação aos sanções, a advertência é uma das que menos pune o empregado, uma vez que não gera resultado jurídico na relação de emprego, podendo ser considerada como uma tentativa, um aviso para que não haja novamente aquela conduta transgressora. Sendo de menor potencial regressivo, a advertência está sujeita ao controle da Justiça do Trabalho, caso o empregado discorde da fundamentação que a originou. Mesmo não possuindo fundamentação expressa na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tem embasamento no fato do empregador deter o poder diretivo.

- **Suspensão Disciplinar**

A suspensão disciplinar por outro lado, dispõe de fundamento exposto na Consolidação das Leis Trabalhistas CLT. Sendo essa o impedimento deliberado promovido pelo empregador, em determinada conduta transgressora do empregado, de prestar seus serviços e, por consequência, de receber o seu salário. Na suspensão disciplinar, o empregado deixa de prestar serviços por determinado período e suportará o desconto salarial em sua remuneração dos dias em que deixou de trabalhar, sendo assim, o contrato de trabalho fica suspenso durante esse período, sendo que não há

prestação de serviços nem pagamento de remuneração salarial. Pode-se encontrar no artigo 474 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)¹⁴ Maurício Godinho Delgado nos diz o seguinte quanto a suspensão:

São usuais as suspensões disciplinares de 1, 3 e 5 dias ou até mais, comunicadas ao empregado por “carta de suspensão”, não como forma prevista em lei, mas como decorrência de praxe. Vale, evidentemente, a comunicação verbal. (DELGADO, 2014, p. 701)

Nesta modalidade de suspensão disciplinar, encontra-se a maior gravidade na medida aplicada, em relação quando comparada com a advertência, uma vez que há uma redução em seu salário, proporcional aos dias em que foi impedido de trabalhar. Essa maior gravidade da suspensão, ocorre devido ao maior grau de lesividade praticado pelo empregado, quando constatada uma contínua reiteração de infrações disciplinares de menor gravidade. Por ser de poder do empregador, ao ser aplicada, deve haver um mínimo de razoabilidade em sua aplicação.

O artigo 474 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), já estabelece um limite de 30 dias sob o qual o empregador poderá ser suspenso, sob pena de considerar a rescisão injusta de seu contrato de emprego. Nesta situação serão devidas ao empregado, todas verbas a quem faz jus pela rescisão do contrato de trabalho sem jus causa. O limite ocorre para que não haja suspensões por períodos muito longas, causando grande prejuízo salarial ao empregado. É garantido ao empregado, após o prazo de suspensão disciplinar a qual foi submetido, o retorno a suas atividades na mesma função anteriormente ocupada, assim como as vantagens decorrentes de alterações normativas que tenham ocorrido durante sua ausência. Podendo durante o período de sustentação contratual entre o empregador e o empregado, haver a rescisão unilateral do contrato de emprego.

- **Dispensa por justa causa**

É a suspensão disciplinar mais grave que pode ser imputada ao empregado faltoso, uma vez que conduz à extinção do contrato de trabalho por culpa do empregado, que

¹⁴ Art. 474 CLT - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

suporta, nos casos determinados por Lei, o ônus da rescisão justificada. Para Sérgio Pinto Martins o conceito é da seguinte maneira:

Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses devidamente previstas na lei.¹⁵

Com a dispensa por justa causa, o empregador não terá direito as recebimento das verbas rescisórias como em outras modalidades. É necessário, que a falta disciplinar cometida pelo empregado tenha sido grave o suficiente, de maneira que fique inviável a continuidade da relação de emprego.

Essa ferramenta não pode ser colocada ao livre arbítrio do empregador, uma vez que a perda do emprego tem uma dimensão que acaba por atingir a esfera jurídica do empregado, vindo atingir gravemente a subsistência daquela pessoa, família e eventuais dependentes econômicos. O uso desse sanção de forma indiscriminada, pode acabar por gerar um senso de injustiça social, desconstruindo diversos princípios que fundamentam a relação de emprego. É importante destacar, que o ônus de provar o cometimento de falta grave ou no caso específico do *dress code* é do empregador, conforme artigo 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)¹⁶, porquanto essa constitui um fato impeditivo ao direito do empregado de receber suas verbas rescisórias.

Essa medida se justifica em função do princípio da continuidade do contrato de emprego. Acredita-se que o empregador não comprometerá sua fonte de subsistência e, por tal razão, essa prova deverá vir de quem aplicou a medida.¹⁷

2.1.5. Flexibilidade do *dress code*

A flexibilização por parte das empresas no código de vestimenta no ambiente de trabalho, tem sido a última tendência, aumentando a produtividade dos

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 397.

¹⁶ Art. 818 CLT – O ônus da prova incumbe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

¹⁷ ALMEIDA, Romário. **Sanções disciplinares do direito do trabalho**. 2017. Disponível em: <https://romarioalmeidaandrade.jusbrasil.com.br/artigos/517580022/sancoes-disciplinares-do-direito-do-trabalho#_ftn1> Acesso em: 21 Jun. 2020

empregados, muitos dos setores vem apresentando resultados mais positivos ao eliminarem o *dress code* de seus regulamentos internos. Muitos dos empregados, principalmente do estado de São Paulo, tem adotado um código mais flexível, como a utilização de bermudas, moletoms e até mesmo pantufas para ir ao local de trabalho, o que muitas das vezes podem se tornar um risco, acreditar no bom senso dos colaboradores, uma vez que o número de empresas liberando o *dress code* e defendendo que as pessoas assumam seu estilo dentro das corporações só cresce. Assim começa-se a colocar em pauta o código sobre o que usar no ambiente corporativo. Temos o exemplo do Itaú, que em alguns meses atrás, deixou de utilizar preto, e veio a criar a campanha “Vou como Sou”. Através dessa nova determinação, em torno de 86.000 (oitenta e seis mil) empregados, inclusive os de agência, foram liberados de formalidades.¹⁸

Estudos realizados no mês de junho e julho de 2019 pela OmniPulse, em parceria com empresas de recrutamento, indicam que um *dress code* mais flexível tem sido a melhor opção dentro das empresas. Grande parte dos profissionais entre 18 e 35 anos, preferem se arrumar para o trabalho, pois segundo maioria “aumenta sua confiança e desempenho”.¹⁹ Atualmente no Brasil, um *dress code* mais flexível tem se destacado bastante nas empresas de diferentes ramos, esse fato ocorre pelo aumento de startups, que geralmente, como citado anteriormente são conhecidas por disponibilizarem certa liberdade ao profissional.

2.1.6. Logomarcas e o *dress code*

A criação de um código de vestimenta para o ambiente de trabalho, tem como uma de suas finalidades, permitir que o empregador utilize diversos tipos de logomarcas, dentre outras formas de identificação, quanto a atividade elaborada pelo empregado a até mesmo a seus parceiros, lembrando, que deve haver certa limitação, levando em consideração o princípio de proteção ao trabalhador.

¹⁸ KUZUYABU, Marina. **Nestas empresas o *dress code* caiu e a regra é ser você mesmo**. 2019. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/nestas-empresas-o-dress-code-caiu-e-a-regra-e-ser-voce-mesmo/>> Acesso em: 21 Out. 2019.

¹⁹ BIGARELLI, Barbara. **Funcionários preferem *dress code* informal do que aumento no salário**. 2019. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2019/09/06/funcionarios-preferem-dress-code-informal-do-que-aumento-no-salario.ghtml>> Acesso em: 22 Out. 2019.

A inclusão de logo marcas, não pode submeter o empregado ao ridículo, assim como nos diz Mauricio Godinho: “não se trata de autorização para submeter o empregado à exposição ou ridículo, por intermédio de uniformes ou vestimentas exóticas, depreciativas ou congêneres”²⁰ Uma vez que é exigido um certo tipo de vestimenta, que contenha uma logomarca, preconceituosa ou racista por exemplo, é ferido o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade, sem levar o fator de que deixa o funcionário desconfortável em seu ambiente diário de trabalho.

2.1.7. *Casual day* ou Dia Casual

Ao elaborar e estabelecer um *dress code*, o empregador deve avaliar a adoção ou não de um *casual Day* (dia casual) ou como alguns conhecem a sexta-feira casual. Essa pratica, começou no final dos anos 70 no Estados Unidos, chegando posteriormente as demais pais, seu objetivo é eleger um dia na qual os funcionários possam se sentir à vontade no momento de escolher o que vestir no ambiente laboral, sem uniforme ou usar roupas mais casuais do que as utilizadas nos demais dias.

Desse modo, acredita-se que o empregado tenha uma redução no nível de estresse diário e possa expressar sua criatividade e ficar mais à vontade, de modo moderado, quanto a sua vestimenta, além de melhor o clima de forma positiva impactando na produtividade e qualidade do serviço prestado.

Normalmente é escolhida a sexta-feira como o dia casual, uma vez que esse dia é próximo ao final de semana, porém, não há impedimentos, caso o empregador deseje optar por outro dia para o *casual day*. É de extrema importância que os funcionários não confundam o *casual day* ou *casual Friday* como um dia em que “tudo está permitido” ou que possa vestir aquilo que lhe bem entender. O funcionário deve lembrar que ainda se encontra em um ambiente de trabalho, deve-se ainda haver um bom senso.

2.1.8. Quanto as despesas oriundas do *dress code*

A elaboração de um *dress code*, não é como a determinação do uso de uniformes, uma vez que é uma diretriz empresarial, o qual imputa um padrão de

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo:Ltr, 2017. p.162.

vestuário aos seus funcionários, determinando modelos e até mesmo cores das roupas a serem utilizadas no ambiente laboral, o qual incentiva a divulgação da marca e imagem da empresa.

As despesas provenientes da criação desse código, uma vez que há obrigatoriedade, é de total e exclusiva responsabilidade do empregador, diretamente pelo fato dessa arcar com os riscos derivados de sua atividade (artigo 2º da CLT²¹). Porém, a partir dessa organização em relação ao vestuário dos funcionários da empresa, deve haver um respeito aos costumes e direitos fundamentais à liberdade de expressão do empregado, impactando diretamente na relação entre funcionário e patrão.²²

Poucas são as decisões a respeito do assunto, abaixo alguns exemplos:

ORIENTAÇÃO DE VESTIMENTAS - RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM "UNIFORME" - INDEVIDA - A reclamada tinha um manual, denominado "*dress code*", que era fornecido aos empregados a título de orientação de utilização de vestimentas para o trabalho, por se tratar de loja de venda de joias e artigos de luxo. Tal situação não pode ser comparada com a exigência do empregador de utilização de uniforme. Não há que se falar, portanto, em obrigatoriedade de ressarcimento de despesas, ainda mais sem que a empregada tenha trazido aos autos comprovantes dos gastos efetivamente tidos com roupas destinadas exclusivamente para trabalhar²³

DESPESAS COM VESTUÁRIO. EXISTÊNCIA DE "DRESS CODE" NO ÂMBITO DA EMPRESA. ÔNUS DA PROVA. Consignado pelo eg. TRT que a reclamada exigia o uso de determinado tipo de roupa no exercício do trabalho, restringindo, inclusive, as cores usadas, por meio de "*dress code*", não há que se falar em ofensa às regras de distribuição do ônus da prova. Recurso de revista não conhecido.²⁴

²¹ Art. 2º CLT Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

²² JOSÉ FILHO. Wagson Lindolfo (Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região). **Dress Code** 2016. Disponível em: <<http://www.magistradotrabalhista.com.br/2016/11/dress-code.html>> Acesso em 10 Jun. 2020.

²³ BRASILIA. Tribunal Regional Federal. 4ª Região. **RO-16578-2005-2-9-0-4**. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 4A. Dj: 22/06/2007. **JusBrasil**, 2007. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18977454/1657820052904-pr-16578-2005-2-9-0-4-trt-9?ref=serp>>. Acesso em: 16 Jun. 2020.

²⁴ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **RR-9311520105040002**. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Dj: 13/08/2014. **JusBrasil**, 2014. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133939003/recurso-de-revista-rr-9311520105040002>> Acesso em: 16 Jun. 2020.

2.1.9. *Dress Code* e os preconceitos (in) visíveis

Quando o *dress code* invade a esfera pessoal e reitera velhos padrões de pensamentos. Provavelmente nos deparamos em algum momento com alguém que mencionou ou já fez mudanças em seu modo de vestir para o exercício de certas atividades profissionais, até mesmo antes da empresa estabelecer um tipo de “adequação”, nos antecipamos para atender à expectativa na qual imaginamos terem os chefes ou responsáveis. Não há dúvidas de que o seu trabalho, na maioria das vezes, está interligado no que você veste no ambiente laboral, de mesmo modo que se espera encontrar uma apresentação da empresa na maneira como se devem apresentar os funcionários.

É legítimo que o empregador imponha normas que permitam organizar o ambiente de trabalho da maneira que lhe pareça mais conveniente de acordo com sua atividade. Assim, aspectos interligados à imagem do empregado, ao mesmo tempo é totalmente visível que o empregado queira preservar sua imagem e individualidade, que se expressa também visualmente e diz respeito à maneira como ele, organiza a vida da maneira que lhe é conveniente.

O indivíduo é mais que o profissional do dia a dia, atualmente existem muitas ações tramitando na justiça, em relação a discriminação estética, tendo alegações como resultado bastante diversas.

Desse modo pode-se questionar, até onde a prerrogativa do empregador poderá influenciar nas escolhas individuais? Onde se encontra regulamentado que a empresa tem poder para dispor do corpo de seus funcionários sem ferir os limites impetrados na constituição federal que garantem a preservação da dignidade do trabalho e a proteção contra as práticas discriminatórias?

A explicação encontrada junto aos empregadores ou nas sentenças, mostram que o problema é anterior ao código de vestimenta. A exemplo do metrô do Distrito Federal que ao elaborar seu regulamento de forma bem restrita, restringindo os funcionários de pintarem o cabelo de cores muito diferente do natural ou até mesmo de usar brincos e relógios diversos do padrão estabelecido. Sua justificativa para tal imposição foi que “não seria apropriado alguém com cabelo rosa ou corte moicano prestando serviços em uma empresa que pretende passar segurança a seus passageiros. A ideia é manter um padrão normal.” Nesse mesmo sentido, podemos considerar a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que julga não abusivo a

proibição de piercing pelos empregados de um supermercado do grupo Carrefour, a justificativa encontrada foi que “se parte da população vê tal uso com absoluta normalidade, é de conhecimento público que outra parte não o aceita” e sendo assim os responsáveis teriam poder de fixar normas para “não agredir nenhuma parcela de seu público consumidor”. Outro bom exemplo, é o da empresa Turkish Airlines, que no ano de 2013, proibiu o uso de esmalte ou batom de cores vivas por suas funcionárias. Após vários questionamentos quanto a tal proibição, volta atrás. Existem diversos casos, nos quais em que elementos visuais são razão de advertências.²⁵

3. RELAÇÃO DE EMPREGO

Para um melhor entendimento sobre o *dress code*, será feito uma breve descrição em relação a relação de emprego, realizada entre o empregado e funcionário.

Toda a relação de emprego é sempre composta pelo empregador e empregado, sendo essas partes no contrato de trabalho. A CLT (Consolidação da Leis Trabalhistas) em seu artigo 2º²⁶ e 3º²⁷, regula a caracterização de cada uma das partes, sendo o empregador quem contrata o empregado aos seus serviços, ofertando-o em troca da prestação de trabalho. Podendo ser pessoa física ou jurídica, até mesmo entidade personalizada em determinados casos. Sua principal característica é o poder hierárquico ou poder de comando, o qual está garantido através do contrato de trabalho estabelecido e reconhecido por Lei, o que lhe atribuiu o poder diretivo, permitindo manejar a força de trabalho à disposição, até mesmo estabelecer um padrão de vestuário a ser utilizado no ambiente de trabalho.

Já o empregado, é a pessoa contratada para prestar o serviço a um empregador, sendo realizado durante horário determinado, vindo assim a receber um salário de acordo com suas funções. O serviço prestado, é subordinado, onde o empregado não tem autonomia para escolher a maneira que irá realizar o trabalho, ficando sujeito a determinação do empregador.

²⁵ TED Gestão Corporativa. **Preconceitos (in)visíveis**. 2017. Disponível em: <<http://tedgestaocorporativa.com.br/preconceitos-invisiveis/>>. Acesso em: 22 jun. 2020.

²⁶ Art. 2º CLT. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

²⁷ Art. 3º CLT. Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Para que haja caracterização da relação de emprego, é necessário a concorrência de algumas características, para melhor compreensão destes critérios, será realizada uma análise individual de cada uma:

- **Trabalho por pessoa física**

Como o próprio nome diz, o serviço efetuado por pessoa física nos mostra que o trabalho deve ser realizado por pessoa natural em virtude dos direitos amparados pela CLT criados para proteção de garantias da pessoa física/ natural não sendo extensíveis, em sua grande maioria, a pessoa jurídica;

- **Alteridade**

Conforme Sérgio Martins, “é um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O colaborador pode participar dos lucros da empresa, mas não dos seus prejuízos”²⁸. O autor citado utiliza como fundamentação para a teoria, o termo “supervisão do trabalho alheio” do paragrafo único do artigo 6º da CLT²⁹;

- **Pessoalidade**

Em relação a personalidade, este elemento tem como fundamentação a questão de o trabalho ser efetuado sempre pela mesma pessoa natural, sem substituição intermitentemente por pessoa diversa e estranha ao contrato de trabalho pactuado;

- **Não eventualidade**

É necessário que o trabalho prestado o seja contínuo, duradouro, não esporádico e com *animus* de permanência;

- **Onerosidade**

É Importante destacar, que o contrato firmado entre as partes possui obrigações, por um lado o empregado de prestar seu trabalho para o empregador, o qual em contrapartida deverá remunerar a prestação do serviço, desta forma, diz respeito a remuneração recebida pelo colaborador, sob pena deste trabalho ser

²⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 176.

²⁹ Art. 6º CLT Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

considerado como voluntário, tratando-se de outra espécie de relação de trabalho, não sendo enquadrada como relação de emprego;

- **Subordinação**

O qual o empregado se compromete a escolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço.

Em caso dos elementos citados anteriormente não estarem presentes, a relação de emprego não se confirma, se enquadrando em outras espécies de relação de trabalho, como por exemplo do trabalho eventual, autônomo, avulso e voluntário. Em relação ao *dress code*, não há como estabelecer um código de vestimenta para essas modalidades, uma vez que não há determinar um empregador que seja detentor do poder de controle em relação ao empregado.

3.1. ELEMENTOS ESSENCIAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

A espécie conhecida como relação de trabalho, tem algumas categorias diferentes de serem pactuadas entre empregador e colaborador, assim, a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, nesse sentido, explica Carla Teresa Martins Romar:

[...] a **relação de trabalho** é o vínculo jurídico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem. A **relação de emprego é uma espécie** de relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. (Grifo no original)³⁰

A parti dessa, conforme Magno Cipriano, “[...] é a relação jurídica por meio da qual há uma prestação de fazer. É gênero, envolvendo toda e qualquer modalidade de trabalho humano, da qual são espécies a relação de emprego, o trabalho avulso, eventual [...]”³¹. Diante do apresentado, fica evidente que na relação de emprego é

³⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**; coordenador Pedro Lenza. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 109.

³¹ CIPRIANO, Magno Ritchiely Barbosa. **A relação de trabalho e a relação de emprego e suas diferenças**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 24 out. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.589864&seo=1>>. Acesso em: 1 abr. 2019.

caracterizado que ao possuir elementos de personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, todos com fundamentação nos artigos 2º³² e 3º da CLT³³. Já para Delgado³⁴, deve-se observar um critério em específico em relação a essa caracterização: de que a prestação do trabalho deverá ser efetuada por pessoa física, assim como Martins também acrescenta um elemento diverso dos normalmente citados, a alteridade.

Em relação ao direito da personalidade, é a norma definida como o direito irrenunciável e intransmissível que todo indivíduo tem de controlar o uso de seu corpo, nome, imagem, aparência ou quaisquer outros aspectos constitutivos de sua identidade, assim, o empregador, mesmo aparado pelo artigo 456-A da CLT³⁵, deve tomar todo cuidado ao elaborar o *dress code* de sua empresa, deve tomar cuidado com a utilização da imagem do empregado.

3.2. CONTRATO DE EMPREGO

Parece pouco importante, mas a roupa usada no ambiente de trabalho pode gerar conflitos entre patrões e empregados, por isso, o "*dress code*" (código de vestimenta) é a manifestação de um fenômeno antigo na seara da relação laboral encetada entre os empregadores e os empregados. De acordo com artigo 442 da CLT³⁶, deve haver a manifestação de vontade nos contratos de trabalho de ambas as partes, empregador e empregado, haja a prestação recíproca de obrigações e direitos, podendo ser de forma verbal ou escrita. Delgado afirma que "contrato é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam os apartes pactuantes direitos e obrigações recíprocas"³⁷. Quanto ao contrato de forma escrita, devera possuir todas as cláusulas que orientam as condutas recíprocas da pactuarão, diferente do contrato verbal, onde

³² Art. 2º CLT Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

³³ Art. 3º CLT Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 338.

³⁵ Art. 456-A CLT. 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.

³⁶ Art. 442 CLT Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 606.

está, deverá utilizar as normas da CLT e demais legislações. Quanto ao emprego individual, na visão de Carmen Camino:

Há correlação perfeita entre o objeto do contrato de trabalho e as obrigações principais de cada um dos sujeitos envolvidos: o objeto do contrato para um corresponde à prestação principal do outro. Prestar trabalho constitui a obrigação principal do empregado, e a força de trabalho é o objeto do contrato sob o prisma do empregador. Pagar salário é a obrigação principal do empregador, e o salário é o objeto do contrato na perspectiva do empregado³⁸

Em relação as partes do contrato, há de um lado o empregador, o qual encontramos seu conceito no artigo 2º da CLT, sendo a parte que procura a mão de obra para realização de certa atividade, o qual oferece determinada remuneração ao empregado. O empregado possui o que chamamos de poder de comando, o que lhe concede capacidade para dar ordens a alguém.

De outro lado, temos o empregado, indivíduo que se coloca à disposição do empregador, ofertando sua mão de obra para execução de determinados serviços mediante o recebimento de um salário, o qual está conceituado no artigo 3º da CLT³⁹. Para que haja uma relação de emprego, o empregado deve preencher os elementos da relação, uma vez que não se enquadre em um dois elemento, este será classificado em outra classificação, como por exemplo, trabalhador autônomo.

O poder de direção é a ideia inicial do poder diretivo, sobre autoridade que o empregador possui de orientação sobre os empregados e a imposição que por eles devem ser respeitadas e cumpridas, porém, de acordo com Moura, existe o “direito de resistência do empregado, que pode se recusar a cumprir ordens manifestamente ilegais, contraria aos bons costumes e alheias ao contrato”⁴⁰. Esse poder, refere-se a possibilidade que o empregador tem de definir regras a serem cumpridas, como condutas específicas de comportamento no ambiente de trabalho, etc. Esse poder também prevê as possibilidades de sanção em caso de descumprimento de alguma regra disciplinar. Os contratos de trabalho possuem elementos caracterizadores, conforme destaque:

³⁸ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 257.

³⁹ Art. 3º CLT Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

⁴⁰ MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva. 2014. p. 180.

a) Bilateral

Conforme autor Pinto Martins, “contrato é bilateral, sendo celebrado por duas pessoas, empregador e empregado. Sem participação de um terceiro na relação”⁴¹

b) Comutativo

Obrigações recíprocas, certas e determinadas, que podem ser distintas e sucessivas, entre as partes, o que vai gerar um contrato comutativo;

c) Consensualidade

Diz respeito a mera manifestação de vontade das partes na pactuação da relação de emprego, sem necessidade de maiores formalidades, de acordo com dispositivo 443 da CLT⁴², podendo ser celebrado livremente, ressaltando apenas as limitações previstas no artigo 444 da CLT⁴³;

d) Onerosidade

Decorre da contraprestação entre empregado e empregador, que é oneroso, porque os envolvidos têm vantagens recíprocas, os quais recebe de forma equivalentes.

e) Trato sucessivo

Levando em consideração o princípio da continuidade, devem vigorar por tempo indeterminado as relações de emprego, a obrigação não deve ser extinta automaticamente ao finalizar determinada tarefa, devendo essa disposição ao serviço ser renovada e dirigida a uma próxima;

O contrato de trabalho pactuado entre as partes, prevê a presença de outros elementos essenciais para que não haja cumprimento de sua validade, sendo aqueles

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 177.

⁴² Art. 443 CLT O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

⁴³ Art. 444 CLT As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

elencados no artigo 140 do Código Civil⁴⁴ Quanto a capacidade entre as partes, mencionado no inciso I, devem ser observados o contido no artigo 7º, XXXIII da CRFB (Constituição de República Federativa do Brasil)⁴⁵, que trata das pessoas com idade entre 14 e 18 anos, devendo sempre observar as exigências da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) para a celebração do acordo entre as partes, Referente as determinações do inciso II, autores como Romar afirmam que “o contrato de trabalho, como negócio jurídico que é, não poderá ter como objeto a prestação de serviços contrários à moral e aos bons costumes, cuja pratica se caracteriza como crime ou contravenção penal”⁴⁶. Em relação ao inciso III, o direito do trabalho não faz exigência de uma forma de celebração do acordo, embora a concepção do contrato de forma escrito seja de grande utilidade, sendo essa a principal prova caso necessário.

Os contratos de trabalho, servem para regular a obrigação entre ambas as partes, das quais, as principais são a respeito da motivação, uma vez que a necessidade de mão de obra para realizar determinados serviços e disponibilidade de recursos financeiros e, da outra parte, a realização de determinado trabalho em troca de meios financeiros.

3.3. DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Classificados na Constituição Federal Brasileira de 1988, os Direitos e garantias fundamentais são classificados da seguinte forma: I – Direitos e deveres individuais e coletivos, II – Direitos Sociais, III – Direitos de nacionalidade, IV – Direitos políticos e V – Partidos Políticos. Atualmente conforme doutrinas, os direitos e deveres individuais e coletivos não estão limitados ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988, sendo também localizados em princípio da Carta Magna, assim como nos tratados e convenções internacionais na qual o Brasil faça parte, como por exemplo na convecção da organização internacional do trabalho.

⁴⁴ Art. 104 CCB A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

⁴⁵ Art. 7º CRFB XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

⁴⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**; coordenador Pedro Lenza. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 53.

A realização plena dos direitos depende da garantia do Estado ao indivíduo de necessidades mínimas, tais como alimentação, vestuário, moradia e, sobretudo, trabalho, devendo ser esses assegurados pelo estado, ao trabalhador, emprego, que lhe de a possibilidade de existência digna. Assim o trabalho humano deverá ser valorizado por toda sociedade, segmento e principalmente pelo empregador.⁴⁷

Assim sendo, no que houver assédio moral, fica claro que o empregador ou superior responsável que se fazendo de tal prática, está compondo os direitos e liberdades dos empregados, em razão da realização de suas atividades, vindo atingir a dignidade humana do trabalhador.⁴⁸ Desse modo em nenhum momento é aceitável na elaboração do *dress code*, a exposição do funcionário a uma situação constrangedora, uma vez que acabará por violar um direito fundamental.

3.3.1. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Todo direito é feito pela pessoa humana e para pessoa humana, sendo este o destinatário final da norma jurídica. Desse modo quando se argumenta que o interesse coletivo se sobrepõe sob o individual, o que se quer tutelar é o interesse de um número maior de indivíduos, ainda que não individualizado, estando o homem no centro do direito, fundamento destinado da norma.

Instituído pela Constituição Federal de 1988, conforme artigo 1º, inciso III ⁴⁹ da norma, o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da república brasileira e como finalidade da ordem econômica, ficando claro que este princípio funciona como clausula de advertência. Entretanto dar uma definição ou conceito ao termo *dignidade da pessoa humana* não é fácil, havendo diversos entendimentos dentro da doutrina, devendo o juiz decidir, levando em consideração o caso em questão, se a conduta ofende ou não o referido princípio. Sendo esse o princípio de

⁴⁷ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.21

⁴⁸ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.23

⁴⁹ Art. 1º CF A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

maior valor dentre os demais, deve-se utilizar sempre para resolver conflitos de uma eventual declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato do poder público ou para conformar o comportamento de quem quer que esteja ofendendo o princípio fundamental citado, geralmente desrespeitando nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho.⁵⁰

O empregador deve respeitar todos os direitos do trabalhador para que o contrato de trabalho não seja viciado. O artigo 5º da Constituição Federal de 1988, condena qualquer ato contra o trabalhador que venha a discrimina-lo ou que o submeta a tortura e a tratamento desumano ou degradante, que o impeça a livre manifestação do seu pensamento que o viole a sua liberdade de consciência e religiosa; bem como sua intimidade, honra, imagem e vida privada, dentre outros que o viole a sua dignidade da pessoa humana.

3.3.2. Princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador

A dignidade humana do trabalhador constitui uma das finalidades da ordem econômica, inserida através do artigo 170 da constituição federal de 1988⁵¹, devendo esse princípio ser informador da própria organização do trabalho, uma vez que aplicada aos trabalhadores no que se refere a sua dignidade na relação de trabalho.

Assim, desse modo, pressões desumanas, condições precárias, que vem ocorrer principalmente nos casos de assédio moral, atingem a dignidade humana dos trabalhadores, devendo receber tutela jurídica por ser uma violação do princípio citado.

Em grande parte, a estética é o principal requisito para admissão do empregado, discriminando os candidatos a vagas de empregos que estão fora dos padrões estipulados, A discriminação estética no ambiente de trabalho ocorre em todas as fases do contrato de trabalho, o qual vem a ferir os princípios constitucionais e os

⁵⁰ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.33

⁵¹ Art. 170 CF. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

direitos fundamentais da pessoa humana, que pode ser visto através da discriminação estética utilizada no ambiente de trabalho, a jogar pelo fato de muitas religiões exigirem dos fieis o uso de vestimentas específicas, como por exemplo uso de saias, cabelos ou barbas longas. A Discriminação e proibição pelo empregador, ao criar o *dress code* para os funcionários, onde não os permite utiliza-los no local de trabalho, atenta contra a dignidade da pessoa humana do empregado, configurando discriminação estética, o empregador tem fundamentado o direito ao poder de direção, todavia, deve haver um limite, devendo ser preservada a dignidade humana do empregado em qualquer circunstância.

3.3.3. Ambiente de Trabalho e a Dignidade do Trabalhador

Em seu artigo 225, a constituição federal de 1988 ⁵²disciplina no capítulo VI, o meio ambiente. Referindo-se ao sentido de proteção a fauna e a flora, pode-se incluir como espécie deste meio o ambiente, em que pese gênero também o local de trabalho como parte integrante de todo. Pois como dizem alguns doutrinadores, é o local onde o homem passa a maior parte do tempo de sua vida.

Em relação ao assédio moral, a doutrina jurídica tem salientado a obrigação do empregador em promover aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições ideais para o desenvolvimento de suas atividades.⁵³ Uma vez que em processo de assédio moral, são produzidos efeitos pelo conjunto de atos repetitivos e prolongados no tempo, elementos essenciais para sua caracterização, comprometem a capacidade laboral do trabalhador, haja vista que as condições psicológicas no ambiente de trabalho são penosas, comprometendo-lhes a saúde física e psíquica, temporária ou permanentemente.⁵⁴

Os Tribunais Superiores do Trabalho têm como entendimento em suas decisões referente a matéria que a produtividade do empregado está vinculada ao ambiente

⁵² Art. 225 CF. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações: VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

⁵³ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.37

⁵⁴ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004. p.96-99.

saudável, assim como a construção de ambientes de trabalho que sejam adequados e levem ao crescimento pessoal e profissional do empregado, principalmente da atuação do empregador na direção da atividade econômica. Desse modo, a aplicação de sanções para aumentar a produtividade, além de acabar violando o dever de respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, configura o assédio moral, cujas práticas são deveres amargos ao trabalhador.⁵⁵

Desse modo, é possível observar que o *dress code* estabelecido pela empresa, deve deixar o funcionário confortável no ambiente laboral, uma vez não se sentindo confortável, o mesmo agirá de melhor forma no atendimento ao cliente, ou nas relações com os colegas, se tornando mais produtivo e deixando o ambiente harmonioso e sadio, tornando-se mais produtivo.

3.4. DO ABUSO DE DIREITO E A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO

É importante esclarecer que o conceito de ato abusivo não se confunde com o ato ilícito, sendo relevante, portanto, antes de conceituar-se o abuso de direito, delinear a diferença entre um e outro. A diferença das espécies de ato é justamente a natureza de sua violação a que se referem. Uma vez no ato ilícito, o agente viola diretamente o comando legal, acreditando-se, pois, que este ato, contenha previsão expressamente daquela conduta. No abuso de direito o agente age em seu exercício regular de seu direito, estando a violação portanto, interligada diretamente aos valores que justificam este mesmo direito pelo ordenamento, a violação da dignidade da pessoa humana, dos direitos de personalidade do indivíduo.

⁵⁵ BRASIL. TST-RR-985-2006-025-03-00 (3º Turma) Ministro-Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

3.4.1. Da rescisão indireta

Caracterizado como ato ilícito pelo abuso de direito do empregador, em especial nos casos de assédio moral, a teor do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)⁵⁶, alíneas *a*, *b*, *d*, e *e*, autorizando o empregado a pleitear, juridicamente a rescisão indireta, com a imposição ao empregador das parcelas rescisórias e indenizatórias, assim como a condenação pelos danos morais decorrentes do assédio moral.

Em algumas vezes, de forma equivocada os empregados, aborrecidos com a conduta faltosa, com o abuso do direito do empregador, demitem-se do emprego e, somente depois, ajuízam a ação desconstitutiva. Ocorre, porém, que a demissão na denúncia do contrato de trabalho, por ser ato unilateral e irrevogável, tem expressão de denúncia vazia e, uma vez consumada, impede a ação desconstitutiva.

3.5. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral nas relações de trabalho é considerado um dos principais problemas na atual sociedade, é um conjunto de fatores, a qual foca à produção e o lucro, assim como atual organização de trabalho, que tem como principal característica a competição agressiva e opressão dos trabalhadores a partir do medo e da ameaça. Classificado como prática ilícita e degradante no ambiente de trabalho, pode-se dizer que é uma psicologia ao terror, ou, psicoterror, como denominado, que se manifesta no ambiente laboral através de uma comunicação hostil a um ou mais indivíduos. Como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral.⁵⁷

⁵⁶ Art. 483 CLT O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

⁵⁷ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.38

A prática do assédio moral é bastante degradante ao ambiente de trabalho, visto que o comportamento, palavras, atos e gestos direcionados a um indivíduo ou mais, além de desestabiliza-los, pode gerar um desgaste emocional, junto a vários outros prejuízos, inclusive a sua saúde mental e física, interferindo diretamente na realização de suas atividades. O assédio moral, termina por causar uma verdadeira guerra psicológica no local de trabalho, vindo a gerar dois fenômenos muito importantes, o abuso de poder, o qual não é aceito pelos empregados, assim como a manipulação, que não deixa de ser menos devastadora.

Em relação ao *dress code*, ao funcionário que não cumpra com o estabelecido no código de vestimenta elaborado pelo empregado, é permitido uma advertência ao funcionário, porém, é bom reforçar antes de dar uma advertência formal, que o empregador converse com o empregado e explique onde ele errou e a importância de seguir com o estabelecido. Nunca se deve expor o funcionário a situações vexatórias ou constrangedoras. Além de ser uma péssima prática, poderá essa ser enquadrada como assédio moral.

Desse modo, identificado o assédio moral, fica evidente a violação dos direitos de personalidade do empregado vítima do fenômeno, os quais se referem aos atributos que individualizam e definem a pessoa, sempre visando proteger os valores em suas projeções na sociedade, merecendo maior visibilidade do judiciário, uma vez que não há legislação específica regulando a matéria.

Não existe uma lei específica para coibir e punir aquele que pratica o assédio moral, entretanto, na Justiça do Trabalho, sendo configurado o assédio, será devido pela empresa indenização por danos morais e físicos ao empregado. Nesse sentido, no âmbito trabalhista, o assédio moral praticado pelo empregador ou qualquer de seus prepostos autoriza o empregado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Geralmente as práticas de assédio moral são, geralmente, enquadradas no artigo 484 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)⁵⁸, que determina que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e solicitar devida indenização, uma vez que tratado com rigor excessivo ou ato lesivo da honra e boa fama. Na Justiça Criminal, dependendo da situação, a conduta do agressor poderá ser

⁵⁸ Art. 484 CLT. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

caracterizada como crime contra a liberdade individual, em casos como por exemplo de constrangimento ilegal ou ameaça.

Caso o empregado suspeitar que está sendo vítima de assédio moral em seu ambiente laboral, deverá procurar o sindicato responsável por sua atividade e relatar o ocorrido, assim como os demais órgãos do Ministério Público do Trabalhador (MPT) e a Superintendência Regional do Trabalho. Em último caso, pode recorrer também ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhadores, o qual presta atendimento especializado ao trabalhador que atingido por doenças graves relacionadas ao trabalho.

Para comprovação a prática de assédio, é orientado tomar nota das humilhações, testemunhas do fato e evitar conversar sem testemunhas como o agressor, poderão servir como provas do fato, a gravação de conversas.⁵⁹

3.5.1. Sujeito do Assédio Moral

É definido em seu artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e no artigo 3º da mesma lei que “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” sendo assim, identificados os sujeitos da relação de emprego.

Desse modo, encontramos o principal agente causador do assédio moral como forma de violência no ambiente de trabalho, uma vez que esse tem o poder de direção da atividade, a qual também se encontra o poder de organização, do qual pode criar ou modificar normas e condições de trabalho. Há também os equiparados por lei ao empregador, dependendo da relação estabelecida entre os sujeitos, uma vez que esse se encontre como superior hierárquico eleito ou contratado.

Na condição de vítima, também identificada como sujeito passivo do assédio moral, está geralmente o empregado que sofreu agressões, podendo ser esse

⁵⁹ LUCENA, Lorena. (Especialista em Direito Ambiental). Assédio Moral no ambiente de Trabalho – o que fazer? 2017. Disponível em: < <https://lucenatorres.jusbrasil.com.br/artigos/522083922/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-o-que-devo-fazer>>. Acesso em: 21 jun. 2020.

individual ou coletivo, claro que também poderá figurar na posição de vítima o próprio superior hierárquico.⁶⁰

3.5.2. Consequência do assédio Moral

As consequências do assédio moral para o empregado são avassaladoras em virtude dos atos, gestos e palavras direcionados a este, uma vez que interfere diretamente na vida íntima e pessoal, ferindo seus direitos de personalidade, gerando assim graves consequências à sua integridade física-psíquica, em grande parte, sua autoestima e produtividade no ambiente de trabalho, refletindo também na esfera patrimonial.

O assédio moral, tem como consequência à autoestima pessoal e profissional, provocando abaixo autoestima da vítima, podendo se agravar com o rompimento da organização do trabalho e ficar desempregado, pois o dano acaba gerando à insegurança e perde de sua autoconfiança, prejudicando sua colocação no mercado de trabalho. Há também consequência a produtividade, uma vez que está ligada à sua satisfação no ambiente laboral, portanto, se há uma pressão ou perseguição psicológica, não haverá condições para trabalhador exercitar sua potencialidade e manter a qualidade desejada, vindo a ter uma queda de produtividade em razão dos constantes motivos de saúde ou até mesmo por motivo de trabalho.⁶¹

3.6. DIREITO DE PERSONALIDADE

O direito de personalidade origina-se de diferentes títulos, sendo esses na esfera interna e externa, onde sua maior preocupação é garantir, pautadamente, à pessoa, o respeito à dignidade e aos seus direitos básicos inerentes à condição de ser humano. Conforme destaca o autor Orlando Gomes, os direitos de personalidade compreendem os direitos personalíssimos e os direitos essenciais para o

⁶⁰ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.48-50

⁶¹ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p. 75 -78

desenvolvimento da pessoa humana que a doutrina moderna preconiza e disciplina no corpo do Código Civil como direitos absolutos, desprovidos, porém, da faculdade da disposição. Destinam-se a resguardar a eminente dignidade da pessoa humana, preservando-a dos atentados que pode sofrer por parte dos outros indivíduos.⁶²

É fundamental os direitos de personalidade em prol de práticas abusivas e atentatórias, principalmente em virtude dos progressos científicos e tecnológicos mais evidentes atualmente, como por exemplo, o uso de câmeras de vigilância ou até mesmo o controle, quanto ao uso de certo tipo de vestimenta no ambiente de trabalho. Não se discute mais se existe ou não o direito de personalidade, pois o fato de os substanciais direitos subjetivos de personalidade terem sido consagrados legislativamente derrubam todos os argumentos contrários.⁶³

Os direitos de personalidade dizem respeito aos atributos que definem a individualidade do indivíduo, que protege os valores e suas projeções sociais, embora sem valor econômico, representa ao seu titular um valor absoluto e inato, tendo como característica a irrenunciabilidade, intransmissibilidade e imprescritibilidade. Têm caráter absoluto, uma vez que são oponíveis *ergas omnes*, irrenunciáveis, sendo que há um vínculo da pessoa de seu titular, não podendo abdicar deles, mesmo que para subsistir. Uma vez que o indivíduo goza de seus atributos se torna intransmissível, será inválido qualquer tentativa de cessão a outrem, tanto pela forma onerosa, quanto gratuita, também imprescritíveis, podendo sempre ser invocada por seu titular, mesmo que por um lapso temporal deixe de utilizá-lo.

3.6.1. Direito de Personalidade do Trabalhador na Relação de Emprego

Atualmente nas relações de emprego, tem sido muito comum a violação de tais direitos de personalidade, fundamentalmente nas relações em que há a prática do assédio moral, principalmente na exposição dos empregados a situações vexatórias, humilhantes, a todos os tipos de ofensas, mediante atitudes perversas e tiranas do empregador, atitudes como essas, acabam gerando sentimentos de inferioridade, mágoas, perturbações do ambiente laboral, o que acabam causando danos a

⁶² GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 132.

⁶³ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.62

empresa. Para se configurar o dano moral devido essa violação, uma vez que haja ofensa à dignidade, sem produzir dor, vexame, sofrimento, assim como também pode ser que aconteçam sem essa violação, sendo esses sentimentos consequências e não causas.

Referente à prova de ocorrência em relação ao dano moral sobre a violação de direitos personalíssimos do trabalhador, é presumido, uma vez que qualquer indivíduo se sinta ofendido ou agredido, através da de sua honra, intimidade, vida privada e imagem, em virtude de determinados atos ilícitos. Assim evidente que não só a dor caracteriza o dano moral e o dever de indenizar, uma vez que existe diversas outras situações que caracterizam e não ocorre dor. Ao ocorrer agressão de caráter personalíssimo do indivíduo, haverá obrigação de indenizar os danos morais sofridos pelo trabalhador.

Deve ficar claro, que dependente da posição social do trabalhador, uma vez que mais humilde que seja, ainda que não obtenha vasta formal profissional, ou bens materiais, este será possuidor de um conjunto de bens integrantes de sua personalidade, cujo valor se sobressai ao patrimônio material, uma vez que a dignidade da pessoa humana é privilégio de todos, sem fazer distinção de classe social, devendo assim, ser respeitada por todos.

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, deve haver um cuidado e respeito sobre a consciência do trabalhador, um zelo quanto a sua saúde mental, vida privada, honra e a imagem, evitando assim, a exposição do trabalhador as situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras que venham a causar sentimentos de incapacidade profissional, ferindo a autoestima.⁶⁴

3.7. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

⁶⁴ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. PR: 985-2006-025-03-00. Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/178801152/arr830008920075060023/inteiro-teor-178801172>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

O poder diretivo do empregador, tem fundamento no artigo 2º da Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), a qual o empregador tem o poder de direção quanto aos empregados, tendo como consequência a subordinação do empregado em relação ao empregador, o qual ocorre através do contrato de trabalho firmado entre as partes, dando assim ao empregador o direito de estipular as funções do empregado e como o mesmo deve se portar e até mesmo se vestir no ambiente laboral.⁶⁵

Esse poder também pode ser conhecido como empregatício, onde o autor Mauricio Godinho Delgado, diz o seguinte:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.⁶⁶

O empregador assume os riscos da atividade econômica a ser desenvolvida, ainda que essa não exista, por exemplo, as entidades de fins beneficentes, tem sua responsabilidade através dos resultados obtidos através de prestação pessoal. Desse modo, podemos levar em consideração o Jurista Octavio Bueno Magano, que nos diz:

No conceito de empregador não é essencial a ideia de assunção de riscos, por que nele se compreendem tanto os entes que se dedicam ao exercício de atividades econômicas quanto ao que deixam de o fazer, dedicando-se, ao revés, a atividades não lucrativas, como é o caso das instituições de beneficência e das associações recreativas.⁶⁷

É o conjunto de prerrogativas o “poder empregatício”, o qual assegura através do ordenamento jurídico o exercício, no contexto da relação de trabalho. Atualmente a doutrina não utiliza essa expressão.

O poder de organização do empregador contempla a prerrogativa de direção da atividade empresarial, podendo organizar da forma que achar conveniente, de acordo com os fatores de produção, visando o objetivo fundamental da empresa, uma vez que é da própria natureza da propriedade e responsabilidade do empregador sobre a

⁶⁵ CARRIJO, Lorryne Cristhine. **O poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado**. 2016. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-148/o-poder-diretivo-do-empregador-e-os-direitos-de-personalidade-do-empregado/>>. Acesso em: 09 Jun. 2020.

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

⁶⁷ MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho – vol. III – direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1993.

empresa, assumindo os riscos inerentes À atividade empresarial. Desse modo a organização da empresa atribui ao empregador a determinação referente às normas a serem seguidas pelos empregados, podendo ser por contratos verbais individuais ou coletivos, ou de forma escrita.

Em relação ao poder de controle do empregador, o qual também pode ser chamado de fiscalizatório, tem poder de fiscalizar e acompanhar as atividades desempenhadas pelo empregado, devendo esse estar ciente e cumprindo assim o acordado na contratação. Uma vez específico à atividade desempenhada por cada empregado, o poder de controle difere do poder de organização, que se dedica atividade empresarial como um todo.

Em seu exercício, o poder diretivo do empregador não é ilimitado, possui limites externos e internos, o primeiro é aquele previsto na Constituição federal, leis, acordos e nas convenções coletivas de trabalho ou regulamentos internos firmados nos contratos de trabalho, sempre considerando a boa-fé objetiva entre as partes juntamente com o regular exercício de direito. O poder diretivo deve estar sempre dentro de limites claramente acordado entre as partes, não podendo estar em desacordo com a lei ou atentar contra dignidade do empregado ou submetê-lo a situações constrangedoras, como por exemplo, a imposição de certos tipos de roupa no ambiente de trabalho.⁶⁸

A empresa pode criar o seu próprio regulamento interno, obedecendo as normas estabelecidas em lei. Não podendo em seu regulamento interno, retirar o direito dos colaboradores, como por exemplo o intervalo, não podendo aplicar penalidades muito exageradas para faltas pequenas, muito menos exigir de seus empregados ações ou prestação de serviços irregulares.

Em relação ao *dress code*, ele é uma hipótese de manifestação do poder diretivo do empregador no sentido de orientar o empregado a se vestir de determinada forma em seu ambiente de trabalho, devendo sempre estar em conformidade com o caminho do empreendimento. Devendo esse estar implementado de forma razoável e sem abusos, sendo aceito pelos funcionários. Caso venha ocorrer abusos na hora de sua constituição, gerando abusos como a exigência de roupas inadequadas ou que acabem por ferir a imagem do empregado, há reparação civil.

⁶⁸ DIAS, Gabriel Radi. **Poder diretivo do empregador**. 2018. Disponível em: <<https://advocaciaaranega.jusbrasil.com.br/artigos/548022958/poder-diretivo-do-empregador>>. Acesso em: 11 Jun. 2020.

Em relação ao abuso do poder diretivo, está inserido no título III do Código Civil, tratando dos atos ilícitos em seu artigo 186,⁶⁹ seguido pelo artigo 187⁷⁰, que trata o abuso de direito, vendo como ato ilícito o exercício de um direito de forma manifestamente excessiva por seu titular, vindo a desrespeitar o limites impostos pelo dispositivo. Deve ficar claro que o conceito de ato abusivo não deve ser confundido com ato ilícito, a diferença entre ambas está em sua natureza da violação que elas ferem, uma vez que no ato ilícito, é violado o comando legal, acreditando que esse ato tenha previsão expressa daquela conduta. Diferente no abuso de direito, onde o agente aparentemente age durante o exercício regular de direito, violando assim a os valores, violando a dignidade da pessoa humana dos direitos de personalidade do indivíduo.⁷¹

3.8. DIREITO DE IMAGEM

O direito de imagem ganhou proteção com a Constituição de 1988, através do artigo 5º, X e XXVIII⁷², uma vez que até esse momento não havia disposição legal. Conforme Celso Ribeiro Bastos, ninguém deve ver seu retrato exposto em público sem seu consentimento, ou ainda, ter sua imagem distorcida por um processo malévolo de montagem.⁷³ Pode-se dizer que é através da imagem que as pessoas exteriorizam sua personalidade, devendo assim haver um cuidado, uma tutela especial.

⁶⁹ Art. 186 CC. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

⁷⁰ Art. 187 CC. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

⁷¹ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.157 – 161.

⁷² Art. 5º CRFB 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: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XXVIII - são assegurados, nos termos da lei: a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas; b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

⁷³ BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 11. Ed., São Paulo: Saraiva, 1989, p. 181.

Importante destacar, que a imagem tem dois sentidos, sendo a imagem-retrato, sendo a representação física da pessoa ou partes separadas de seu corpo, e a imagem-atributo da personalidade, o qual é o conjunto de características ou qualidades cultivadas pela pessoa, por exemplo o reconhecimento social, a fama dela diante dos demais.

A pessoa tem o direito de não ter sua imagem ou retrato divulgada, comercializado sem que haja o seu consentimento, sendo esse o direito de liberdade, o qual caracteriza ofensa, caso o indivíduo não possa escolher se tem interesse ou não de ter sua imagem divulgada ou comercializada. Cretella Júnior nos diz que “a imagem é privativa da pessoa retratada, podendo, sua publicação, acarretar danos à pessoa, estando o dano à imagem ligado diretamente ao dano moral (...)”.⁷⁴

Na esfera trabalhista, à ofensa à imagem do empregado, ocorre quando, por exemplo, o empregador, envia informações falsas do ex-empregado a outra empresa que deseja contratá-lo. A imagem-atributo do empregado, uma vez no processo de assédio moral, é violado quando por exemplo, empregador cria metas que não são capazes de serem atingidas, vindo a causar desconforto ao empregado através de humilhações, ocasionando assim danos a sua personalidade e integridade. Referente à imagem-retrato, é violada quando por exemplo, o empregador a empresa é divulgado através dos meios de comunicação utilizando a imagem dos empregados sem comunicação adequada, gerando assim, propaganda da imagem do empregado, sendo suficiente para se tornar uma reparação de danos morais ao empregado.

Desse modo, fica vedado ao empregador, a conservação de gravação, exibição e divulgação de imagens do trabalhador antes, durante ao longo ou após sua jornada de trabalho, por violação ao direito de imagem e à preservação das expressões da personalidade, assim garantidas pelo artigo 5º, V⁷⁵, da Constituição Federal de 1988⁷⁶

⁷⁴ CRETELLA JUNIOR, José. **Elementos de direito constitucional**. 4. Ed. Ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

⁷⁵ Art. 5º CF 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: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

⁷⁶ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.68-70

3.9. DO DANO MORAL

Entende-se como dano moral a lesão sofrida pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, ou seja, o conjunto de tudo que não seja suscetível de valor econômico, em contraposição ao dano moral.⁷⁷ É possível visualizar o dano moral, toda vez que a lesão atingir um bem jurídico que não possui valor material ou patrimonial.

O doutrinador Carlos Roberto Gonçalves, ao conceituar o dano moral nos diz o seguinte:

“Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.”⁷⁸

Existem duas categorias no âmbito dos danos, de um lado encontramos o dano material patrimonial, o qual representa o próprio juízo econômico, por outro lado, temos o dano extrapatrimonial ou moral, que representa os prejuízos na esfera moral, o qual engloba o sofrimento psíquico ou moral, dores e angustias direcionadas ao ofendido.⁷⁹

Com a Constituição Federal de 1988, é que ficou explícito as regras gerais, que garantem a proteção à pessoa como ser humano, com o princípio da dignidade, liberdade de se manifestação, inviolabilidade de intimidade, vida privada e da honra imagem.

O direito à indenização por dano moral se encontra consagrado no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, mesmo sendo um tema controverso, principalmente em relação aos critérios para qualificação desta indenização e a sua possível banalização.

3.9.1. O Dano Moral Decorrente da Relação de Emprego

⁷⁷ VITÓRIO, Teodolina Batista da Silva Cândido. **Dano moral: princípios constitucionais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004, p. 3.

⁷⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. IV.

⁷⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. IV. P. 11.

Quanto ao dano moral na relação de emprego, ocorre quando o empregador ou empregado ao praticar ato lesivo da honra ou boa fama, ofensa física e psicológica no ambiente laboral contra qualquer um de seus funcionários ou contra o empregador ou superior hierárquico, salvo se em legítima defesa, própria ou de outrem. Ainda podemos configurar dano moral quando por exemplo, é exigido serviços acima do que o funcionário pode exercer, ou contrários aos bons costumes e também aqueles contrários ao estabelecido em contrato de emprego, aqueles na qual se é obrigado a correr perigo ou mal considerável, praticar contra o empregado ou pessoa de sua família ato lesivo à honra e boa fama, assim como ofender fisicamente, exceto em casos de legítima defesa sua ou de outra pessoa.⁸⁰

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado nos diz o seguinte:

O dano moral decorre da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas – e sua respectiva indenização reparatória – são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo, procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório etc.)⁸¹

A capacidade laboral do trabalhador é o maior de seu patrimônio, de onde vem a sua reputação no mercado de trabalho, assim como suas conquistas de trabalho, através de seu profissionalismo, dedicação, assiduidades, entre outras, dessa maneira, entende-se como lesão à moral do trabalhador todo aquilo que atinja a pessoa em sua vida na área profissional, o qual acaba por violar a imagem profissional, o qual acaba denegrindo sua colocação no mercado de trabalho. Nesse conceito, Carlos Alberto Bitter entende que:

(...) tem-se como natural e normal que, em si, cada pessoa procure sempre alcançar a satisfação própria, o bem-estar e a felicidade pessoal, valendo-se da coletividade, dos demais seres e dos bens disponíveis, corpóreos e incorpóreos, nos limites próprios da ordem jurídica.⁸²

⁸⁰ RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.105.

⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 620.

⁸² BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3. Ed. Ver., atual. E ampl. 2 tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999, p. 48.

Quanto uma pessoa sofre um dano a sua dignidade, a indenização é uma das formas de compensação, desse mesmo modo, ocorre quando há um abuso por parte do empregador na elaboração do código de vestimenta no ambiente de trabalho, uma vez apresentado provas de que tenha havido conduta abusiva por parte do empregador, os julgadores tem decido pela aplicado sentença em favor do funcionário e estabelecer a indenização. Deve haver a comprovação de conduta abusiva por parte da empresa, assim como a situação vexatória no ambiente laboral.

Uma vez excedido os limites legais, é provocado prejuízo ao trabalhador, sob pena, em caso extremo, na Justiça do Trabalho, em reclamação trabalhista proposta pelo empregado, sendo reconhecida a demissão sem justa causa e condenando o empregador no pagamento de indenização por danos morais.

3.10. ENTENDIMENTO DOUTRINARIO E JURISPRUDENCIA BRASILEIRA

Quando não existe uma *dress code* propriamente dito, a justiça do trabalho tem se inclinado a analisar a imposição do uso de determinadas vestimentas, inclusive de maquiagem, de forma casuística. Discutem os doutrinadores se pode o regulamento da empresa ser considerado como fonte de Direito do Trabalho. A maioria entende que sim, uma vez que empregador está impondo suas condições ao modo com que o funcionário deve ou não trabalhar, desse modo disciplinando a relação dos sujeitos no contrato de trabalho. Deve esse regulamento ser vinculado a todos os funcionários da empresa, desde os já contratados, como principalmente as novas contratações. Endente que essa é uma fonte formal de elaboração de normas trabalhistas, manifestando as normas jurídicas de origem autônoma, sendo impostas pelo agente externo, porém, organizada pelos próprios interessados.

É um ato que decorre do poder diretivo de forma normativa. O regulamento de empresa é o conjunto interno de normas estabelecidas de forma autônoma, com a finalidade de organizar a empresa de modo interno. Essa organização é optativa pelo empregador, ocorrendo de forma unilateral, voltada as normas institucionais a emissão

de ordens técnicas relativas à sua atividade de organização do trabalho ou método de produção etc.⁸³

A jurisprudência do tribunal Superior do Trabalho também é assente em afirmar a natureza jurídica de fonte formal do Direito do Trabalho do regulamento interno consoante se percebe do seguinte precedente:

EMBARGOS DA PETROBRAS - INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/2007 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA - ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. Conforme entendimento reiteradamente expresso nos julgados atuais da SBDI-1 desta Corte, o art. 114 da Constituição Federal confere a esta Justiça Especial competência não apenas para julgar dissídios entre trabalhadores e empregadores, mas também outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho - categoria em que se insere a presente demanda, porque *o direito vindicado tem por fonte formal norma regulamentar que integra o contrato de trabalho celebrado entre as partes*. Recurso de embargos conhecido e desprovido⁸⁴

É inegável que o regulamento interno de uma empresa, forma de manifestação do *jus variandi* patronal, mesmo dentro dos limites legais e proporcional, acabe por integrar o contrato de trabalho, constituindo em fonte formal do Direito do Trabalho, devendo assim ser seguidos pelos funcionários.

Desde a criação da Lei nº 13.467/ 2017 a Justiça do Trabalho ampliou o formato jurídico para poder julgar os casos que venham envolver o código de vestimenta no ambiente de trabalho, segundo Maurício Godinho diz respeito ao uso de uniforme que: “em certas atividades empresariais, por motivos distintos, é adotado para o universo dos empregadores ou, pelo menos para empregados de determinados setores”⁸⁵

Recentemente uma Joalheria foi obrigada a ressarcir um segurança por gastos com uso obrigatório de terno. A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa H. Stern Comércio e Indústria S.A a indenizar a quantia de R\$ 500 por ano de serviço a um segurança pelo uso obrigatório de terno e gravata no

⁸³ MORAES, Diogo Souza. O "**dress code**" (código de vestimenta) e o **Direito do Trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, nº 2007. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17964/o-dress-code-codigo-de-vestimenta-e-o-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 16 jun. 2020.

⁸⁴ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **ED-180600-94.2008.5.07.0008**. Relator: Delaíde Miranda Arantes, Dj: 30/08/2020. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/496957959/embargos-declaratorios-agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ed-airr-1806009420085070008/inteiro-teor-496957979?ref=serp>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2017. P. 162.

ambiente laboral. Os ministros acharam razoável a utilização, porém, o valor seria desproporcional ao salário do funcionário.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região (Rio Grande do Sul) havia negado o pedido de reparação, uma vez que havia entendido que pelo fato da empresa não ter solicitado um padrão, não haveria vínculo ao empregador, não assegurando o direito de receber o valor da roupa. Conforme TRT, o correto seria traje de uso comum na sociedade não tendo um valor elevado diante de vasto mercado.

Em relação ao *dress code*, no exame do recurso de revista do empregado, o relator, ministro Cláudio Brandão, afirmou que o estabelecimento de um código de vestimenta está inserido no poder diretivo do empregador de conduzir sua atividade da forma que mais lhe for conveniente, devendo sempre obedecer aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade e principalmente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Para o ministro, a exigência é razoável, por ser comum o uso de terno entre diversos profissionais da área, especialmente em joalherias de luxo, como se trata o caso em questão. Ao contrário da decisão do Tribunal Regional, mesmo que o traje social seja composto por roupas de uso comum com grande variedade de oferta no mercado, não sendo traje indispensável, utilizado por maioria no dia a dia, foi observado. Ao contrário, hoje, constitui exceção à regra, ficando limitado a ambientes formais e de negócios, sendo até nesse meio relativo na maioria das vezes.

No caso do segurança, o relator considerou desproporcional o custo com o traje em relação ao salário recebido pelo funcionário (R\$ 1.600,00 reais), levando em conta ainda, a necessidade de ter mais de um terno. “A exigência de terno e gravata para advogados em escritórios de advocacia, ou para executivos em grandes empresas, por exemplo, é diferente da mesma determinação para trabalhadores de outros ramos”, ponderou.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/ 2014. EXIGENCIA DE VESTIMENTA PADRONIZADA. *DRESS CODE*. TRAJE SOCIAL. INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA ALTERIDADE. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. LIMITES. Não há dúvidas de que o estabelecimento de *dress code* (ou código de vestimenta) se insere no poder diretivo do empregador de conduzir sua atividade da forma que melhor lhe aprouver, conforme o disposto no artigo 2º da CLT. Tal direito, contudo, deve ser exercido em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade e em respeito à dignidade do empregado. Assim, entende-se que na sua definição, o empregador

deve observar: a) a razoabilidade da exigência em si, materializada na compatibilidade da vestimenta com a função exercida, critério que varia de acordo com os costumes da profissão, tempo, lugar e demais circunstâncias do caso concreto; e b) em se tratando de peça de vestuária de uso não comum no dia a dia à proporcionalidade entre seu custo e a remuneração do empregado, de modo que os valores despendidos não represente comprometimento significativo do seu salário, a caracterizar a transferência ilegal dos riscos do negócio. A análise, portanto, é casuística de terno e gravata para advogados em escritórios de advocacia, ou para executivos em grandes empresas, por exemplo, é diferente da mesma determinação para trabalhadores de outros ramos. No presente caso, constou do quadro fático que a reclamada exigia a utilização de traje social, costume composto de terno, camisa de manga longa, calça social, sapatos e gravata. A própria ré afirmou em contestação que o maior salário do autor, contratado para a função de “auxiliar operacionalidade”, foi de R\$ 1.601,94. Ainda, descreveu que suas atividades consistiam em: “- Inibição, pela mera força de sua presença, a ocorrência de furto e roubo; - Observação da entrada e saída de clientes e funcionários das lojas/ escritórios, visando detectar eventuais problemas.”. Quanto ao primeiro critério, verifica-se que a exigência se mostra razoável, considerando ser comum o uso de referido traje por profissionais da área descrita pela reclamada, especialmente no ambiente em que o autor trabalhava – joalheria de luxo. Por outro lado, ao contrário do decidido pelo Tribunal Regional, ainda que o traje social seja composto de roupas de uso comum, com grande variedade de oferta no mercado, não se trata indumentária indispensável, utilizada no dia a dia pela maioria dos trabalhadores nos diversos ramo de atividade. Ao contrário, hoje, constitui exceção à regra, restrito aos ambientes formais e de negócios, sendo que até mesmo nestes tem sido relativizado. Ademais, considerando a remuneração informada pela ré (R\$ 1.601,94) e que, por certo, o autor necessitava de mais de um traje para executar suas atividades diárias, resulta patente, no presente caso, a desproporcionalidade entre o custo da referida vestimenta e o salário recebido. Caracterizado, portanto, o abuso do poder diretivo e a transferência ilegal dos riscos do empreendimento. Recurso de revista conhecido e provido.⁸⁶

A empresa TNG Comércio de Roupas LTDA, restituirá despesas de vendedora com roupas de marca usada como uniforme. A Terceira Turma do Tribunal de Roupas LTDA, não conheceu de recurso, contra decisão que a condenou a restituir os valores gastos por uma vendedora que era obrigada a comprar roupas da marca para utilizar como uniforme.

⁸⁶ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **ARR-13287620125040011**. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Dj: 27/08/2019, **JusBrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753775714/arr-13287620125040011?ref=serp>> Acesso em: 17 Jun. 2020.

A funcionária alegou que a empresa apenas concedia descontos nos produtos, e não fornecia de forma gratuita o uniforme, tendo um gasto equivalente a R\$ 200,00 mensais como aquisição de roupas para trabalhar.

O juiz da 4^o Vara do Trabalho de Maringá (Paraná) acolheu o pedido da vendedora, destacando a comprovação que a loja realmente cobrava pelo uniforme em seu ambiente, inclusive havendo norma coletiva garantindo seu fornecimento gratuito em caso de obrigatoriedade. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9^o Região (Paraná).

No TST, a empresa afirmou que não exigia a utilização ou compra de suas roupas e manteve que não considerava uniforme, pois não exigia padronização. Afirmou que concedia desconto em suas roupas, para que os seus colaboradores tivessem a possibilidade de adquirir os produtos vendidos aos clientes.

O ministro Alexandre Agra Belmonte, no entanto, não acolheu a tese apresentada entendendo que após análise das provas, foi aplicado corretamente o previsto no artigo 7^o, inciso XXVI⁸⁷, da Constituição Federal de 1988, o qual fala sobre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos.⁸⁸

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMAÇÃO EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/ 2014. RESTITUIÇÃO DE VALORES GASTOS COM AQUISIÇÃO DE UNIFORME (arguido de violação dos artigos 5^o, II, da CF e 884 do CCB e divergência jurisprudencial). O TRT registrou que a reclamada exigia de seus empregados a utilização de roupas da grife TNG no ambiente de trabalho, as quais eram adquiridas mediante desconto de 50% sobre os valores destinados ao público em geral. O Colegiado acrescentou que as convenções coletivas previam o fornecimento gratuito do uniforme, quando exigido o seu uso. Diante desse contexto fático, ao manter a sentença, que determinou a restituição dos valores gastos com a aquisição de vestimentas pela autora, a Turma Regional deu a exata subsunção dos fatos descritos ao conceito do artigo 7^o, XXVI, da CF. Intactos, portanto, os artigos 5^o, II, da CF e 884 do CCB. As decisões apresentadas ao confronto de teses não ultrapassam as barreiras do artigo 896 da CLT e da Súmula/ TST nº 296. Recurso de revista não conhecido.⁸⁹

⁸⁷ Art. 7^o CF. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁸⁸ JACÓ, Alessandro. **TNG restituirá despesas de vendedora com roupas da marca como uniforme.** 2017. <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/tng-restituirea-despesas-de-vendedora-que-comprava-roupas-da-marca-para-usar-como-uniforme?inheritRedirect=true>>. Acesso em 17 de Jun. 2020.

⁸⁹ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. 3^a Turma. **RR-419520105090662**. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Dj: 17/02/2017. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431876559/recurso-de-revista-rr-419520105090662/inteiro-teor-431876589>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

A depender do caso, é possível impedir o ingresso do empregado na empresa, adverti-lo (verbal ou formalmente) ou até mesmo a rescisão contratual por justa causa. Como destacando em tópicos anteriores, o empregador tem o direito de ditar regras de comportamento para seus empregados, assim como o que vestir no ambiente de trabalho. Ciente de tais regras, o colaborador não deve violar as regras estabelecidas, assim como não deve estar exposto à violação de seus direitos, uma vez que a inspeção não seja abusiva. A partir desse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul negou indenização a uma trabalhadora, que foi impedida por vestir roupas fora do regulamento interno da empresa. A solicitação de dano moral já havia sido negada no decorrer de uma reclamação trabalhista ajuizada na 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Não foram encontradas provas de que a autora tenha sido submetida à conduta abusiva por parte do empregador, muito menos tenha passado por situação vexatória durante a inspeção ao entrar no ambiente de trabalho, uma das rotinas utilizadas pela empresa a todos os funcionários. Não há certeza do dano moral, segundo relator Raul Zoratto, encontra-se uma má avaliação por parte dos seguranças e do setor de Recursos Humanos, o qual deram margem a tal polêmica, sendo imprescindível apresentação de nova prova.

Em relação ao caso, a autora da reclamatória trabalhista admitiu, que sabia das regras, que as funcionárias não poderiam usar roupa com decotes ou blusas sem mangas, apropriadas para atividades físicas, assim como saias deveriam ter quatro dedos acima do joelho. Também afirmou que em determinada ocasião, teve sua entrada barrada na empresa, mesmo estando dentre das normas e regras estabelecidas pelo empregador, sendo o Recursos Humanos chamado pelo segurança que estava de serviço, que após ter avistado a funcionária a teria mandado de volta para casa, uma vez vestida de modo inadequado.

Autora alega que saiu da empresa aos prantos, retornando após encontrar um colega e contando-lhe o ocorrido. Ao retornar, voltou a fazer contato com seus superiores, que teriam admitido que suas vestimentas estavam de acordo com o código estabelecido pela empresa, o qual fez contato com o setor de recursos humanos para liberar sua entrada, que ao entrar em acordo com a gerencia concordou,

e ela pode entrar nas dependências da empresa. Todo esse transtorno, segundo informações da autora da reclamada, durou entorno de uma hora e aconteceu perante diversos funcionários da empresa, gerando um certo desconforme e constrangimento, o qual ela pediu uma indenização.

Por outro lado, o empregador, alegou que todos os funcionários da empresa, desde sua contratação, recebem orientação quanto ao código de vestimenta estabelecido para o ambiente de trabalho e afirmou nunca ter abusado de seu poder diretivo para humilhar ou constranger seus funcionários, ferindo sua dignidade. Destacou que abordagem ao funcionário é sempre feito de forma mais discreta e antes do funcionário nas dependências da empresa, ressaltando ainda que no caso em questão a reclamada esperou quase dois anos para requerer a reparação em dinheiro na justiça.

Em sua sentença a juíza Fabiane Martins, destacou o dano moral, explicando que esse nada mais é do que a violação do direito da dignidade da pessoa humana, com indenização prevista no artigo 5º., inciso V e X da Constituição Federal ⁹⁰ juntamente com o artigo 186 da Código Civil.

Entretanto, advertiu, para ter responsabilidade do agente causador ao dano, é preciso que haja nexos de causalidade entre o dano, ação ou omissão, no caso em questão deveria a autora comprovar o fato constitutivo do seu direito, sendo assim, comprovar que foi humilhada e desrespeitada no ambiente de trabalho.

No fundamento de recursos interpostos ao TRT, a reclamante se mostrou inconformada com a decisão quanto ao pedido de dano moral, reforçando os mesmos argumentos na inicial. O juiz Raul Zoratto Savicente, concordou com os termos da sentença. “É fato incontroverso o de ter a empresa, regras expressas em relação a vestimenta de seus empregados, ficando evidente que essa regra se aplica a todos, sem haver distinção, com verificação ao início da jornada de trabalho. Em relação a prova oral demonstra que a autora realmente foi barrada em uma oportunidade pelos seguranças da empresa, com alegação de não estar vestida de forma adequada, situação pela qual, não obstante tenha sido ratificada pelo Recursos Humanos da

⁹⁰ Art. 5º CF. 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: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

empresa, o qual através do gerente, teve sua entrada permitida sem que trocasse de roupa, assim explicou o relator. Por fim, o voto foi arguido, por unanimidade, pelos demais desembargadores.⁹¹

A 7ª Vara do Trabalho de Salvador (BA), através de sentença proferida pelo juiz Guilherme Ludwig, condenou o Banco Bradesco a pagar o valor de R\$ 100 mil de reparação por danos morais coletivo, por discriminação estética. O banco em seu código de vestimenta proibia funcionários de usarem barba no ambiente laboral.

A determinação foi de que o valor deve ser recolhido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e o banco ainda deveria divulgar “nos jornais de maior circulação na Bahia, durante dez dias seguidos, e em todas as redes de televisão aberta, em âmbito nacional”, uma mensagem reconhecendo a “ilicitude de seu comportamento”. Devendo também realizar a alteração em seu código de vestimenta pessoal “para incluir expressamente a possibilidade do uso de barba por parte dos funcionários. Essa conduta pode ser entendida como uma “conduta que violava o direito fundamental à liberdade de dispor e construir a sua imagem na vida privada”.

Ação assinada pelo procurador no ano de 2008, foi baseada na denúncia de um dirigente do sindicato dos bancários do estado da Bahia, funcionário do banco, uma vez que tinha a pele sensível à lâmina, o barbear diário, a qual se obrigava, causava-lhe então erupção em seu rosto. O banco havia alegado em sua defesa que o “uso de barba piorava a aparência” e que o seu uso poderia atrapalhar no sucesso profissional. Em sua sentença, o juiz referiu que a pesquisa foi feita somente com os executivos e citou Jesus Cristo e até mesmo o presidente da época Luiz Inácio Lula da Silva para rebater o argumento.⁹²

⁹¹ MARTINS, Jomar. **Barrar funcionária por roupa inadequada não gera dano**. 2012. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2012-jul-02/empresa-impedir-entrada-funcionaria-vestida-inadequadamente>>. Acesso em 19 de Jun. 2020.

⁹² Espaço Vital. **Bradesco condenado em R\$ 100 mil por proibir funcionários de usarem barba**. 2010. Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/2389153/bradesco-condenado-em-r-100-mil-por-proibir-funcionarios-de-usarem-barba>> Acesso em: 22 de Jun. 2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empregador através do contrato de emprego firmado junto ao empregado, pode controlar a forma com que seus funcionários se vistam no ambiente laboral, determinando as vestes e acessórios que pode ou não ser utilizado durante o horário de trabalho, através do *dress code* ou código de vestimenta, manifestação do poder diretivo ou *jus variandi*.

Para a regulamentação do *dress code*, foi acrescentado pela Lei número 13.467 de 13 de junho de 2017, conhecida alteração Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o artigo 456-A, que permite ao empregador definir o padrão de vestimenta no ambiente laboral, desde que tais determinações não excedam os limites legais e não provoquem prejuízos aos trabalhadores, sob pena, em caso extremo, de a justiça do Trabalho, em face de reclamação trabalhista interposta pelo empregado, reconhecer a demissão sem justa causa e condenar o empregador no pagamento de indenização por danos morais.

Assim como o empregador, o empregado também não deve exceder os limites em seu modo de se vestir no ambiente de trabalho, pois ele é quem representa a empresa na maioria das vezes através da imagem que deixa transparecer. Caso ocorra a infração ou excesso por parte do colaborador, o empregador tem o poder de aplicar-lhe uma sanção, de modo respeitoso e sem constrangimento perante os demais colegas. Uma que há a reincidência, o funcionário poderá ser dispensado de suas atividades por justa causa.

As relações de trabalho, assim como todas as áreas normativas sofrem constantes modificações, desse modo é possível verificar que a elaboração do *dress code* mais restritivo, vem ficando cada vez mais flexível, uma vez que as empresas estão compreendendo que ao se sentir confortável no ambiente de trabalho, o qual se passa a maior parte do tempo, o funcionário acaba por deixar o ambiente mais saudável, tornando-se mais produtivo, o que é muito bom para ambas as partes do contrato de emprego.

Esse entendimento, quanto aos limites de ambas as partes em relação a elaboração do *dress code*, era um dos objetivos principais desta monografia, porém é possível perceber que no fundo, o *dress code* de algumas empresas segue um padrão estético socialmente estabelecido. E que esse padrão se torna um problema se ignorarmos que ele é uma construção cultural própria da mídia e que não está disposta

a mudar. As empresas se dizem preocupadas com o bem estar e a felicidade de seus empregados, porém, não estão olhando para a mudança de comportamento pelas quais passam as comunidades que estão inseridas. Desse modo, porque não olhar de uma forma diferente, se adaptar ao novo em relação ao modo de vestimenta do funcionário no ambiente de trabalho.

O assunto abordado é de grande importância pois trata de um dos elementos do contrato estabelecido na relação de trabalho, um tema que tende a crescer cada vez mais considerando, principalmente, evolução e crescimento do número de empresas no país, assim como a imposição por grande parte da maioria das empresas hoje já existentes. Infelizmente o assunto ainda não dispõe de vasto entendimento doutrinário para amparar os casos práticos, porém foi muito bom a inclusão de artigo durante a reforma do ordenamento trabalhista.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 21 Jun. 2020.

____. **Decreto-Lei nº 5.452/1973**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 Jun. 2020.

____. **Lei nº 10.406/2002**. Código Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 21 Jun. 2020.

____. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **PR: 985-2006-025-03-00**. Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/178801152/arr830008920075060023/inteiro-teor-178801172>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

____. Tribunal Regional Federal. 4ª Região. **RO-16578-2005-2-9-0-4**. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 4A. Dj: 22/06/2007. **JusBrasil**, 2007. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18977454/1657820052904-pr-16578-2005-2-9-0-4-trt-9?ref=serp>>. Acesso em: 16 Jun. 2020.

____. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **RR-9311520105040002**. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Dj: 13/08/2014. **JusBrasil**, 2014. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133939003/recurso-de-revista-rr-9311520105040002>> Acesso em: 16 Jun. 2020.

____. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **ARR-13287620125040011**. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Dj: 27/08/2019, **JusBrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753775714/arr-13287620125040011?ref=serp>> Acesso em: 17 Jun. 2020.

____. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **RR-419520105090662**. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Dj: 17/02/2017. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431876559/recurso-de-revista-rr-419520105090662/inteiro-teor-431876589>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

____. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **ED-180600-94.2008.5.07.0008**. Relator: Delaíde Miranda Arantes, Dj: 30/08/2020. **JusBrasil**, 2017. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/496957959/embargos-declaratorios-agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ed-airr-1806009420085070008/inteiro-teor-496957979?ref=serp>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

ABREU, Adriana. **Regras em foco: Empresas adotam código de vestimenta severos aos funcionários. Folha de São Paulo.** São Paulo: p. F6, 11 de Jul 2010.

ALMEIDA, Romário. **Sanções disciplinares do direito do trabalho.** 2017. Disponível em: <https://romarioalmeidaandrade.jusbrasil.com.br/artigos/517580022/sancoes-disciplinares-do-direito-do-trabalho#_ftn1> Acesso em: 21 Jun. 2020.

ARAÚJO, Juiz Jorge Alberto. **Utilização de uniforme e responsabilidade pela aquisição.** 2008. Disponível em: <<http://direitoetrabalho.com/2008/03/utilizacao-de-uniforme-e-responsabilidade-pela-aquisicao/>> Acesso em: 10 Out. 2019.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional.** 11. Ed., São Paulo: Saraiva, 1989, p. 181.

BIGARELLI, Barbara. **Funcionários preferem dress code informal do que aumento no salário.** 2019. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2019/09/06/funcionarios-preferem-dress-code-informal-do-que-aumento-no-salario.ghtml>> Acesso em: 22 Out. 2019.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais.** 3. Ed. Ver., atual. E ampl.2 tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999, p. 48.

Blog Unistyllo. **Dress code empresarial: Como implantar.** Julho 2019. Disponível em: <<http://unistyllo.com.br/2019/07/09/dress-code-empresarial-como-implantar/>> Acesso em: 09 Nov. 2019.

BRANDALISE, Vitor Hugo. **Multa que só não dói em bolso-faca.** Maio 2019. Disponível em: <<https://piaui.folha.uol.com.br/multa-que-so-nao-doi-em-bolso-faca/>> Acesso em: 18 Out. 2019.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho.** 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 257.

CARRIJO, Lorryne Cristhine. **O poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado.** 2016. Disponível em:

<<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-148/o-poder-diretivo-do-empregador-e-os-direitos-de-personalidade-do-empregado/>>. Acesso em: 09 Jun. 2020.

CIPRIANO, Magno Ritchiely Barbosa. **A relação de trabalho e a relação de emprego e suas diferenças**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 24 out. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.589864&seo=1>>. Acesso em: 1 abr. 2019.

CRETELLA JUNIOR, José. **Elementos de direito constitucional**. 4. Ed. Ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo:Ltr, 2017. p.162.

DELGADO, Mauricio Godinho., 2014, p. 721

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 338.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Gabriel Radi. **Poder diretivo do empregador**. 2018. Disponível em: <<https://advocaciaaranega.jusbrasil.com.br/artigos/548022958/poder-diretivo-do-empregador>>. Acesso em: 11 Jun. 2020.

Drummond. **Dress Code: A importância do código de vestimenta no ambiente de trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://drummond.com.br/blog/2018/08/07/dress-code-a-importancia-do-codigo-de-vestimenta-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Dress%20Code%3A%20A%20import%C3%A2ncia%20do%20c%C3%B3digo%20de%20vestimenta%20no%20ambiente,se%20vestir%20em%20diferentes%20ambientes.&text=%E2%80%9CA%20imagem%20pessoal%2C%20dentro%20do,em%20que%20a%20pessoa%20trabalha.>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

DIREITO TRABALHISTA. **Joalheria deve ressarcir segurança por gastos com uso obrigatório de terno**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-set-16/joalheria->

Pensamento & Realidade 2018. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/131101580-Revista-pensamento-realidade.html>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

LUCENA, Lorena. (Especialista em Direito Ambiental). **Assédio Moral no ambiente de Trabalho – o que fazer?** 2017. Disponível em: <<https://lucenatorres.jusbrasil.com.br/artigos/522083922/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-o-que-devo-fazer>>. Acesso em: 21 jun. 2020.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho – vol. III – direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1993.

MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho – vol. III – direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1993.

MARQUES, José Roberto. **A importância da escolha da roupa**. 2018. Disponível em: Acesso em: 21 Jun. 2020.

MARTINS, Jomar. **Barrar funcionária por roupa inadequada não gera dano**. 2012. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2012-jul-02/empresa-impedir-entrada-funcionaria-vestida-inadequadamente>>. Acesso em 19 de Jun. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 177.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 397.

MORAES, Diogo Souza. . **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, , , . Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17964> Acesso em: 8 nov. 2019.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva. 2014. p. 180.

MURTA, Regina Nakamura. **O que a legislação diz sobre empresas que interferem na sua aparência?** 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/288984/o-que-a-legislacao-diz-sobre-empresas-que-interferem-na-sua-aparencia>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

OLIVEIRA, Roberta de. **“Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio laboral, sendo lícita a inclusão de logomarcas.”** 2017. Disponível em:

<<https://www.alcanceconcursos.com.br/novidades-mobile/item/297-cabe-ao-empregador-definir-o-padrao-de-vestimenta-no-meio-laboral-sendo-licita-a-inclusao-de-logomarcas>> Acesso em: 04 Nov. 2019.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Aparência Pessoal dos Empregados e as Regras Estabelecidas pelas Empresas.** 2010. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/aparencia_pessoal.htm> Acesso em: 21 Jun. 2020.

PIZARRO, Ludmila. **Lei permite que empregador defina a roupa do trabalho.** 2017. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/economia/lei-permite-que-empregador-defina-a-roupa-no-trabalho-1.1531551>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

RAMOS, Luis Leandro Gomes Ramos. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.21

ROCHA, Aline. **Conduta de Vestimenta.** 2013. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/AlineRocha20/conduta-de-vestimenta>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado;** coordenador Pedro Lenza. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 109.

SARAIVA, Jacilio. **Informalidade é a Nova Regra no “dress code” de executivos.** Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/recursos-humanos/noticia/2019/06/04/informalidade-e-a-nova-regra-no-dress-code-de-executivos.ghtml>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

SBCoaching. **Código de vestimenta orienta o profissional.** 2016. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/codigo-de-vestimenta-orienta-o-profissional/>> Acesso em: 21 Jun. 2020.

STAROSTA, Raissa. **Dress code se torna lei em alguns ambientes de trabalho.** 2017 Disponível em: <<http://www.dicasprofissionais.com.br/dress-code-se-torna-lei-em-alguns-ambientes-de-trabalho/>>. Acesso em 21 Jun. 2020.

TED Gestão Corporativa. **Preconceitos (in)visíveis.** 2017. Disponível em: <<http://tedgestaocorporativa.com.br/preconceitos-invisiveis/>>. Acesso em: 22 jun. 2020.

TONI, Wladimir Pereira. **O empregador pode determinar o estilo de roupa que uso no trabalho.** 2015. Disponível em: <<https://perguntaserespostas.jusbrasil.com.br/artigos/325845146/o-empregador-pode-determinar-o-estilo-de-roupas-que-uso-no-trabalho>> Acesso em: 24 Out. 2019.

VITÓRIO, Teodolina Batista da Silva Cândido. **Dano moral: princípios constitucionais.** Belo Horizonte: Del Rey, 2004, p. 3.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro.** 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. IV.

XERPA. **O que é *dress code*: Entenda a importância da roupa no ambiente de trabalho.** 2019. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/o-que-e-dress-code/>> Acesso em: 03 de Nov. 2019.

FACULDADE DOM BOSCO DE PORTO ALEGRE

CURSO DE DIREITO

MAÍRO LUÍS RIBEIRO SOARES

DRESS CODE E AS REGRAS ESTABELECIDAS PELAS EMPRESAS

Porto Alegre

2019
MAÍRO LUÍS RIBEIRO SOARES

DRESS CODE E AS REGRAS ESTABELECIDAS PELAS EMPRESAS

Projeto de pesquisa apresentado como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão I no Curso de Direito da Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre.

Orientador: Prof.^a Laura Machado de Oliveira

Porto Alegre

2019

SUMÁRIO

1. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO	70
1.1 TÍTULO PROVISÓRIO DO TCC	70
1.2 NOME DO ALUNO.....	70
1.3 ÁREA DE CONCENTRAÇÃO	70
1.4 DURAÇÃO DA PESQUISA.....	70
2. TEMA	70
3. DELIMITAÇÃO DO TEMA	70
4. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	70
4.1. HIPÓTESE(S) DE PESQUISA	71
5. JUSTIFICATIVA	71
6. OBJETIVOS	71
6.1. OBJETIVO GERAL	72
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	72
7. EMBASAMENTO TEÓRICO	72
7.1 LIMITAÇÕES CONTRATO DE TRABALHO	75
7.2. O QUE CONTER NO CÓDIGO DE VESTIMENTA?	79
7.3 QUEM DEVE PAGAR PELA VESTIMENTA?	10
7.4 FLEXIBILIDADE CÓDIGO DE VESTIMENTA	11
7.5 NOVO CONCEITO: PADRÃO DE VESTIMENTA.....	12
7.6 PODER E DIREITOS DO EMPREGADOR	12
7.7 QUANTO AS MULTAS.....	13
7.8 O QUE FAZER EM CASO DE DESCUMPRIMENTO?	14
8. METODOLOGIA	82
8.1 MÉTODO DE ABORDAGEM.....	82
8.2 TÉCNICAS DE PESQUISA.....	83
9. CRONOGRAMA	83
11. REFERÊNCIAS	85

1. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

1.1 TÍTULO PROVISÓRIO DO TCC

Dress code e as regras estabelecidas pelas empresas.

1.2 NOME DO ALUNO

Maíro Luís Ribeiro Soares.

1.3 ÁREA DE CONCENTRAÇÃO

Direito do trabalho.

1.4 DURAÇÃO DA PESQUISA

Este trabalho terá duração de 1 ano (TCC1 + TCC2).

2. TEMA

Na presente pesquisa pretende-se abordar o Dress code e as regras estabelecidas pelas empresas.

3. DELIMITAÇÃO DO TEMA

Estudar a aparência pessoal dos empregados e as regras estabelecidas pelas empresas, discorrer sobre seus conceitos e apontar seus limites legais.

4. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Quais limites para as regras estabelecidas pelas empresas, quanto a aparência pessoal de seus empregados?

4.1. HIPÓTESE (S) DE PESQUISA

As regras estabelecidas pelas empresas, quanto o código de vestimenta ou “dress code” nada mais é do que a forma que a empresa encontrara para obter organização no ambiente de trabalho, toda via, devem ser observados os limites, uma vez que ocorre muitas vezes um excesso por parte dos empregados.

Tendo essa pesquisa analisado toda influência do dress code no ambiente de trabalho, observando que sua utilização no ambiente de trabalho é de grande importância para a imagem da empresa perante seus colaboradores e clientes e principalmente para desenvolvimento do empregado.

5. JUSTIFICATIVA

O tema abordado é de total relevância, uma vez que trata de situações que afetam diretamente os direitos e deveres de ambas as partes em uma relação de trabalho e que não possuem específica previsão legal para resolução de conflitos, contando apenas com o apoio de princípios e das normas genéricas previstas na consolidação das leis trabalhistas (CLT) e Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Atualmente, empresas tem estabelecido manuais de procedimentos ou regulamentos quanto uso de uniformes ou código de vestimenta no contrato de trabalho, devendo ser considerado os aspectos particulares de cada situação a ser elencada neste trabalho. No primeiro momento, parece um procedimento comum a ser realizado pelo empregador, entretanto, deve haver um certo limite a serem respeitados e discutidos para não incorrer em abusos.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GERAL

Analisar as cláusulas e limitações por parte do empregador, quanto aparência pessoal dos empregados no ambiente de trabalho denominado dress code.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Analisar o código de vestimenta “dress code”;
- b) Discorrer sobre as regras estabelecida pelas empresas;

7. EMBASAMENTO TEÓRICO

O termo dress code, termo em inglês que indica o que é correto para ser usado em determinada ocasião, ou seja, em trabalhos, festas, eventos etc, em um primeiro momento para soar como algo de extrema formalidade.⁹³ Avaliando de forma mais ampla, podemos perceber que chega a soar um pouco antipático, parecendo ser algo obrigatório, imposto pelas empresas, sendo que esse nada mais é do que um código de vestimenta, que pode ser aplicado em todas as áreas e momentos de nossa vida.

O código de vestimenta apareceu com intuito de facilitar e direcionar o colaborador para um estilo de roupas mais adequado no ambiente de trabalho, assim como demais eventos ou festas, para que não fuja daquilo que é esperado no cotidiano corporativo. Não existe um certo ou errado, mas é necessário respeitar algumas regras, que na maioria das vezes já é imposta pelas empresas no dress code (código de vestimenta), imprescindível para organizar o trabalho em diversos tipos de atividades.⁹⁴

⁹³ Starosta, Raíssa. Dress code se torna lei em alguns ambientes de trabalho. 2017 < <http://www.dicasprofissionais.com.br/dress-code-se-torna-lei-em-alguns-ambientes-de-trabalho/>>. Acesso em 1º de Novembro 2019

⁹⁴ Drummond. Dress code: A importância do código de vestimenta no ambiente de trabalho. 2018 < <https://drummond.com.br/blog/2018/08/07/dress-code-a-importancia-do-codigo-de-vestimenta-no-ambiente-de-trabalho/>> Acesso em 1º de Novembro 2019

O Código de vestimenta é a manifestação de um fenômeno já utilizado no início da relação entre empregadores e empregados. Trata-se do poder regular na qual se vale o empregador para impor as condições da atividade realizada, visivelmente no que se refere às roupas e acessórios que os colaboradores podem utilizar no expediente de trabalho. A forma de vestir dos funcionários configura um dress code explícito ou implícito que expressa uma ou mais características da cultura organizacional, que passam informações sobre aquela pessoa e o que ela representa. Atualmente, se tem encontrado uma desavença envolvendo ambas as partes do contrato, em relação aos limites a serem estabelecidos pelos empregadores, quanto as peças e acessórios do vestuário permitido no ambiente de trabalho.⁹⁵

Diferentemente dos casos de empregados que atuam na indústria, operando diariamente com máquinas que podem oferecer certos riscos, como por exemplo a proibição de cabelos longos e soltos, sendo essa uma condição de segurança, o que não caracteriza nenhum tipo de preconceito, uma vez que está preservando a segurança do empregado.⁹⁶

Desse modo, é muito importante os limites que o regulamento interno de ter, sendo preparado pelas empresas como meio de veiculação das normas internas que devem ser respeitadas pelos empregados. Podemos destacar que este assunto tem causado entendimentos diversos, uma vez que devemos começar diferenciando uniforme de padrão de roupa exigida pelo empregador. No caso do uniforme, o empregador não deve arcar com custos adicionais.

Para não haver nenhum tipo de conflito entre empregado e empregador, é que foi adicionado o artigo 456-A da lei 13.467/2017, o mesmo determina que cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho, informando que é lícito a inclusão de logomarca da própria empresa e de parceiras no uniforme, dessa maneira, o legislador tentou acalmar o uso de uniforme com diversas logomarcas, o que atualmente é muito utilizado no comércio. Fica regulamentado no parágrafo único

⁹⁵ Xerpa. O que é dress code: Entenda a importância da roupa no ambiente de trabalho. 2019. < <https://www.xerpa.com.br/blog/o-que-e-dress-code/>> Acesso em: 03 de Novembro de 2019.

⁹⁶ Pantaleão, Sérgio Ferreira. Aparência Pessoal dos Empregados e as Regras Estabelecidas pelas Empresas. 2019 < http://www.quiatrabalhista.com.br/tematicas/aparencia_pessoal.htm> Acesso em: 02 de Novembro de 2019.

do mesmo artigo, que é de responsabilidade do trabalhador a limpeza do uniforme, uma vez que não necessários produtos específicos.⁹⁷

Havia certa preocupação, uma vez que a jurisprudência questionava se havia violação ao direito de imagem do empregado por divulgar diversas logomarcas em seu uniforme. A partir da criação dessa nova lei, foi definido que não existe direito e reparação nesse caso.

De acordo com o caput do artigo 2º da CLT, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Desse modo, podemos observar que ao empregador, cabe os riscos de sua atividade, cabendo a ele também conduzir e os serviços de maneira que lhe ache adequado, sempre respeitando os limites legais, ficando em suas mãos o poder de estabelecer um regulamento interno, entre eles o código de vestimenta dos seus colaboradores (dress code), devendo claro, haver um bom senso, ou seja não deve haver exigências além do necessário.

No primeiro momento, analisando, parece imprescindível que o código de vestimenta, o qual adotado pelas empresas deve ser divulgado com antecedência e cumprido conforme ordens e tendências apontadas, atualmente é muito comum o entendimento de que “as empresas que não têm medidas preventivas podem ser condenadas por omissão e negligência” (ABREU, Adriana, 2010 p. F6).

É preciso que haja total transparência, quanto haver de explicar o código de vestuário entre os empregados, definindo por exemplo: A necessidade ou não de determinado tipo de roupa no dia a dia de trabalho.

Algumas empresas chegam até o extremo de solicitar determinadas combinações, como sugerir a combinação de camisas brancas com gravatas vermelhas. Não se deve esquecer de mencionar no código, se é ou não permitido, por exemplo, o uso de camisas de times de futebol, roupas muito coloridas e até mini saias. Pode-se haver mudanças no código, porém o ideal é que haja um prazo de adaptação para os funcionários poderem aderir as peças, caso ainda não as tenham.

⁹⁷ Oliveira. Roberta de. “Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio laboral, sendo lícita a inclusão de logomarcas.” 2017. <<https://www.alcanceconcursos.com.br/novidades-mobile/item/297-cabe-ao-empregador-definir-o-padrao-de-vestimenta-no-meio-laboral-sendo-licita-a-inclusao-de-logomarcas>> Acesso em: 04 de Novembro de 2019.

Deve-se também instituir ou não se haverá um casual day ou casual Friday (sexta-feira casual), com objetivo de deixar o funcionário levar a sua imagem pessoal para o ambiente de trabalho, não significando que o mesmo pode usar roupas muito ousadas ou chamativas, mesmo neste dia, deve-se respeitar o ambiente.

7.1. LIMITAÇÕES CONTRATOS DE TRABALHO

Os contratos de trabalho são criados para regular as relações de emprego, podendo ser expressos ou tácitos, individuais ou coletivos e possuindo tempo determinado ou indeterminado. Para que estes contratos sejam elaborados, é exigida a observação da legislação trabalhista vigente e, conforme artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho deve obedecer às regras de proteção ao trabalho:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho **podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho**, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (Grifou-se)

Falando de forma legal, o empregador não tem nenhum tipo de impedimento ao solicitar que o empregado tenha uma aparência adequada, uma vez que não haja um tipo de discriminação ou abuso por parte do empregador, tendo em vista que as normas exigidas sejam razoáveis com a função e com a imagem que a empresa deseja passa a seus colaboradores e clientes. Caso haja algum tipo de abuso ou discriminação, o empregado não é obrigado a cumprir a exigência.

O tribunal Regional do Trabalho do Ceará por exemplo, considerou ilegal a proibição imposta pelo empregador aos seus empregados, por fazerem uso de barba ou cavanhaque, o que tenta contra a liberdade, intimidade, imagem e principalmente a dignidade da pessoa humana, uma vez que não possui relação com a atividade na qual é desempenhada pelo empregado, muito menos faz menção a repercussão na segurança da atividade empresarial (Processo 0000343-45.2015.5.07.0003).⁹⁸

⁹⁸ Murta. Regina Nakamura. O que a legislação diz sobre empresas que interferem na sua aparência? 2018<<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI288984,41046O+que+a+legislacao+diz+sobre+empresas+que+interferem+na+sua+aparencia>> Acesso em: 29 de outubro de 2019.

Quanto a decisão dos tribunais acerca do uniforme conter diversas logomarcas, tem se encontrado grande polemica, uma vez tem gerado indenizações pelo uso indevido de imagem do empregado e de seu corpo por meio de propaganda conforme inciso X, do artigo 5º da CLT:

Art. 5. 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 a propriedade, nos termos seguintes:

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a **imagem das pessoas**, assegurando o direito à **indenização** pelo **dano material** ou **moral** de corrente de sua violação (Grifou-se)

Também podemos observar no Código Civil em seu artigo 11 algumas características quanto ao direito de personalidade, assim como nos artigos 12 ao 21 podemos verificar sua destinação a proteção ao nome, corpo ou imagem e demais elementos da personalidade. Quanto a preservação da personalidade na relação entre empregado e empregador, tem atuação como principal instrumento de defesa dos empregados.

Cada empresa tem a sua maneira, quanto a condução no modo de vestimenta dos funcionários, grandes empresas, adotam o sistema mais flexível, permitindo até mesmo o uso de bermudas, chinelos entre outros looks mais confortáveis, principalmente empresas com segmento voltado para área da tecnologia e até mesmo multinacionais, diferente da realidade de uma grande parte das empresa, inclusive muitas brasileiras, que na dúvida, acabam exagerando na elaboração de seus códigos de vestimenta, vindo a escolher até mesmo as cores de roupa e no caso das mulheres determinar até a cor das unhas permitida.⁹⁹ Isso em muito dos casos acontece em locais frequentado por clientes, onde a imagem a ser passada pelo funcionário, deve apresentar um certo profissionalismo, sendo assim o dress code deve ser formal. Com uma instituição tradicional, a percepção de sobriedade e credibilidade é fundamental e que o dress code implantado vira parte importante. Quanto a literatura, há diversas

⁹⁹ Drummond. Dress code: A importância do código de vestimenta no ambiente de trabalho. 2018 < <https://drummond.com.br/blog/2018/08/07/dress-code-a-importancia-do-codigo-de-vestimenta-no-ambiente-de-trabalho/>> Acesso em 1º de Novembro 2019

interpretações possíveis para cada elemento do código de vestimenta, porém nosso objetivo é apenas entender como esse é utilizado pelas organizações.¹⁰⁰

O recomendado é que ao escolher as roupas diárias, o empregado leve em consideração os seguintes tópicos:

- Eu recebi informações específicas de algum superior acerca do que de vestir? Caso sim, o que de fato já deve ter sido comunicado pelo empregador, o que tenho no meu armário que está de acordo com as descrições oficiais?
- O local onde trabalho permite certo tipo de maquiagem? Caso sim, quais estão de acordo e qual o limite recomendado?
- É possível utilizar tênis, sapatos abertos ou similares? Caso negativo, eu tenho sapatos adequados e confortáveis que estejam de acordo com a empresa e minha função?
- Minhas roupas são respeitadas, com cores ou decotes discretos?

Ao regular a definição do padrão de vestimenta, a reforma trabalhista vai além do uniforme, podendo o empregador proibir o uso de certas roupas decotadas, ou o uso de bermudas, chinelos, tênis, entres outras roupas no ambiente de trabalho. Em algumas empresas, por exemplo, do setor tecnológico, como já citado anteriormente, pode ser que não haja grande impacto, pois como diz a analista de recursos da startup Samba Tech, Gizele Delboni: “Estamos na contramão dessa discussão. Somos flexíveis e o funcionário tem autonomia para usar a roupa com que se sentir melhor, seja de bermuda e chinelos ou mais formal”.

Caso a empresa, determine regras que não estejam ligadas de fato a atividade ou exigidas pela atividade ou então segurança, mas por determinação de um padrão de aparência dos funcionários, o que sim pode representar uma violação ou discriminação estética. Por exemplo, funcionários contratados para trabalhar no setor administrativo, que são proibidos de usar barba ou que as mulheres usem saltos muito

¹⁰⁰ Jusbrasil Perguntas e Respostas. O empregador pode determinar o estilo de roupas que uso no trabalho?. 2016. <<https://perguntaserespostas.jusbrasil.com.br/artigos/325845146/o-empregador-pode-determinar-o-estilo-de-roupas-que-uso-no-trabalho>> Acesso em: 14 de novembro 2019.

altos, desse modo, pode-se entender que a empresa está agindo com discriminação ao exercer o poder diretivo.

7.2. O QUE CONTER NO CÓDIGO DE VESTIMENTA?

Quanto a elaboração do código de vestimenta, o empregador deve ser o mais claro possível, principalmente no momento de explicar aos funcionários da empresa, o que é e o que não é permitido no ambiente de trabalho, como por exemplo o uso ou não de terno para os homens, se é permitido a utilização de calça jeans, entre outros detalhes. No caso de determinadas empresas, pode haver a solicitação de certas combinações, como por exemplo, camisas brancas com gravatas vermelhas, por essa se tratar das cores da empresa ou em determinadas reuniões.¹⁰¹ Lembrando que ao se tratar de mudança no atual código imposto, deve-se determinar um prazo de adaptação e ajuste para os empregados que ainda não possui roupas adequadas ao novo padrão.

7.3. QUEM DEVE PAGAR PELA VESTIMENTA?

Uma vez exigida pela empresa, deve-se levar em consideração a lei, no caso dos EPIs por exemplo, a empresa deve disponibilizar o equipamento de vestuário adequados, sem cobrar o empregado. Assim como nas empresas como já citado anteriormente, que adotam o uso de uniformes aos funcionários. Uma vez que essas são consideradas como sua ferramenta de trabalho. Devendo essas serem regularmente substituídas para não se tornarem inadequados ou prejudiciais de algum modo a saúde o empregado, caso haja algum dano em função de acidente de trabalho, deve a empresa realizar o fornecimento de novo uniforme.

A obrigação do uso de uniforme pode ser muito interessante, uma vez que se torna mais confortável e não permite ao empregado se expor o empregado a situações

¹⁰¹ Furtado. Marcelo. Como criar um código de vestuário em sua empresa. 2019. <<https://blog.convenia.com.br/como-criar-um-codigo-de-vestuario-em-sua-empresa/>> Acesso em: 15 de outubro de 2019.

vexatórias perante o empregador, demais colegas e clientes quando for o caso, não deixando e colocando a idoneidade moral do funcionário a prova.

Deve-se lembrar que os empregados representam a empresa, podendo assim a empresa investir na imagem dos empregados, não somente no espaço ou ambiente de trabalho, devendo esse transparecer confiança e credibilidade.

7.4. FLEXIBILIDADE CÓDIGO DE VESTIMENTA

A flexibilização por parte das empresas no código de vestimenta no ambiente de trabalho, tem sido a última tendência, aumentando a produtividade dos empregados, muito dos setores vem apresentando resultados positivos ao eliminarem o “dress code” de seus regulamentos internos. Muitos dos empregados, principalmente do estado de São Paulo, tem adotado um código mais flexível, como a utilização de bermudas, moletoms e até mesmo pantufas para ir ao trabalho, o que muitas das vezes podem se tornar um risco, acreditar no bom senso dos colaboradores, uma vez que o número de empresas liberando o dress code e defendendo que as pessoas assumam seu estilo dentro das corporações só cresce. Sendo assim começa-se a colocar em pauta o código sobre o que usar no ambiente corporativo. Temos o exemplo do Itaú, que em alguns meses atrás, deixou de utilizar a cor preto, e veio a criar a campanha “Vou como Sou”. Através dessa nova determinação, em torno de 86.000 (oitenta e seis mil) empregados, inclusive os de agência, foram liberados de formalidades.¹⁰²

Estudos realizados no mês de junho e julho de 2019 pela OmniPulse, em parceria com empresas de recrutamento, indicam que um dress code mais flexível tem sido a melhor opção dentro das empresas. Grande parte dos profissionais entre 18 e 35 anos, preferem se arrumar para o trabalho, pois segundo maioria “aumenta sua confiança e desempenho”.¹⁰³ Atualmente no Brasil, um dress code mais flexível

¹⁰² Kuzuyabu. Marina. Nestas empresas o dress code caiu e a regra é ser você mesmo. 2019. < <https://exame.abril.com.br/carreira/nestas-empresas-o-dress-code-caiu-e-a-regra-e-ser-voce-mesmo/>> Acesso em: 21 de outubro de 2019.

¹⁰³ Bigarelli. Barbara. Funcionários preferem dress code informal do que aumento no salário. 2019. < <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2019/09/06/funcionarios-preferem-dress-code-informal-do-que-aumento-no-salario.ghtml> > Acesso em: 22 de outubro de 2019.

tem se destacado bastante nas empresas de diferentes ramos, esse fato ocorre pelo aumento de startups, que geralmente, como citado anteriormente são conhecidas por disponibilizarem certa liberdade ao profissional.

7.5. NOVO CONCEITO: PADRÃO DE VESTIMENTA

Desde a criação da Lei nº 13.467/ 2017 a Justiça do Trabalho ampliou o formato jurídico para poder julgar os casos que venham envolver o código de vestimenta no ambiente de trabalho, segundo Maurício Godinho diz respeito ao uso de uniforme que: “em certas atividades empresariais, por motivos distintos, é adotado para o universo dos empregadores ou, pelo menos para empregados de determinados setores¹⁰⁴”

Esse novo conceito, tem como finalidade permitir que o empregador utilize diversos tipos de logomarcas, dentre outras formas de identificação, quanto a atividade elaborada pelo empregado e até mesmo de seus parceiros, lembrando que deve haver certa limitação, levando em consideração o princípio de proteção ao trabalhador.

A inclusão de logo marcas, não pode submeter o empregado ao ridículo, assim como novamente cita Maurício Godinho: “não se trata de autorização para submeter o empregado à exposição ou ridículo, por intermédio de uniformes ou vestimentas exóticas, depreciativas ou congêneres¹⁰⁵” Uma vez que é exigido um tipo de vestimenta fora da razoabilidade, por exemplo uma vestimenta que gere preconceito ou racismo, acaba por ferir o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade, sem levar em consideração o fato de deixar o funcionário desconfortável em seu ambiente diário de trabalho.

7.6. PODER E DIREITOS DO EMPREGADOR

Quanto à figura do empregador, esse tem definido no artigo 2º da CLT, que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Por esse motivo é que o empregador que **assume os riscos da atividade**

¹⁰⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2017. P. 162.

¹⁰⁵ Ibidem.

econômica a ser desenvolvida, ainda que essa não exista, por exemplo, as entidades de fins beneficentes, tem sua responsabilidade através dos resultados obtidos através de prestação pessoal.

Desse modo, podemos levar em consideração o Jurista Octavio Bueno Magano, que nos diz:

No conceito de empregador não é essencial a ideia de assunção de riscos, por que nele se compreendem tanto os entes que se dedicam ao exercício de atividades econômicas quanto ao que deixam de o fazer, dedicando-se, ao revés, a atividades não lucrativas, como é o caso das instituições de beneficência e das associações recreativas. (Magano, 1993, p. 60)

É o conjunto de prerrogativas o “poder empregatício”, o qual assegura através do ordenamento jurídico o exercício, no contexto da relação de trabalho. Atualmente a doutrina não utiliza essa expressão.

A reforma trabalhista, criou dispositivos legais que requerem certo detalhe na sua interpretação, encontrando amparo na Constituição Federal, o que pode ter gerado uma redução em alguns dos direitos e garantias, com a imposição de alguns procedimentos para solução de discussões em torno da constitucionalidade.

7.7. QUANTO AS MULTAS

Ao exemplo da prefeitura da cidade de São Paulo, que criou um código rígido de vestimenta para a categoria de taxistas, o qual passou adotar um código de vestimenta mais restrito, uma vez que para conduzir um veículo, os motoristas do sexo masculino tiveram que passar a usar sapatos ou sapa tênis, camisa social lisa e sem estampas e calças sociais. Caso haja interesse em usar calça jeans, há uma série de exigências a ser seguidas, como por exemplo: as peças devem ter “bolsos-faca”. Caso o funcionário venha infringir esse regulamento, ganha uma multa e apreensão do alvará do táxi.

A criação foi criada em janeiro de 2016 sob administração de Fernando Haddad, onde nos últimos meses, 301 taxistas foram multados pelo uso de roupas inadequadas segunda o código estabelecido, o que podemos considerar uma média de 75 punições por mês, diferente do que no último ano, o qual a média mensal foi de 47 multas pelo mesmo motivo. Em 2017 na administração de João Doria, foi criado

uma regra de vestuário para os motoristas de aplicativos, porém as normas são mais flexíveis, onde é permitido além do traje social, é possível utilizar camisa polo e calça jeans de qualquer tipo.

Quanto essa diferença entre as normas de um e outro serviço, a prefeitura se manifestou dizendo que “as normas foram definidas a partir de diálogo”, podendo sempre estar disponível para novas avaliações e melhorias.¹⁰⁶

7.8. O QUE FAZER EM CASO DE DESCUMPRIMENTO?

Em caso de descumprimento do código de vestimenta imposto pelo empregador, é cabível dar advertência ao empregado, porém deve antes de aplicar tal punição, chamar o funcionário e conversar com o mesmo para explicar onde foi que o mesmo se equivocou e a importância do cumprimento desse código para o ambiente de trabalho. Não se deve constranger ou expor o empregado diante de seus colegas, até por que pode acabar criando uma certa inimizade na relação de emprego, assim como ser uma péssima prática, pode até mesmo ser enquadrado como assédio moral.¹⁰⁷

8. METODOLOGIA

8.1 MÉTODO DE ABORDAGEM

O método utilizado será o dedutivo, onde será realizado um estudo geral a respeito do código de vestimenta ou “dress code” no ambiente de trabalho para, a partir destas informações, aprofundar o conhecimento acerca das cláusulas acessórias que possuem autorização para serem inseridas nestes contratos, mas que podem limitar a liberdade de trabalho do empregado.

¹⁰⁶ Brandalise. Vitor Hugo. Multa que só não dói em bolso-faca. 2019. < <https://piaui.folha.uol.com.br/multa-que-so-nao-doi-em-bolso-faca/>> Acesso em: 23 de outubro 2019.

¹⁰⁷ Moraes. Diogo Souza. O “dress code” (código de vestimenta) e o direito do trabalho. 2010. < <https://jus.com.br/artigos/17964/o-dress-code-codigo-de-vestimenta-e-o-direito-do-trabalho>> Acesso em: 21 de outubro de 2019.

Redação da monografia													
Revisão e entrega oficial do trabalho													
Apresentação do trabalho em banca													

10. PROPOSTA DE SUMÁRIO PARA TCC II

Dress Code no ambiente de trabalho

1 INTRODUÇÃO 2. DRESS CODE

2.1 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO DRESS CODE

2.2 DANO MORAL E O DRESS CODE

3 CLÁUSULAS LIMITATIVAS USO DE UNIFORME

3.1 CONCEITO

3.2 ESPÉCIES DE CLÁUSULAS

3.2.1 EPIs e o Dress Code

3.2.1.1 Conceito

3.2.1.2 Aplicação

3.2.2 Dress code e Assédio Moral

3.2.2.1 Conceito

3.2.2.2 Aplicação

3.2.3 Tipo de Punição ao empregado

3.2.3.1 Conceito

3.2.3.2 Aplicação

3.2.4 Tipo de Punição ao empregador

3.2.4.1 Conceito

3.2.4.2 Aplicação

3.2.5 Influencia do dress code na vida pessoal

3.2.5.1 Conceito

3.2.5.2 Aplicação

3.3 DRESS CODE X TEMPERATURA/ CLIMA

CONSIDERAÇÕES FINAIS

REFERÊNCIAS

11. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 23/10/2019.

____. **Decreto-Lei nº 5.452/1973**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 23/10/2019.

____. **Decreto-Lei nº 10.406/2002**. Código Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 18/10/2019.

CULTURA ORGANIZACIONAL, Marcelo Furtado. **Como criar um código de vestuária em sua empresa** 2014. Disponível em: <<http://www.google.com/amp/s/blog.convenia.com.br/como-criar-um-codigo-de-vestuaria-em-sua-empresa/amp/>> Acesso em: 24 Out. 2019.

Dress Code: A importância do código de vestimenta no ambiente de trabalho, Marcelo Furtado. **Como criar um código de vestuária em sua empresa** 2014. Disponível em: <<http://www.google.com/amp/s/blog.convenia.com.br/como-criar-um-codigo-de-vestuaria-em-sua-empresa/amp/>> Acesso em: 24 Out. 2019.

Toni, Wladimir Pereira. **O empregador pode determinar o estilo de roupa que uso no trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://perguntasrespostas.jusbrasil.com.br/artigos/325845146/o-empregador-pode-determinar-o-estilo-de-roupas-que-uso-no-trabalho>> Acesso em: 24 Out. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2017.

ABREU, Adriana. **Regras em foco: Empresas adotam código de vestimenta severos aos funcionários. Folha de São Paulo.** São Paulo: p. F6, 11 de Jul 2010.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho – vol. III – direito coletivo do trabalho.** São Paulo: Ltr, 1993.

MORAES, Diogo Souza. O "dress code" (código de vestimenta) e o Direito do Trabalho. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2707, 29 nov. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17964> Acesso em: 8 nov. 2019.

Pizarro, Ludmila. **Lei permite que empregador defina a roupa do trabalho.** 2017. Disponível em: < <https://www.otempo.com.br/economia/lei-permite-que-empregador-defina-a-roupa-no-trabalho-1.1531551> Acesso em: 15 Out. 2019.

Murta, Regina Nakamura. **O que a legislação diz sobre empresas que interferem na sua aparência?.** 2017. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI288984,41046-O+que+a+legislacao+diz+sobre+empresas+que+interferem+na+sua+aparencia> Acesso em: 11 Nov. 2019.

Araújo, Juiz Jorge Alberto. **Utilização de uniforme e responsabilidade pela aquisição.** 2008. Disponível em: < <http://direitoetrabalho.com/2008/03/utilizacao-de-uniforme-e-responsabilidade-pela-aquisicao/> Acesso em: 10 Out. 2019.

Drummond. **Dress Code: A importância do código de vestimenta no ambiente de trabalho.** 2018. Disponível em: < <https://drummond.com.br/blog/2018/08/07/dress-code-a-importancia-do-codigo-de-vestimenta-no-ambiente-de-trabalho/> Acesso em: 10 Out. 2019.

Rocha, Aline. **Conduta de Vestimenta.** 2013. Disponível em: < <https://pt.slideshare.net/AlineRocha20/conduta-de-vestimenta> Acesso em: 10 Out. 2019.

Pantaleão, Sergio Ferreira. **Aparência Pessoal dos Empregados e as Regras Estabelecidas pelas Empresas.** 2010. Disponível em: < http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/aparencia_pessoal.htm Acesso em: 05 Out. 2019.

Marques, José Roberto. **A importância da escolha da roupa**. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/importancia-escolha-roupa-de-trabalho-adequada/> Acesso em: 07 Out. 2019.

SBCoaching. **Código de vestimenta orienta o profissional**. 2016. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/codigo-de-vestimenta-orienta-o-profissional/> Acesso em: 10 Out. 2019.

DIREITO TRABALHISTA. **Joalheria deve ressarcir segurança por gastos com uso obrigatório de terno**. 2019. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/noticias/exibir/21641/Joalheria-deve-ressarcir-seguranca-por-gastos-com-uso-obrigatorio-de-terno> Acesso em: 18 Out. 2019.

Libretti, Ma. Alessandra dos Santos. Amorim, Dra. Maria Cristina. Moreira, Rosana. **Dress Code: Das Considerações Teóricas às Práticas nas Organizações**. 2018. Disponível em: Revista Pensamento & - e-ISSN: 2237-4418

Brandalise, Vitor Hugo. **Multa que só não dói em bolso-faca**. Maio 2019. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/multa-que-so-nao-doi-em-bolso-faca/> Acesso em: 18 Out. 2019.

Saraiva, Jacilio. **Informalidade é a Nova Regra no “dress code” de executivos**. Disponível em: <https://tivit.com/informalidade-e-a-nova-regra-no-dress-code-de-executivos/> Acesso em: 10 Nov. 2019.

Kuzuyabu, Marina. **Nestas empresas o dress code caiu e a regra é ser você mesmo**. Abril 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/nestas-empresas-o-dress-code-caiu-e-a-regra-e-ser-voce-mesmo/> Acesso em: 22 Out. 2019.

Blog Unistyllo. **Dress code empresarial: Como implantar**. Julho 2019. Disponível em: <http://unistyllo.com.br/2019/07/09/dress-code-empresarial-como-implantar/> Acesso em: 09 Nov. 2019.

Jordan, Rachel. **Qual a importância do dress code no ambiente de trabalho**. Março 2018. Disponível em: <https://blog.racheljordan.com.br/qual-a-importancia-do-dress-code-no-ambiente-de-trabalho/> Acesso em: 25 Out. 2019.

Fontinele, Camila. **Regulamentação do uso de uniforme – Lei 13.467/ 2017**. 2017. Disponível em:

<https://camilafontaine.jusbrasil.com.br/artigos/552686032/regulamentacao-do-uso-de-uniforme-lei-13467-2017> Acesso em: 25 Out. 2019.

Furtado, Marcelo. **Como criar um código de vestuário em sua empresa**. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/como-criar-um-codigo-de-vestuario-em-sua-empresa/> Acesso em: 25 Out. 2019.