

OS LIMITES JURÍDICOS DO DRESS CODE

Autor(res)

Angela Araujo Costa
Giselle De Araujo Figueiredo
Flavia Kele Sant Anna Banhos Dos Santos
Amanda Cristine Silva Pinto

Categoria do Trabalho

Iniciação Científica

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BELO HORIZONTE - UNIDADE CONTAGEM

Introdução

Os empregadores a cada dia vêm estabelecendo novos padrões e código de vestuário aos seus colaboradores. Entretanto, deve haver um limite entre o poder diretivo e a preservação dos direitos da personalidade e dignidade do empregado.

Discute-se a seguinte problemática, até onde vai o poder do empregador o limite do empregado?

Dentro do ambiente do trabalho há os deveres do trabalhador, inclusive o de obediência e, ainda, há um aumento exponencial acerca do tema e sua aplicabilidade em empresas que necessitam da apresentação de uma determinada imagem, pois, com o advento da tecnologia e das redes sociais crescem as relações de imagem.

Assim, o objetivo é apresentar uma análise comparativa sobre o tema, bem como demonstrar como esse tema vem sendo tratado no Brasil, demonstrando exemplo a fim de elucidar este tema tão curioso.

Objetivo

Analisar os deveres e direitos do empregador diante a exigência do Dress Code e se as regras impostas podem ser ou não questionadas pelo empregado como um direito, bem como analisar se o empregador pode introduzir um contrato de trabalho com uma aplicação de Dress Code que não existia.

Material e Métodos

Serão utilizados artigos científicos como meio de pesquisas, bem como discussão doutrinária, exemplificação por meio da mídia e aplicação jurisprudencial do tema. Sendo o método de pesquisa qualitativo.

A pesquisa documental representa uma forma que pode se revestir de um caráter inovador, trazendo contribuições importantes no estudo de alguns temas.

E, por isso, a presente discussão trará de forma objetiva a norma e sua aplicabilidade hoje no direito, e, ainda, apresentação de caso concreto acerca do tema, apresentando de forma breve uma análise técnica do conteúdo, a fim de proporcionar um instrumental metodológico para a análise concisa do objeto.

Resultados e Discussão

Autores defendem a ideia de que o Dress Code, regras que ditam a forma de apresentação e do vestuário, já faz

parte a muito tempo da nossa sociedade, como por exemplo, nas carreiras militares (LIBRETTI, AMORIM, MOREIRA, 2018).

O caso atual que aconteceu no Banco Inter, o qual lançou um E-book de guias e estilo foi duramente criticado, sujeito a responder por Assédio Moral por ferir o direito personalíssimo de seus funcionários (G1, Globo, 2023).

A CLT, incluída pela Lei nº 13.467/2017, no art.456- A, reza que a empresa é a responsável em fornecer o padrão de vestimenta que assim o exigir, sendo que o texto traz uma interpretação ampla que pode ir além da vestimenta, o que pode invadir a privacidade do empregado e sua identidade, respondendo por danos.

Conclusão

Padronizar a vestimenta, corte de cabelos, sapatos, entre outros itens, já faz parte da cultura de algumas profissões, como nas carreiras militares. A legislação permite essa padronização e, essa exigência, deve ser custeada exclusivamente pela empresa.

É necessário o bom senso na utilização do Dress Code, e, as regras, devem ser condizentes com a estrutura e organização do ambiente laboral sem prejudicar a intimidade e a expressão da identidade individual dos empregados.

Referências

GLOBO. G1. Banco Inter lança cartilha de estilo para funcionários e reprova 'mau hálito, 'cabelo desarrumado, e 'chulé'. Disponível: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/04/20/banco-inter-diz-que-respeita-individualidade-de-funcionarios-depois-de-reprovar-mau-halito-cabelo-desarrumado-e-chule.ghtml>. Acesso em 18.05.23.

LIBRETTI, Ma. Alessandra dos Santos. AMORIM, Dra. Maria Cristina. MOREIRA, Rosana. Dress Code: das considerações Teóricas às Práticas nas Organizações. Revista Pensamento & Realidade. V. 33, 2018. Disponível: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/34004/26609>. Acesso em 18.05.23.

Consolidação das Leis de Trabalho. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso: 21.05.23.