

DRESS CODE E APARÊNCIA: O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

Giovanna Ritiely Rodrigues de Araújo¹

RESUMO: O presente estudo buscou analisar os limites jurídicos do poder diretivo do empregador na regulação da aparência no ambiente laboral, com enfoque na proteção da mulher e na promoção da igualdade material. Parte-se da compreensão de que códigos de vestimenta e exigências estéticas não constituem elementos neutros, podendo operar como mecanismos de controle simbólico e de reprodução de desigualdades de gênero. O estudo examina a compatibilidade dessas práticas com os direitos fundamentais, especialmente a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a não discriminação e os direitos da personalidade, à luz da Constituição Federal e da legislação trabalhista brasileira. Metodologicamente, adota-se a revisão bibliográfica, com análise sistemática de doutrina, artigos científicos, normas jurídicas e documentos institucionais pertinentes ao Direito do Trabalho e à temática de gênero. Utiliza-se o método dedutivo, partindo-se de princípios constitucionais gerais para a análise de situações específicas relacionadas ao exercício do poder diretivo e à imposição de padrões de aparência. A pesquisa demonstra que, embora o ordenamento jurídico reconheça ao empregador a possibilidade de definir normas internas, tal prerrogativa encontra limites jurídicos claros quando gera efeitos discriminatórios diretos ou indiretos. Conclui-se que a legitimidade da regulação da aparência depende da observância dos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e igualdade material.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação de gênero; Direito do Trabalho; Direito da Moda.

INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho e a busca pela efetivação da igualdade de gênero constituem temas centrais no debate jurídico contemporâneo. Embora a igualdade formal esteja amplamente assegurada no ordenamento jurídico brasileiro e em instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, persistem desigualdades estruturais no ambiente laboral, manifestadas por meio de práticas discriminatórias diretas e indiretas. Entre essas práticas, destaca-se a imposição de padrões de aparência e códigos de vestimenta diferenciados, que incidem de forma

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia.

desproporcional sobre as mulheres e revelam a permanência de estereótipos de gênero naturalizados nas relações de trabalho.

Nesse contexto, o presente trabalho tem por objetivo analisar os limites jurídicos do poder diretivo do empregador no que se refere à regulação da aparência no ambiente laboral, sob a perspectiva da proteção da mulher e da promoção da igualdade material. Parte-se da premissa de que a aparência não constitui elemento neutro nas relações de trabalho, mas espaço simbólico de controle, normalização e reprodução de desigualdades, especialmente quando vinculada a expectativas sociais e morais associadas ao gênero feminino. Assim, busca-se demonstrar que normas aparentemente neutras podem produzir efeitos discriminatórios incompatíveis com os princípios constitucionais que regem as relações laborais.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa adota a revisão bibliográfica como técnica principal de investigação, mediante o exame de doutrina jurídica, artigos científicos, legislação nacional, tratados internacionais e documentos institucionais relacionados ao Direito do Trabalho, aos direitos fundamentais, à igualdade de gênero e à regulação da aparência no ambiente profissional. Tal abordagem permite a sistematização crítica do conhecimento existente e a construção de um referencial teórico capaz de sustentar a análise jurídica proposta.

Quanto ao método de abordagem, utiliza-se o método dedutivo, partindo-se de premissas gerais — como os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da não discriminação e da proteção aos direitos da personalidade — para examinar situações específicas relacionadas ao exercício do poder diretivo do empregador. Esse percurso metodológico possibilita a verificação da compatibilidade entre a atuação empresarial e os limites jurídicos impostos pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista, especialmente quando estão em jogo direitos fundamentais das trabalhadoras.

A estrutura do trabalho reflete essa proposta analítica. Inicialmente, examinam-se os fundamentos históricos e jurídicos da proteção do trabalho da mulher e da igualdade de gênero nas relações laborais. Em seguida, analisa-se o poder diretivo do empregador, seus fundamentos legais e seus limites, com especial atenção à regulação da aparência e aos códigos de vestimenta. Por fim, discute-se como tais práticas podem configurar discriminação direta ou indireta, reforçando desigualdades estruturais e

violando direitos fundamentais, evidenciando a necessidade de uma interpretação constitucionalmente orientada e comprometida com a efetividade da igualdade material no ambiente de trabalho.

1. A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO E A CONSTRUÇÃO JURÍDICA DA IGUALDADE DE GÊNERO

A proteção legal que as mulheres possuem no mercado de trabalho hoje é fruto de um processo reconhecido historicamente pela luta de direitos. Entretanto, a luta pelos direitos das mulheres não se trata simplesmente de superar as desigualdades entre homens e mulheres, mas de reconhecer que todos, independente de gênero, possuem dignidade e merecem ser protegidos juridicamente.

A história mostra que durante anos as mulheres foram juridicamente subordinadas aos homens, privadas de direitos civis, políticos e patrimoniais, situação legitimada por normas legais, religiosas e costumes sociais.² Contudo, com o fortalecimento dos movimentos feministas e as reivindicações por cidadania, educação e participação política, iniciou-se uma transformação gradual nos ordenamentos jurídicos, impulsionada pela compreensão de que as desigualdades entre homens e mulheres não são naturais, mas socialmente construídas.³

A igualdade de gênero no mundo do trabalho, portanto, não pode ser compreendida como um dado natural ou como simples decorrência do avanço civilizatório, mas como resultado de um processo histórico de disputas simbólicas, políticas e jurídicas. O Direito, longe de ser um instrumento neutro, participa ativamente da produção e da reprodução das desigualdades de gênero, ao definir papéis sociais, delimitar espaços de atuação e legitimar determinadas formas de organização do trabalho.

Segundo Joan Wallach Scott⁴, o gênero constitui uma categoria histórica fundamental para a compreensão das relações de poder, sendo construído e reproduzido por instituições sociais, entre elas o próprio sistema jurídico. Nesse sentido, a construção

² WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicações dos direitos da mulher**. São Paulo: Lafonte, 2021.

³ WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicações dos direitos da mulher**. São Paulo: Lafonte, 2021.

⁴ SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71–99, jul./dez. 1995.

jurídica da igualdade revela-se um processo dinâmico, marcado por avanços normativos, mas também por resistências estruturais, exigindo constante revisão crítica das categorias jurídicas tradicionais que historicamente tomaram o homem como modelo universal de trabalhador.

Contudo, cabe mencionar uma crítica. A luta pelos direitos das mulheres também se encontra dentro do próprio ambiente em que as leis são feitas, uma vez que comumente se encontram, em sua maioria, homens legislando sobre os direitos da mulheres. Como menciona Mary Wollstonecraft, “quem fez do homem o juiz exclusivo, se a mulher compartilha com ele o dom da razão?”⁵.

Nesse sentido, a identidade feminina resulta de fatores históricos, culturais e jurídicos que influenciam os papéis sociais e restringem direitos, como Simone de Beauvoir destaca “não se nasce mulher: torna-se”⁶. Todavia, apesar de existir diferenças biológicas entre homens e mulheres⁷, especialmente aquelas relacionadas à capacidade reprodutiva, à gestação, ao parto e ao puerpério, que colocam a mulher em condição singular de vulnerabilidade física e social em determinados contextos, a diferença não se limita a aspectos biológicos, mas refletem desigualdades sociais, econômicas e jurídicas que colocaram as mulheres em posição estrutural de vulnerabilidade.⁸

As reflexões de Wollstonecraft⁹ e Beauvoir¹⁰ evidenciam que a desigualdade de gênero não se limita à exclusão formal de direitos, mas se manifesta na própria construção social da identidade feminina, processo no qual o Direito exerce papel central. Ao normatizar comportamentos, estabelecer expectativas e regular corpos, o ordenamento jurídico contribui para a reprodução de padrões de gênero que condicionam a atuação da mulher no espaço público e laboral. Assim, compreender a igualdade de gênero no trabalho exige reconhecer que o Direito não apenas corrige desigualdades, mas também participa de sua conformação, o que impõe uma leitura crítica de suas categorias, discursos e práticas institucionais.

⁵ WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicações dos direitos da mulher**. São Paulo: Lafonte, 2021.

⁶ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

⁷ WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicações dos direitos da mulher**. São Paulo: Lafonte, 2021.

⁸ “A discriminação contra a mulher constitui fenômeno estrutural, que se manifesta de forma histórica e sistemática, reproduzindo desigualdades sociais, econômicas e jurídicas.” (PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2020)

⁹ WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicações dos direitos da mulher**. São Paulo: Lafonte, 2021.

¹⁰ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

Tal perspectiva foi fundamental para a consolidação do direito das mulheres como um campo jurídico. Observe a letra da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, que o Brasil é signatário:

Artigo 3º

Os Estados Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Artigo 4º

1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.

2. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais, inclusive as contidas na presente Convenção, destinadas a proteger a maternidade, não se considerará discriminatória.¹¹

Nesse trecho, observa-se que a proteção jurídica específica às mulheres, inclusive em razão de suas particularidades biológicas e sociais, se trata de instrumento de igualdade material¹², reconhecido no plano internacional. Neste contexto, a proteção jurídica específica voltada às mulheres não configura privilégio, mas representa um instrumento fundamental para superar desigualdades históricas, promover a igualdade material e efetivar a dignidade da pessoa humana.

No contexto jurídico brasileiro, esse desenvolvimento também ocorre de forma progressiva e contínua, ganhando destaque a Constituição vigente. A Constituição de 1988 marca um momento de extenso percurso de consolidação e formalização dos direitos fundamentais no Brasil, incorporando conquistas históricas oriundas de movimentos sociais e sucessivos avanços legislativos.¹³ Dessa maneira, a proteção legal

¹¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Nova York, 1979. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm . Acesso em: 13 de janeiro de 2026.

¹² “A igualdade material ou substancial não se satisfaz com a simples igualdade perante a lei, exigindo que se leve em consideração as desigualdades concretas existentes na sociedade, de modo que o tratamento desigual dos desiguais constitua instrumento legítimo para a promoção da justiça social.” (SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.)

¹³ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.

atual do trabalho feminino se fundamenta no princípio de igualdade, que é essencial ao Estado Democrático de Direito¹⁴, ao estabelecer garantias obrigatórias em todas as relações de trabalho, buscando prevenir, combater e corrigir práticas discriminatórias baseadas em gênero.

Todavia, mesmo antes da Constituição atual (de 1988), o Decreto brasileiro nº 21.417-A de 1932¹⁵ já proibia o trabalho noturno de mulheres, bem como o trabalho em minas subterrâneas, pedreiras, obras públicas e serviços considerados perigosos ou insalubres. Esse decreto garantia ainda quatro semanas de licença-maternidade remunerada antes e quatro semanas depois do nascimento de um filho, garantia pausas diárias para refeições durante a jornada de trabalho e determinava a disponibilização de local adequado para cuidados infantis durante a amamentação em estabelecimentos que empregassem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos.

Embora tais normas representassem avanços importantes no reconhecimento das especificidades femininas, a lógica protetiva que orientou a legislação trabalhista inicial também produziu efeitos ambíguos. Ao tratar a mulher prioritariamente como sujeito vulnerável a ser tutelado, o Direito do Trabalho acabou por reforçar uma visão paternalista que restringiu sua plena inserção no mercado laboral. Como alerta a crítica feminista, a proteção jurídica, quando desvinculada de uma perspectiva emancipatória, pode converter-se em instrumento de exclusão, ao naturalizar a ideia de que o trabalho feminino constitui exceção ao padrão masculino. Assim, a legislação que buscava proteger a mulher acabou, paradoxalmente, contribuindo para sua marginalização econômica. Como aponta Heleieth Saffioti¹⁶, a tutela jurídica fundada em pressupostos biologizantes e patriarcais tende a reforçar a marginalização feminina no mercado de trabalho, ao invés de promover sua emancipação econômica e social.

É possível perceber que o Decreto de 1932 influenciou a posterior Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹⁷ de 1943, que, ao entrar em vigor, sistematizou relevantes normas de proteção ao trabalhador, inclusive voltadas ao trabalho feminino.

¹⁴ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

¹⁵ BRASIL. **Decreto nº 21.417-A**, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres na indústria e no comércio. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 17 maio 1932.

¹⁶ SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

¹⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

Assim, a CLT¹⁸ estabeleceu, em seu artigo 5º, o princípio da igualdade salarial, ao determinar que trabalhos de igual valor deve corresponder salários iguais, sem distinção de sexo. De forma semelhante, a redação do artigo 461 prevê que sendo idêntica a função e mantidas as condições de trabalho, o empregado deveria receber remuneração igual, vedada qualquer diferenciação baseada no gênero. Ainda, com a edição da Lei nº 1.723/1952, esse dispositivo passou a abranger também distinções fundadas em nacionalidade ou idade.

A tensão entre igualdade formal e igualdade material revela-se central na análise da proteção jurídica do trabalho feminino. Se, por um lado, a igualdade formal assegura a proibição de discriminações explícitas, por outro, mostra-se insuficiente para enfrentar desigualdades estruturais profundamente enraizadas nas relações de trabalho. Como sustenta Nancy Fraser¹⁹, a simples garantia de igualdade jurídica abstrata não é capaz de corrigir injustiças produzidas por estruturas sociais desiguais, sendo indispensável a adoção de medidas que promovam a redistribuição de oportunidades e o reconhecimento de grupos historicamente subordinados. Nesse sentido, a adoção de medidas diferenciadas voltadas à promoção da igualdade material apresenta-se como instrumento legítimo, desde que não cristalice estereótipos de gênero nem perpetue a associação da mulher a um lugar de fragilidade permanente. O desafio jurídico consiste, portanto, em construir mecanismos normativos capazes de promover a inclusão sem reforçar hierarquias simbólicas historicamente impostas às mulheres.

Contudo, apesar da melhora significativa da legislação voltada à proteção do trabalho feminino, a realidade acabou se mostrando diferente, favorecendo a ocorrência de práticas discriminatórias contra as mulheres no mercado de trabalho.

Os empregadores preferiam não contratar o trabalho feminino, por serem as suas regras mais restritivas, com diversas proibições, gerando preferência pelo trabalho do homem. Assim, de certo modo contraditório, a legislação que tinha o objetivo de proteger as mulheres passou a ser fonte de discriminação, prejudicando o seu trabalho.²⁰

¹⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

¹⁹ FRASER, Nancy. **Redistribuição ou reconhecimento?** Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. São Paulo: Boitempo, 2006.

²⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 982.

Ou seja, passa-se então a uma nova abordagem para proteção do trabalho da mulher, uma vez que a doutrina constitucional²¹ entende que essas disposições impõem ao Estado não apenas uma obrigação negativa de não discriminar, mas também uma obrigação positiva de adotar políticas estatais e medidas regulatórias destinadas a reduzir as desigualdades históricas e garantir a promoção da mulher no mercado de trabalho. Nesse sentido, a proteção do trabalho da mulher passou a ser reforçada por medidas jurídicas.²²

A proteção jurídica diferenciada conferida às mulheres não se destina à perpetuação de desigualdades, mas à sua superação, funcionando como instrumento de concretização da igualdade material. Ao reconhecer as assimetrias estruturais que afetam a inserção feminina nos espaços sociais e laborais, o Direito passa a atuar de forma promotora, e não meramente restritiva, assegurando condições reais de participação e desenvolvimento.²³

Como exemplo, encontra-se o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens²⁴, instituído pelo Governo Federal no âmbito do Ministério das Mulheres, em articulação com o Ministério do Trabalho e Emprego. As iniciativas do Plano têm como preocupações a ampliação das oportunidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho, a garantia de sua permanência em condições equitativas, bem como o incentivo ao acesso a posições de liderança, direção e gestão, além do combate às práticas discriminatórias no ambiente profissional.²⁵ Junto com o Plano também foi divulgado o dado de que nas 50.692 empresas brasileiras com cem ou mais empregados, as mulheres percebem, em média, apenas 79,3% da remuneração paga aos homens que ocupam a mesma função, revelando uma diferença salarial de 20,7%.²⁶

²¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.

²² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 982.

²³ BIANCHINI, Alice. **Feminismo, direitos humanos e igualdade material**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

²⁴ BRASIL. Ministério das Mulheres. **Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens**. Brasília: Ministério das Mulheres, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/09/governo-federal-lanca-plano-nacional-de-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens>. Acesso em: 13 de janeiro de 2026.

²⁵ BRASIL. Ministério das Mulheres. **Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens**. Brasília: Ministério das Mulheres, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/09/governo-federal-lanca-plano-nacional-de-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens>. Acesso em: 13 de janeiro de 2026.

²⁶ BRASIL. Ministério das Mulheres. **Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens**. Brasília: Ministério das Mulheres, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/09/governo-federal-lanca-plano-nacional-de-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens>.

Nesse sentido, observa-se que tanto leis quanto projetos estão a implementar a construção jurídica da igualdade de gênero, reforçando o que a Constituição dispõe, contudo a efetividade mostrada na realidade precisa ser alterada com foco na mulher no mundo do trabalho.²⁷ Conforme destaca Marcio Túlio Viana sobre essa importância da Constituição Federal para as relações de trabalho e a relação entre esta e a CLT:

A Constituição está dentro da CLT, porque toda norma da CLT só vale se estiver de acordo com a Constituição. Tanto as suas Palavras, como o seu sentido, devem obedecer a ela. Por sua vez a CLT está dentro da Constituição porque suas normas mais importantes foram levadas para lá, como uma forma de lhes dar mais peso, mais valor.²⁸

Conforme Maurício Godinho Delgado²⁹, a Constituição Federal de 1988 constitui o mais relevante marco jurídico-político no enfrentamento da discriminação no âmbito laboral no país. Embora a vedação à discriminação por motivo de gênero já estivesse prevista em diplomas legais anteriores, tais normas careciam de efetividade prática, uma vez que não eram plenamente incorporadas pela cultura jurídica vigente, passando a produzir efeitos concretos apenas com a promulgação do texto constitucional de 1988.

Apesar do robusto arcabouço constitucional e infraconstitucional voltado à promoção da igualdade de gênero, a persistência de desigualdades no mercado de trabalho revela os limites da atuação normativa dissociada de transformações culturais e institucionais mais amplas. A discriminação contemporânea assume, muitas vezes, formas sutis e simbólicas, que escapam ao controle tradicional do Direito, manifestando-se em práticas cotidianas naturalizadas no ambiente profissional. Como observa Pierre Bourdieu³⁰, a dominação simbólica opera justamente pela internalização de padrões

br/assuntos/noticias/2024/09/governo-federal-lanca-plano-nacional-de-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens. Acesso em: 13 de janeiro de 2026.

²⁷ O artigo 7º da Constituição Federal em seu inciso XXX proíbe expressamente diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão fundadas em sexo, idade, cor ou estado civil. Trata-se de norma de eficácia plena e aplicação imediata que impede a utilização de critérios alheios à qualificação profissional como fundamento para a exclusão ou desvalorização do trabalho feminino. (BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988)

²⁸ VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. P. 88

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 867

³⁰ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

sociais que se apresentam como neutros ou naturais, mas que reproduzem hierarquias historicamente construídas. Nesse contexto, torna-se necessário ampliar o olhar jurídico para além das formas clássicas de exclusão, a fim de compreender como normas aparentemente neutras podem produzir impactos desproporcionais sobre as mulheres, tema que será aprofundado no capítulo seguinte.

Diante do exposto, observa-se que a proteção legal do trabalho feminino no Brasil se trata de um processo histórico com marco com a Constituição Federal de 1988, ao estabeleceu a igualdade e a proibição da discriminação como um dos fundamentos do trabalho. Portanto, a legislação vigente busca não apenas reconhecer as desigualdades historicamente vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, mas também promover condições mais justas e equitativas, contribuindo para a efetiva valorização do trabalho feminino e para a conquista da justiça social.

2. MODA, TRABALHO E DESIGUALDADE: O *DRESS CODE* COMO CAMPO DE TENSÃO JURÍDICA PARA AS MULHERES

A partir da consolidação normativa da igualdade de gênero no mundo do trabalho, delineada por instrumentos internacionais, pela Constituição Federal de 1988 e pela legislação infraconstitucional, evidencia-se que a discriminação contra a mulher não se manifesta apenas de forma explícita, como na desigualdade salarial ou no acesso a cargos de liderança, mas também por meio de práticas aparentemente neutras, incorporadas à cultura organizacional e às rotinas laborais. Nesse cenário, o corpo feminino e sua apresentação passam a ser regulados por expectativas sociais e profissionais que reproduzem estereótipos de gênero e impõem ônus específicos às mulheres, revelando novas formas de desigualdade no ambiente de trabalho.

É nesse contexto que se insere a discussão sobre moda, trabalho e desigualdade, em especial o *dress code* corporativo, que se apresenta como um campo de tensão jurídica ao confrontar os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da liberdade profissional, exigindo uma análise crítica acerca de seus limites e de seus impactos desproporcionais sobre as mulheres no mundo do trabalho. O termo *dress code* pode ser compreendido como um conjunto normativo de regras socialmente construídas que orientam e regulam a aparência dos indivíduos em contextos específicos, funcionando

como um mecanismo de conformação social, comunicação simbólica e produção de significados.³¹ Nesse sentido, o modo como se veste deixa de ser uma escolha meramente individual e passa a expressar expectativas coletivas, relações de poder e identidades institucionais.³²

Nessa perspectiva, o *dress code* corporativo deve ser compreendido como um verdadeiro campo de tensão jurídica, no qual se confrontam o poder diretivo do empregador, os direitos fundamentais das trabalhadoras e padrões culturais historicamente marcados por assimetrias de gênero. Conforme destaca Michel Foucault³³, as normas sociais e institucionais exercem controle não apenas por meio de proibições explícitas, mas sobretudo pela regulação dos corpos e das condutas consideradas aceitáveis. No ambiente laboral, tais mecanismos se materializam em regras de aparência que, embora apresentadas como neutras, operam como instrumentos de disciplina e normalização, incidindo de forma mais intensa sobre os corpos femininos.

De acordo com Alessandra dos Santos Libretti, Rosana Moreira e Maria Cristina Amorim³⁴, o *dress code* representa um artefato simbólico dentro de uma cultura organizacional. Trata-se de um conjunto de normas relativas à aparência, impostas ou sugeridas aos integrantes de um grupo ou organização com o propósito de orientar e uniformizar a vestimenta dos colaboradores conforme os padrões socialmente estabelecidos nesse contexto.

A aparente neutralidade dos códigos de vestimenta corporativos revela-se, na prática, ilusória. Como aponta Joan Wallach Scott³⁵, normas formuladas de maneira abstrata podem produzir efeitos desiguais quando aplicadas a grupos historicamente situados de forma distinta. Trata-se de típica hipótese de discriminação indireta, na qual regras formalmente iguais geram impactos desproporcionais sobre as mulheres, em razão

³¹ ENTWISTLE, Joanne. *The fashioned body: fashion, dress and modern social theory*. 2. ed. Cambridge: Polity Press, 2015.

³² ENTWISTLE, Joanne. *The fashioned body: fashion, dress and modern social theory*. 2. ed. Cambridge: Polity Press, 2015.

³³ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 2014.

³⁴ LIBRETTI, Alessandra dos santos; MOREIRA, Rosana; AMORIM, Maria Cristina. Dress Code: das considerações teóricas às práticas nas organizações. **Pensamento & Realidade**, [S. l.], v. 33, n. 1, p. 2–18, 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/34004>. Acesso em: 12 jan. 2026.

³⁵ SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71–99, jul./dez. 1995.

de expectativas sociais que vinculam aparência, moralidade e competência profissional ao corpo feminino.

Neste sentido, o código de vestimenta pode ser visto como um aspecto problemático sob o foco do exercício do poder diretivo do empregador, ainda mais quando utilizado tal modelo para discriminar e promover a desigualdade de gênero, pois envolve estabelecer regras sobre a aparência dos seus trabalhadores. Tal percepção dialoga com a perspectiva sociológica de Joanne Entwistle, “*dress is the outcome of social forces acting on the body*”³⁶, que evidencia que o modo de vestir é condicionado por expectativas coletivas e estruturas de poder. Quando se observa o ambiente das relações de trabalho, essas forças se traduzem juridicamente em regras organizacionais que até podem existir, mas que devem observar limites.

A regulação da aparência feminina no ambiente de trabalho revela uma forma específica de controle simbólico sobre o corpo da mulher. Conforme analisa Pierre Bourdieu³⁷, a dominação simbólica atua por meio de esquemas sociais naturalizados que legitimam hierarquias sem necessidade de coerção direta. No contexto laboral, exigências estéticas impostas às mulheres funcionam como mecanismos sutis de vigilância e conformação, reforçando expectativas de feminilidade compatíveis com padrões organizacionais historicamente masculinos.

Ou seja, esse conjunto de regras não se limita apenas à escolha de roupas, mas ele se trata da atuação como instrumento de gestão que expressa valores organizacionais, hierarquias e identidades sociais por meio da aparência dos seus membros. Nesse sentido, as empresas podem usar essas normas para padronizar a aparência e reforçar a imagem da instituição. No cenário brasileiro, a legislação permite que o empregador determine o padrão de vestimenta, inclusive o uso de uniformes. Contudo, existem regras para isso.

Conforme o Recurso de Revista nº RR-1001898-12.2016.5.02.0706³⁸, o Tribunal Superior do Trabalho enfrentou a legalidade da imposição de *dress code* que acarretava ônus financeiro e padronização estética compulsória ao trabalhador. Na

³⁶ ENTWISTLE, Joanne. *The fashioned body: fashion, dress and modern social theory*. 2. ed. Cambridge: Polity Press, 2015.

³⁷ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº RR-1001898-12.2016.5.02.0706**. Direito do trabalho. Exigência de apresentação pessoal. *Dress code*. Ônus financeiro. Risco da atividade econômica do empregador. Brasília, DF: TST, julgado em 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br>. Acesso em: 12 de janeiro de 2026.

decisão, o Tribunal reafirmou que exigências relativas à aparência como uso obrigatório de maquiagem, esmaltes e calçados específicos, quando impostas como condição para o exercício da atividade laboral, não podem ser suportadas pelo empregado, por violarem os limites do poder diretivo.

Nesse caso, o poder diretivo consiste na faculdade atribuída ao empregador de organizar e conduzir a prestação dos serviços no âmbito da relação de emprego, compreendendo a definição de regras internas, a fiscalização do trabalho e a aplicação de medidas disciplinares, sempre com vistas ao regular funcionamento da atividade econômica. Conforme Maurício Godinho Delgado³⁹, tal poder não possui caráter absoluto, devendo ser exercido dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico, em especial pelos direitos fundamentais do trabalhador, pela dignidade da pessoa humana e pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade exercem papel central no controle da atuação estatal e privada, especialmente quando há restrição a direitos fundamentais. A proporcionalidade, conforme desenvolvida por Robert Alexy⁴⁰, opera como técnica de ponderação, exigindo que toda medida restritiva observe os critérios de adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito, de modo a evitar sacrifícios excessivos a direitos fundamentais. De forma complementar, a razoabilidade funciona como parâmetro de racionalidade das decisões jurídicas, impedindo soluções arbitrárias ou desmedidas, como leciona José Joaquim Gomes Canotilho⁴¹, ao afirmar que o exercício do poder deve manter coerência lógica e equilíbrio entre meios e fins. Assim, ambos os princípios constituem instrumentos indispensáveis para a harmonização de conflitos normativos em um Estado Democrático de Direito.

Além disso, conforme o acórdão, “considera-se empregador a empresa que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”⁴², o que passa os custos decorrentes do *dress code* a integrar o risco do empreendimento e devem ser suportados pelo empregador, sob pena de afronta à

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

⁴⁰ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

⁴¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

⁴² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº RR-1001898-12.2016.5.02.0706**. Direito do trabalho. Exigência de apresentação pessoal. *Dress code*. Ônus financeiro. Risco da atividade econômica do empregador. Brasília, DF: TST, julgado em 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br>. Acesso em: 12 de janeiro de 2026.

dignidade do trabalhador e aos direitos da personalidade.⁴³ Ou seja, se o empregador espera uma padronização de seus trabalhadores, é dever dele assumir o custo pelo uniforme, e não pode exigir nada além que acarrete custo aos seus funcionários.

Para além da uniformização de vestimentas e componentes que padronizam os colaboradores no ambiente de trabalho, é possível notar que nesse ambiente, as mulheres acabam sendo mais vulneráveis. Os corpos das mulheres podem ser considerados espaços públicos, sujeitos a opiniões, avaliações e críticas que raramente são feitas aos homens.⁴⁴ Em contrapartida, as roupas masculinas são vistas como um símbolo de força, que por vezes são incorporadas ao guarda-roupa feminino para que elas sejam respeitadas no ambiente corporativo. Diante disso, Mayra Cotta e Thais Farage, em sua obra “Mulher, roupa, trabalho: Como se veste a desigualdade de gênero”, apontam que

nossa roupa é invariavelmente apontada, comentada, analisada e criticada por todo mundo, o que não ocorre com os homens. A mulher no trabalho parece representar um convite aberto para julgamentos, sendo que a roupa é parte fundamental nessa equação do desconforto. Vestir-se para ir trabalhar passa a ser, então, um esforço recorrente para que o foco esteja no trabalho, na nossa competência, nas atividades desempenhadas, e não no que vestimos.⁴⁵

Ou seja, para além da luta contra desigualdade salarial e o espaço da mulher no ambiente laboral, há também a luta pela valorização e reconhecimento que passa até mesmo pelo vestuário feminino. O que parece contraditório, uma vez que segundo dados mencionados anteriormente, as mulheres recebem menos do que os homens e por uma cultura social parecem gastar mais do que eles.

De acordo com o Departamento de Assuntos do Consumidor de Nova York⁴⁶, observa-se que as mulheres geralmente enfrentam despesas mais altas quando procuram

⁴³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº RR-1001898-12.2016.5.02.0706**. Direito do trabalho. Exigência de apresentação pessoal. *Dress code*. Ônus financeiro. Risco da atividade econômica do empregador. Brasília, DF: TST, julgado em 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br>. Acesso em: 12 de janeiro de 2026.

⁴⁴ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. São Paulo: Paralela, 2021

⁴⁵ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. São Paulo: Paralela, 2021

⁴⁶ NEW YORK CITY DEPARTMENT OF CONSUMER AFFAIRS. *From cradle to cane: the cost of being a female consumer*. New York: DCA, 2015. Disponível em: <http://pink.tax/news/the-cost-of-being-a-female-consumer>. Acesso em: 13 de janeiro de 2026.

atender às exigências sociais e profissionais relativas à estética. Esse fenômeno é denominado *pink tax* (taxa rosa). Tal expressão refere-se à prática de mercado pela qual produtos e serviços destinados ao público feminino apresentam preços superiores aos de versões equivalentes voltadas aos homens, incluindo itens de vestuário, cuidados pessoais e apresentação estética.

As exigências estéticas impostas às mulheres no ambiente profissional produzem, ainda, efeitos econômicos relevantes, ampliando desigualdades já existentes. Como observa Nancy Fraser⁴⁷, injustiças contemporâneas decorrem da combinação entre má distribuição de recursos e ausência de reconhecimento social. No caso do *dress code* feminino, a imposição de padrões estéticos onerosos, somada à persistente desigualdade salarial, resulta na transferência de custos do empreendimento para as trabalhadoras, aprofundando a assimetria material entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

Desse modo, no contexto laboral, essa desigualdade econômica implica que mulheres frequentemente despendam mais recursos para se adequar aos padrões de vestimenta considerados profissionais, o que aprofunda assimetrias de gênero já existentes no mundo do trabalho e acaba por evidenciar impactos materiais decorrentes de exigências aparentemente neutras de apresentação pessoal.

Conforme Mayra Cotta e Thais Farage⁴⁸, para as mulheres, a escolha da vestimenta no contexto profissional não se configura como um ato livre ou meramente individual, mas como uma prática estratégica condicionada por expectativas institucionais e sociais. Cada decisão relacionada à aparência como o tipo de calçado, o corte das roupas, o uso de maquiagem e outros elementos estéticos são cuidadosamente avaliados para evitar que a imagem pessoal seja interpretada de forma negativa ou comprometa a credibilidade profissional. Tal exigência impõe às mulheres uma carga adicional de responsabilidade, inexistente ou significativamente menor para os homens, evidenciando como as desigualdades de gênero deslocam para o corpo feminino o ônus de administrar os julgamentos sociais associados à sua presença no ambiente de trabalho.

Do ponto de vista jurídico, essa realidade é preocupante e as práticas que aparentemente são inofensivas como as opiniões sobre roupas, os códigos de vestimenta

⁴⁷ FRASER, Nancy. **Redistribuição ou reconhecimento?** Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. São Paulo: Boitempo, 2006.

⁴⁸ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho:** como se veste a desigualdade de gênero. São Paulo: Paralela, 2021

que quase sempre são aplicados de forma desigual, exigências estéticas implícitas ou explícitas, podem constituir assédio moral, discriminação de gênero e violação do princípio constitucional da igualdade. Outrossim, decisões de promoção, contratação ou avaliação podem ser afetadas por estereótipos ligados à aparência, mesmo quando não há menção explícita ao sexo ou a outros fatores protegidos legalmente.⁴⁹

Apartir desse debate, observa-se que o problema não está nas roupas em si, mas nos significados que a sociedade projeta sobre elas. Trata-se de uma teia sistemática que exige conformidade estética constante das mulheres para que sejam reconhecidas, uma prática que os homens, em sua maioria, não adotam. As roupas, são elementos estéticos, mas também funcionam como uma linguagem informal que pode induzir julgamentos sobre identidade, classe ou até moralidade sexual, influenciando entendimentos sobre a competência e a conduta da mulher no trabalho. Assim, percebe-se que a opressão às mulheres no ambiente profissional pode se manifestar de formas mais sutis.

Portanto, é fundamental analisar o cenário apresentado a fim de promover um ambiente profissional realmente justo e igualitário, no qual as habilidades das mulheres sejam reconhecidas sem depender de estratégias que ajustem sua imagem apenas por questões estéticas. A vestimenta feminina no ambiente de trabalho transcende a dimensão estética e se consolida como um espaço de tensão jurídica, no qual se confrontam o poder diretivo do empregador, os estereótipos de gênero historicamente construídos e os direitos fundamentais das trabalhadoras.

Nesse contexto, a Convenção nº 100 da OIT, estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, enquanto a Convenção nº 111, veda a discriminação no emprego ou na profissão. Conforme o art. 1º da Convenção nº 111, discriminação é

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente,

⁴⁹ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho:** como se veste a desigualdade de gênero. São Paulo: Paralela, 2021

após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.⁵⁰

Nesse sentido, pode-se observar que o papel do Direito além do campo trabalhista também se encontra no ambiente da moda, pois nesse cenário pode-se observar a construção de julgamentos e discriminações baseado na aparência sobre as mulheres ou imposições que menosprezam o profissionalismo a depender do que as pessoas vestem, gerando assim uma afronta ao princípio constitucional de igualdade e dignidade humana. Nesse cenário, o guarda-roupa profissional feminino torna-se um campo de batalha jurídico, onde cada peça carrega o risco de despertar julgamentos que nada têm a ver com competência, mas sim com controle social.⁵¹

Sob essa perspectiva, o Direito da Moda entra com um instrumento para examinar como as roupas funcionam como um código social que restabelece hierarquias e limita a autonomia da mulher no ambiente de trabalho. Assim, encontra-se um recorte a partir da problematização apresentada: o poder diretivo do empregador encontra limites jurídicos na imposição de códigos de vestimenta e aparência diferenciados por gênero no ambiente de trabalho brasileiro?

Diante desse cenário, o Direito da Moda emerge como ferramenta analítica indispensável para compreender como a vestimenta atua como linguagem normativa capaz de reforçar ou desafiar desigualdades estruturais. A moda não se limita à estética, mas constitui espaço de incidência jurídica, no qual se manifestam conflitos relacionados à dignidade, à autonomia e à igualdade. Assim, a análise do *dress code* sob a ótica do Direito da Moda permite revelar formas contemporâneas de discriminação de gênero que escapam às abordagens tradicionais do Direito do Trabalho.

Como observado, não se trata de um problema raro, mas sim estruturado refletido nas roupas, nas interpretações sociais dos corpos femininos e na comparação arbitrária entre aparência, capacidade e competência. Incorporar essas considerações ao Direito da Moda significa que as roupas são reconhecidas como uma estrutura simbólica que refletem problemas jurídicos que pode perpetuar ou desafiar as desigualdades

⁵⁰ Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: OIT, 1958. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 jan. 1968.

⁵¹ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. São Paulo: Paralela, 2021

estruturais. Conforme a professora e advogada Naiara Aparecida Lima Vilela fala sobre o Direito da Moda, “o Fashion Law é a costura invisível que entrelaça o universo jurídico ao mundo da moda, harmonizando criação e proteção”⁵².

3. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS LIMITES JURÍDICOS À REGULAÇÃO DA APARÊNCIA

A análise das desigualdades de gênero no ambiente laboral, especialmente aquelas manifestadas por meio da regulação da aparência e do *dress code* corporativo, conduz ao exame do poder diretivo do empregador e de seus limites jurídicos. Embora esse poder constitua elemento estrutural da relação de emprego, permitindo ao empregador organizar, coordenar e fiscalizar a prestação dos serviços, sua legitimidade não é absoluta nem ilimitada. No Estado Democrático de Direito, o exercício do poder diretivo encontra-se condicionado à observância dos direitos fundamentais do trabalhador, à dignidade da pessoa humana e aos princípios constitucionais que informam as relações privadas. Conforme Maurício Godinho Delgado⁵³, o poder de direção deve ser compreendido como prerrogativa funcional, e não como autorização para interferências arbitrárias na esfera pessoal do empregado.

A análise aqui desenvolvida pretende abordar a dogmático-constitucional do poder diretivo do empregador, isso significa examinar seus fundamentos e limites à luz da Constituição Federal de 1988 e do Direito do Trabalho brasileiro, sem prejuízo do diálogo com aportes da teoria crítica, especialmente no que se refere às relações de poder, gênero e controle dos corpos no ambiente laboral. Tal perspectiva permite compreender a regulação da aparência não apenas como questão organizacional, mas como prática jurídica dotada de impactos materiais e simbólicos sobre direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse contexto, a imposição de normas sobre vestimenta e aparência revela-se juridicamente sensível, sobretudo quando ultrapassa a mera organização do trabalho e passa a produzir impactos desproporcionais, discriminatórios ou simbólicos sobre as

⁵² VILELA, Naiara Aparecida Lima. *Fashion law: a relação do direito na indústria da moda*. **Revista Revolution**, 2025. Disponível em: <https://revistarevolution.com.br/fashion-law-a-relacao-do-direito-na-industria-da-moda/>. Acesso em: 20 de dezembro de 2025.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

mulheres. A regulação da aparência deixa de ser um tema periférico para se tornar um campo relevante de disputa normativa, no qual se confrontam o poder diretivo, os direitos da personalidade e as estruturas sociais de gênero historicamente construídas.

O poder diretivo do empregador constitui uma das manifestações centrais da relação de emprego, permitindo-lhe organizar, coordenar e fiscalizar a prestação dos serviços, bem como estabelecer normas internas voltadas ao regular funcionamento da atividade econômica. Tal prerrogativa, entretanto, não se apresenta como absoluta, devendo ser compreendida à luz do Estado Democrático de Direito e da centralidade dos direitos fundamentais nas relações privadas. Conforme analisam Maria Cecília Bacila de Freitas e Alessandra Barichello Boskovic⁵⁴, o poder diretivo encontra limites constitucionais explícitos e implícitos, notadamente nos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da vedação à discriminação, os quais funcionam como verdadeiros freios jurídicos à autonomia patronal e impedem o exercício abusivo da autoridade empresarial.

Importa destacar que o poder diretivo constitui um gênero, do qual derivam manifestações específicas, como o poder regulamentar, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar.⁵⁵ Essa distinção é relevante para evitar a compreensão do poder diretivo como uma autorização genérica e irrestrita, uma vez que cada uma de suas expressões deve ser exercida de forma funcional, proporcional e compatível com os direitos fundamentais do trabalhador.

No que se refere especificamente à aparência, é imprescindível partir do pressuposto de que o vestuário e a imagem corporal transcendem a mera funcionalidade organizacional. A forma de se vestir constitui expressão da identidade pessoal, social e cultural do indivíduo, integrando o núcleo dos direitos da personalidade. Por essa razão, a aplicação de códigos de vestimenta baseados em critérios de gênero exige uma análise jurídica rigorosa, especialmente à luz da Constituição Federal de 1988 e dos princípios da igualdade, da razoabilidade e da proporcionalidade, sob pena de legitimar práticas discriminatórias sob o manto da neutralidade organizacional.

⁵⁴ FREITAS, Maria Cecília Bacila de; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Princípios constitucionais do direito do trabalho e o poder diretivo do empregador**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, v. 5, n. 3, p. 57–99, 2020.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

No que se refere especificamente à regulação da aparência, o exercício do poder diretivo manifesta-se por meio da imposição de códigos de vestimenta, padrões estéticos e uso de uniformes. Segundo Márcia Assumpção Lima Momm e Eduardo Milléo Baracat⁵⁶, embora o empregador possa estabelecer regras gerais de apresentação, tais normas devem respeitar os direitos fundamentais do trabalhador, sob pena de configurar abuso do poder de direção. As autoras ressaltam que exigências aparentemente neutras podem gerar discriminação indireta, especialmente quando recaem de forma mais intensa sobre as mulheres, impondo-lhes padrões estéticos mais rígidos, onerosos ou incompatíveis com a dignidade humana.

A base normativa do poder diretivo encontra-se no princípio da livre iniciativa e no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que atribui ao empregador a direção da prestação dos serviços. A Reforma Trabalhista, ao introduzir o artigo 456-A da CLT, reconheceu expressamente a competência do empregador para definir o padrão de vestimenta no ambiente laboral. Todavia, tais dispositivos não autorizam interpretações maximalistas do poder patronal. Ao contrário, devem ser lidos de forma sistemática e constitucionalmente orientada, de modo a compatibilizar a autonomia empresarial com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Nesse sentido, a imposição de padrões de vestimenta e aparência também deve ser analisada sob a ótica dos direitos da personalidade, que integram o núcleo essencial da proteção jurídica do trabalhador. Para Rodrigo Goldschmidt e Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira⁵⁷, o controle excessivo da imagem, do corpo e da identidade visual do empregado ultrapassa os limites do poder diretivo e invade a esfera da intimidade, da honra e da autodeterminação pessoal. Assim, ainda que o ordenamento jurídico admita a padronização da aparência em determinados contextos, tal prática deve ser excepcional, justificada e compatível com os direitos da personalidade, não podendo servir como instrumento de coerção simbólica ou de reforço de estereótipos de gênero.

Essas disposições legais concedem aos empregadores a liberdade de estabelecer códigos de vestimenta, no entanto, essa prerrogativa deve ser exercida

⁵⁶ MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. Código de vestimenta e aparência no trabalho: limites do poder diretivo do empregador em relação ao gênero. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 87, n. 2, p. 93–113, 2021.

⁵⁷ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. Direitos da personalidade do empregado como limites ao poder empregatício. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 26, n. 2, p. 24–52, 2021.

proporcionalmente, evitando abusos que possam violar direitos fundamentais. Nesse sentido, ao analisar o poder diretivo é indubitável agir além das normas legais e do direito do trabalho, buscando uma compreensão mais abrangente das relações de poder que moldam o ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, os códigos de vestimenta não são simplesmente um meio de controle, mas funcionam como um mecanismo simbólico de disciplina, exigindo uma interpretação teórica que ultrapasse o positivismo legal estrito.

A análise do *dress code* exige, portanto, uma compreensão que ultrapasse o positivismo jurídico estrito e incorpore uma leitura crítica das relações de poder que estruturam o ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, os códigos de vestimenta não se configuram apenas como instrumentos organizacionais, mas como mecanismos simbólicos de disciplina.⁵⁸ Conforme a teoria de Michel Foucault⁵⁹, o poder não se exerce apenas por meio de proibições explícitas, mas sobretudo pela normalização dos corpos e das condutas consideradas aceitáveis. No contexto laboral, a aparência do trabalhador torna-se objeto de vigilância e controle, produzindo corpos dóceis, moldados às exigências de produtividade, eficiência e conformidade organizacional.⁶⁰

Vale ressaltar que a referência à obra de Michel Foucault não se dá como fundamento normativo das conclusões jurídicas aqui apresentadas, mas como lente analítica apta a revelar os efeitos simbólicos e disciplinares produzidos por normas aparentemente neutras. Tal abordagem contribui para compreender como a regulação da aparência opera como tecnologia de poder no ambiente laboral, sem afastar o marco dogmático-constitucional que estrutura a análise jurídica do tema.

Seguindo a teoria foucaultiana, a formação de instituições é uma forma de poder disciplinar, com o objetivo de aumentar a utilidade econômica e a produtividade e enfraquecer a capacidade de resistência. De acordo com essa lógica, os mecanismos de vigilância, inspirados nas ideias de Jeremy Bentham, permitem o exercício do controle tanto no nível geral quanto no individual, por meio da observação constante do corpo e do monitoramento contínuo do processo de trabalho. Essa vigilância incentiva a

⁵⁸ “funciona e se exerce em rede. Nas suas malhas os indivíduos não só circulam, mas estão sempre em posição de exercer este poder e de sofrer sua ação” (FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 23. ed. São Paulo: Graal, 2004.)

⁵⁹ “o poder acontece como uma relação de forças” (BRÍGIDO, Edimar Inocência. Michel Foucault: uma análise do poder. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 56-75, jan./jun. 2013.)

⁶⁰ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 42. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

obediência gradual dos trabalhadores, que internalizam modelos de obediência, eficiência e desempenho, sendo continuamente submetidos a processos de avaliação e aprimoramento destinados a maximizar sua funcionalidade dentro dos mecanismos da sociedade capitalista.⁶¹ Por exemplo, em ambientes corporativos, a vigilância constante sobre a aparência feminina pode internalizar normas de conformidade, reforçando desigualdades.

Nesse contexto, a legitimidade da imposição de padrões de vestimenta deve estar condicionada à existência de nexos funcionais diretos entre a exigência estética e a atividade efetivamente desempenhada pelo trabalhador, não se justificando restrições baseadas em preferências subjetivas, estereótipos de gênero ou estratégias meramente simbólicas de controle. Ausente tal vínculo, a regulação da aparência deixa de cumprir função organizacional legítima e passa a configurar ingerência indevida na esfera da personalidade do empregado.

Além dos limites jurídicos estritos, a análise do *dress code* demanda atenção aos seus impactos sociais concretos. Estudos empíricos demonstram que políticas de aparência no ambiente de trabalho frequentemente produzem efeitos desiguais entre homens e mulheres. Pesquisa desenvolvida pelo Acas⁶² evidencia que exigências estéticas recaem de forma desproporcional sobre as mulheres, ampliando custos financeiros, insegurança profissional e exposição a julgamentos morais. Esses dados reforçam a necessidade de uma leitura interdisciplinar do poder diretivo, capaz de revelar como normas organizacionais aparentemente neutras podem perpetuar desigualdades estruturais, especialmente quando associadas a padrões culturais de gênero profundamente enraizados.

Assim, esses mecanismos de poder não afetam a todos da mesma forma. No ambiente de trabalho, os padrões de vestimenta masculina são tipicamente associados à neutralidade e funcionalidade, enquanto os femininos são frequentemente caracterizados por maior rigor, subjetividade e peso moral. Exigências relativas ao uso de maquiagem, salto alto, cortes específicos de roupa ou uma certa adequação estética reforçam

⁶¹ MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. **Código de vestimenta e aparência no trabalho: limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero** = Dress code and appearance at work: limits of the employer's directorial power in relation to gender. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 93-113, abr./jun. 2021

⁶² ACAS. *Dress codes and appearance at work*. London: Advisory, Conciliation and Arbitration Service, 2017.

expectativas sociais que vinculam a aparência feminina à competência profissional e submetem constantemente as mulheres a avaliação e ao julgamento. Essa dinâmica evidencia como normas organizacionais aparentemente neutras reproduzem desigualdades estruturais de gênero.

Sob uma perspectiva histórica, essa assimetria revela-se ainda mais evidente. A divisão sexual do trabalho, intensificada com a consolidação do capitalismo, separou o espaço da produção, associado ao poder, ao salário e à imagem masculina, do espaço da reprodução, historicamente atribuído às mulheres. Nesse cenário, ser mulher constitui um status social⁶³, que informa a forma como seus corpos são regulados, vigiados e avaliados no ambiente profissional, demonstrando que, apesar dos avanços normativos, a base material do patriarcado permanece operante.⁶⁴

Além disso, a politização da moda revela que as exigências estéticas não operam de forma uniforme, sendo atravessadas por marcadores de raça, classe, tipo de corpo e gênero. Mulheres negras, por exemplo, são submetidas a julgamentos mais severos quando incorporam elementos culturais em sua aparência, enquanto mulheres gordas são pressionadas a ocultar seus corpos para se adequarem a padrões corporais normativos. Tais práticas evidenciam que a regulação da aparência constitui um mecanismo interseccional de exclusão e controle.⁶⁵

A partir dessas considerações, torna-se evidente que a introdução de códigos de vestimenta diferenciados por gênero apresenta sérios problemas do ponto de vista jurídico. O ordenamento jurídico brasileiro admite distinções apenas quando baseadas em critérios objetivos relacionados à natureza da atividade exercida, como exigências de saúde, segurança ou requisitos técnicos essenciais. Fora dessas hipóteses, a imposição de normas rígidas e diferenciadas tende a configurar discriminação direta ou indireta, violando direitos da personalidade, como a liberdade de expressão, a identidade de gênero, a honra e a imagem do trabalhador.

⁶³ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. São Paulo: Paralela, 2021

⁶⁴ SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero Patriarcado Violência**. 2ª. Ed. Expressão Popular / Fundação Perseu Abramo, 2015.

⁶⁵ PAIVA, Maria Heloísa Silva de; FARIAS, Consuelo Pinheiro. Perspectiva de vestimenta e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho: análise das normas de vestimenta para mulheres. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 11, n. 5, maio 2025

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que o exercício do poder diretivo encontra limites quando resulta em humilhação, constrangimento ou discriminação. A imposição de *dress codes* excessivamente rígidos ou degradantes pode gerar responsabilidade civil do empregador, ensejando indenização por danos morais e, em situações extremas, a rescisão indireta do contrato de trabalho. Assim, a definição de padrões de vestimenta somente se legitima quando não for aviltante, desmoralizadora ou incompatível com a dignidade do trabalhador. Nesse ínterim, a determinação da vestimenta pela empresa é autorizada desde que “não seja aviltante ou desmoralizadora, sendo admitido juridicamente a inserção de logomarcas publicitárias (...) sem que esse fato, por si só, possa vir a ser entendido como violador de algum dos direitos de personalidade do operário”⁶⁶

Diante disso, conclui-se que o poder diretivo do empregador encontra limites jurídicos claros quanto à imposição de códigos de vestimenta e aparência diferenciados por gênero. Esses limites decorrem diretamente da Constituição Federal e dos direitos fundamentais nela consagrados, que vinculam a atuação privada e impedem práticas organizacionais que reforcem estereótipos, reproduzam desigualdades ou comprometam a dignidade humana. A legitimidade da regulação da aparência no ambiente laboral depende, portanto, da observância dos princípios da igualdade, da razoabilidade, da proporcionalidade e da não discriminação, exigindo modelos inclusivos e compatíveis com a diversidade.

Sob a ótica constitucional, tais exigências estéticas diferenciadas não afetam apenas a liberdade individual, mas violam o princípio da igualdade material, na medida em que intensificam desvantagens estruturais historicamente impostas às mulheres no mercado de trabalho. A imposição de padrões de aparência mais rigorosos ou onerosos às trabalhadoras reproduz assimetrias de gênero e compromete a efetividade da igualdade substancial assegurada pela Constituição Federal. ⁶⁷ O exercício equilibrado do poder diretivo contribui, então, para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores,

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou** – CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018

⁶⁷ MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. **Código de vestimenta e aparência no trabalho: limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero** = Dress code and appearance at work: limits of the employer's directorial power in relation to gender. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 93-113, abr./jun. 2021

para o fortalecimento da função social da empresa e para a construção de um ambiente de trabalho democrático, plural e juridicamente legítimo

Além disso, tais práticas contribuem para a normalização do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e reforça a ideia de que os corpos das mulheres são constantemente desvalorizados. A falsa conexão entre vestimenta e conduta transfere a culpa pela violência sofrida para a vítima, perpetuando práticas discriminatórias e infringindo diretamente a dignidade humana.

Nesse sentido, embora o empregador detenha prerrogativas para organizar o ambiente de trabalho, esse poder não é ilimitado. A análise demonstrou que a regulação da aparência constitui um espaço de disputas simbólicas e normativas, no qual se manifestam desigualdades estruturais de gênero. Reconhecer os limites jurídicos à imposição de *dress codes* é passo fundamental para a construção de um ambiente de trabalho democrático, plural e juridicamente legítimo, compatível com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade material.

Dessa forma, o debate acerca dos limites jurídicos à imposição de códigos de vestimenta evidencia que a aparência não pode ser entendida como elemento neutro nas relações de trabalho e sim como espaço de disputas simbólicas e normativas que refletem desigualdades estruturais de gênero. Reconhecer esses limites constitui passo fundamental para a superação de práticas discriminatórias naturalizadas no cotidiano laboral, abrindo caminho para a construção de respostas jurídicas compatíveis com a igualdade de gênero e a dignidade da pessoa humana.

Diante do exposto, verifica-se que a investigação desenvolvida permitiu compreender que o poder diretivo do empregador, embora juridicamente reconhecido como instrumento de organização da atividade econômica, encontra limites claros nos direitos fundamentais assegurados pela ordem constitucional brasileira. A análise realizada, orientada por revisão bibliográfica e pelo método dedutivo, demonstrou que a imposição de códigos de vestimenta e padrões de aparência, especialmente quando diferenciados por gênero, pode ultrapassar a finalidade organizacional e converter-se em prática discriminatória, violando a dignidade da pessoa humana, a igualdade material e o valor social do trabalho. Assim, conclui-se que a legitimidade dessas normas depende de sua compatibilidade com critérios de razoabilidade, proporcionalidade e não

discriminação, reafirmando a necessidade de uma interpretação constitucionalmente orientada do poder diretivo nas relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidenciou que a igualdade de gênero no mundo do trabalho não constitui um dado natural nem uma consequência automática da positividade normativa, mas resulta de um processo histórico, político e jurídico marcado por disputas simbólicas, resistências estruturais e avanços progressivos. A trajetória da proteção jurídica do trabalho feminino no Brasil revela que o Direito desempenha papel ambivalente: ao mesmo tempo em que pode operar como instrumento de emancipação, também pode reproduzir hierarquias e estereótipos de gênero quando aplicado de forma acrítica ou desvinculada da realidade social.

A incorporação da igualdade de gênero como valor constitucional, especialmente a partir da Constituição Federal de 1988, representou um marco decisivo na consolidação dos direitos das mulheres no âmbito laboral. Contudo, conforme demonstrado, a superação da desigualdade formal não foi suficiente para eliminar práticas discriminatórias persistentes, muitas delas travestidas de neutralidade normativa ou organizacional. A permanência de assimetrias salariais, a segregação ocupacional e a imposição de expectativas diferenciadas quanto à aparência evidenciam os limites da atuação jurídica quando dissociada de transformações culturais e institucionais mais profundas.

Nesse contexto, a problematização do *dress code* corporativo revelou-se especialmente relevante, pois permitiu demonstrar como normas aparentemente neutras podem produzir impactos desiguais sobre as mulheres, configurando hipóteses de discriminação indireta. A regulação da aparência, longe de se restringir à organização do trabalho, mostrou-se um campo sensível de incidência do poder diretivo do empregador, no qual se manifestam mecanismos de controle simbólico sobre os corpos femininos. A partir do diálogo com autoras e autores como Joan Wallach Scott, Pierre Bourdieu e

Michel Foucault, foi possível compreender como a aparência opera como linguagem normativa capaz de reforçar hierarquias de gênero historicamente construídas.

Do ponto de vista jurídico, a análise do poder diretivo do empregador evidenciou que, embora constitua elemento estrutural da relação de emprego, tal prerrogativa encontra limites claros no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal, os direitos da personalidade e os princípios da igualdade, da razoabilidade e da proporcionalidade funcionam como freios ao exercício arbitrário da autoridade patronal, impedindo a imposição de códigos de vestimenta que violem a dignidade da pessoa humana ou reproduzam estereótipos de gênero. Conforme a doutrina trabalhista majoritária, representada por Maurício Godinho Delgado, o poder diretivo deve ser compreendido como prerrogativa funcional, e não como autorização para ingerências excessivas na esfera pessoal do trabalhador.

Além disso, demonstrou-se que as exigências estéticas impostas às mulheres produzem impactos materiais relevantes, ampliando desigualdades econômicas já existentes, especialmente quando associadas à desigualdade salarial e à transferência de custos do empreendimento para as trabalhadoras. Sob a perspectiva de Nancy Fraser, tais práticas revelam a articulação entre injustiças de redistribuição e de reconhecimento, reforçando a necessidade de respostas jurídicas que considerem simultaneamente os aspectos econômicos e simbólicos da desigualdade de gênero.

Diante desse cenário, o Direito da Moda emergiu como ferramenta analítica indispensável para compreender a vestimenta como fenômeno jurídico, capaz de revelar formas contemporâneas de discriminação que escapam às abordagens tradicionais do Direito do Trabalho. Ao reconhecer a moda como linguagem normativa e espaço de incidência de direitos fundamentais, amplia-se o horizonte interpretativo para a construção de soluções jurídicas mais sensíveis às desigualdades estruturais que atravessam o mundo do trabalho.

Conclui-se, portanto, que a imposição de códigos de vestimenta e padrões de aparência diferenciados por gênero encontra limites jurídicos claros no ordenamento brasileiro, sendo legítima apenas quando fundada em critérios objetivos, proporcionais e estritamente necessários à atividade desempenhada. A superação das desigualdades de gênero no ambiente laboral exige não apenas a manutenção e o aprimoramento do

arcabouço normativo existente, mas também uma leitura crítica das práticas organizacionais naturalizadas, capazes de transformar o Direito em instrumento efetivo de promoção da igualdade material, da dignidade humana e da justiça social.

REFÊRENCIAS

ACAS. **Dress codes and appearance at work.** London: Advisory, Conciliation and Arbitration Service, 2017.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais.** 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

BENTHAM, Jeremy. **O panóptico.** Tradução de Tomaz Tadeu. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2008.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo.** Tradução de Sérgio Milliet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BIANCHINI, Alice. **Feminismo, direitos humanos e igualdade material.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

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

BRASIL. Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres na indústria e no comércio.** Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 17 maio 1932.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens.** Brasília: Ministério das Mulheres, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/ptbr/assuntos/noticias/2024/09/governo-federal-lanca-plano-nacional-de-igualdade-salarial-e-laboralentre-mulheres-e-homens> . Acesso em: 13 de janeiro de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº RR-1001898-12.2016.5.02.0706. Direito do trabalho. **Exigência de apresentação pessoal. Dress code. Ônus financeiro. Risco da atividade econômica do empregador.** Brasília, DF: TST, julgado em 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br>. Acesso em: 12 de janeiro de 2026.

BRÍGIDO, Edimar Inocência. Michel Foucault: **uma análise do poder.** *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 56-75, jan./jun. 2013.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. São Paulo: Paralela, 2021

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 867

ENTWISTLE, Joanne. **The fashioned body: fashion, dress and modern social theory**. 2. ed. Cambridge: Polity Press, 2015.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 23. ed. São Paulo: Graal, 2004

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 2014.

FRASER, Nancy. **Redistribuição ou reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”**. São Paulo: Boitempo, 2006

FREITAS, Maria Cecília Bacila de; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Princípios constitucionais do direito do trabalho e o poder diretivo do empregador**. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, v. 5, n. 3, p. 57–99, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 982.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; SIQUEIRA, Rodrigo Espíúca dos Anjos. **Direitos da personalidade do empregado como limites ao poder empregatício**. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*, v. 26, n. 2, p. 24–52, 2021.

LIBRETTI, Alessandra dos santos; MOREIRA, Rosana; AMORIM, Maria Cristina. **Dress Code: das considerações teóricas às práticas nas organizações. Pensamento & Realidade**, [S. l.], v. 33, n. 1, p. 2– 18, 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/34004>. Acesso em: 12 jan. 2026.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou – CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018

MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. **Código de vestimenta e aparência no trabalho: limites do poder diretivo do empregador em relação ao gênero**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 87, n. 2, p. 93–113, 2021.

NEW YORK CITY DEPARTMENT OF CONSUMER AFFAIRS. **From cradle to cane: the cost of being a female consumer**. New York: DCA, 2015. Disponível em: <http://pink.tax/news/the-cost-of-being-afemale-consumer>. Acesso em: 13 de janeiro de 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Nova York, 1979. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm . Acesso em: 13 de janeiro de 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra: OIT, 1958.**

Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 jan. 1968.

PAIVA, Maria Heloísa Silva de; FARIAS, Consuelo Pinheiro. **Perspectiva de vestimenta e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho: análise das normas de vestimenta para mulheres.** Revista IberoAmericana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 11, n. 5, maio 2025

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024. .

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71–99, jul./dez. 1995

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores.** Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. P. 88

VILELA, Naiara Aparecida Lima. **Fashion law: a relação do direito na indústria da moda.** Revista Revolution, 2025. Disponível em: <https://revistarevolution.com.br/fashion-law-a-relacao-do-direito-naindustria-da-moda/>. Acesso em: 20 de dezembro de 2025.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicações dos direitos da mulher.** São Paulo: Lafonte, 2021.