

Com que roupa eu vou? O dress code como uma expressão do patriarcado e da opressão contra o corpo feminino

SANY DE OLIVEIRA SANTOS

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

ANNE CAROLINE RUBIM DA SILVA

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

RENAN GOMES DE MOURA

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

JUDIMAR DA SILVA GOMES

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- Brasil (CAPES)-Código de Financiamento 001.

COM QUE ROUPA EU VOU? O *DRESS CODE* ORGANIZACIONAL COMO UMA EXPRESSÃO DO PATRIARCADO E DA OPRESSÃO CONTRA O CORPO FEMININO

1. INTRODUÇÃO

O *dress code*, ou em português: código de vestimenta, pode ser entendido como o padrão de vestuário e aparências que os colaboradores de determinada empresa devem seguir como parte das regras impostas pela organização. O *dress code* e sua relação com a cultura organizacional são aceitos e inegáveis, de forma que algumas empresas o enxergam de maneira estratégica com relação ao estabelecimento ou reforço de cultura organizacional (NOVELLI & MORAES, 2022; PELUCHETTE & KARL, 2007).

Apesar da ideia de *dress code* como fator positivo sobre a cultura e unificação da imagem da empresa, outras visões e interpretações são possíveis, inclusive a partir de um viés de maior criticidade. Tais regramentos e códigos visam padronizar os funcionários e, a partir disso, podem ser percebidos como formas de opressão (MOMM; BERACAT, 2021). Recentemente, no Brasil, os empregadores obtiveram autorização legal para determinar e estabelecer, de forma unilateral, o vestuário exigido de seus funcionários (MOMM; BERACAT, 2021). Uma maneira de incentivar e assegurar que os funcionários sigam as preferências da empresa é por meio da implementação de um código de vestimenta, conhecido como *dress code* (MOMM; BERACAT, 2021).

O termo "*dress code*" é usado em inglês para se referir ao código de vestimenta, que é um "conjunto" de regras sobre o que vestir; uma forma aceita de vestimenta para uma ocasião específica ou em um grupo social específico" (CAMBRIDGE, 2020, p.3). Barnard (2003) apresenta uma perspectiva que nos convida a enxergar a moda e a indumentária como elementos carregados de significado, longe de serem neutros e inocentes. Ao considerarmos a função social e cultural das roupas, percebemos que elas são utilizadas como armas e pilares em disputas de poder dentro de determinados grupos. Através da moda e da indumentária, diferentes grupos se engajam em ataques e defesas, moldando uma ordem social e estabelecendo hierarquias. Esses elementos podem elevar, desafiar ou sustentar posições de dominação e supremacia (BARNARD, 2003).

O vestuário feminino sempre tem causado polêmica dentro e fora do mundo do trabalho, uma vez que a forma como as mulheres se vestem tem sido frequentemente alvo de questionamentos e imposição de normas. Esse fato é tão grave que a vítima de assédio sexual sempre é culpabilizada dependendo da roupa que estava vestindo. Essa culpabilização, naturalizada pelo patriarcado, foi alvo de uma exposição "O que você estava vestindo?", a qual buscou refutar tal pressuposto ao expor quais roupas as vítimas trajavam quando foram atacadas e sofreram tal violência, como noticiado pelo jornal O Globo (MATSUURA, 2018). Mediante o exposto questiona-se: Como o *dress code* possibilita a opressão do corpo feminino e qual sua relação com o patriarcado.

Apesar de os códigos de vestimenta serem abrangentes a todos os pertencentes à organização, o presente artigo busca compreender como o *dress code* possibilita a opressão do corpo feminino bem verificar sua relação com o patriarcado.

2. *DRESS CODE* E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A partir da LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, a qual ficou popularmente conhecida como Reforma trabalhista, foi adicionado ao texto da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), o DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, o seguinte artigo: "Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens

de identificação relacionados à atividade desempenhada”. Tal excerto de legislação permite suscitar o entendimento de que as empresas detêm a autonomia e possibilidade de determinação do código de vestimenta de seus empregados no âmbito trabalhista. Mas quais seriam os limites de tal possibilidade por parte do empregador? Como tal poder diretivo por parte do empregador afeta os funcionários, especificamente mulheres inseridas no mercado de trabalho?

Com relação aos limites de tal dispositivo legal, não se permite extrapolação por parte do empregador de forma a ferir direitos de personalidade do empregado (DE PAULA, 2018). Em se tratando de código de vestimenta, mulheres e como estas são particularmente afetadas por tais obrigações impostas, há vários exemplos de como as organizações, no desempenho da figura do empregador, se colocam sob a égide de detentoras de total controle sobre tais pessoas, sendo exemplo emblemático o caso de comissárias aéreas. São de fácil acesso online notícias que contenham menções a reclamações trabalhistas envolvendo comissárias e companhias aéreas, e suas diretrizes que beiram ao abuso moral. Um exemplo a ser citado foi o de uma ex-funcionária de empresa aérea que deu início a uma lide judicial na qual pleiteava ressarcimento pelos gastos gerados a partir da obrigatoriedade de utilização de maquiagem e unhas pintadas durante o período correspondente ao contrato de trabalho (Tribunal Superior do Trabalho, 2022). Tal obrigatoriedade constava em documento emitido pela empresa em questão intitulado “Guia de padronização”, o qual foi apresentado pela reclamante durante o processo judicial e cujo conteúdo “exigia unhas e maquiagem impecáveis de suas comissárias de bordo” (Tribunal Superior do Trabalho, 2022). A empresa, por sua vez, alegou que tais exigências não se configuraram como *dress code* fora do padrão ou que incutiram em gastos não cotidianos. Ao final, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a empresa aérea pagasse o valor de R\$80 mensais como ressarcimento referente ao período de contrato do Trabalho com tal ex-funcionária.

A partir da breve descrição de tal caso fica latente a necessidade de discutir o papel do *dress code*, ou código de vestimenta, com relação ao seu papel de opressão, em especial de mulheres quando inseridas nas organizações. O caso julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho anteriormente citado chama atenção particularmente pela argumentação da defesa que coloca tais exigências para execução do trabalho como normais, pois se caracterizariam como um padrão cotidiano. Se assim fosse, estariam então todas as mulheres, sejam as contratadas por tal empresa ou não, detentoras de rotinas que obrigatoriamente incluíssem utilização de cabelos e unhas tratadas e devidamente pintadas, além de uso diário de maquiagem? E por qual motivo tais tipos de exigências de vestimenta e apresentação em meio laboral eram direcionadas somente a mulheres? O que há por detrás de tais exigências? Seriam apenas meras formalidades em nível empresarial? Se sim, qual motivo afasta os homens de tais obrigações?

3. O PATRIARCADO E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

O termo patriarcado pode ser entendido, de acordo com Lerner (2019), como uma espécie de construto histórico cujo processo de formação levou quase 2500 anos para ser concluído. Saffioti (1987, p.60) classificou o patriarcado como “o mais antigo sistema de dominação-exploração”. Scott (1986, p.1057) afirma que “as teóricas do patriarcado concentraram sua atenção na subordinação das mulheres e encontraram a explicação na “necessidade” de o macho dominar as mulheres.”

De acordo com a visão de Del Priori (2020), o sistema patriarcal é baseado na opressão das mulheres por parte dos homens e está presente em quase todas as culturas, e de maneira a gerar clara divisão de papéis masculino e feminino na qual homens devem realizar o papel de provedores, devendo alimentar, proteger a família e assumir as tarefas fora de casa. Tal organização da sociedade colocou o patriarcado em patamar de “histórico, eterno, invisível e imutável,” (LERNER, 2019, p.66) e foi responsável pelas relações de poder em que o homem é

colocado como protagonista e mulheres tornaram-se voltadas ao ambiente privado (TONELLI; CARVALHO; TEIXEIRA, 2023).

Há de se destacar, portanto, a questão da divisão sexual do trabalho, baseada na separação entre aquilo que é considerado trabalho feminino e masculino e como tal estrutura é responsável por amparar a existência e manutenção de elos sociais distintos entre homens e mulheres. Destaca-se, portanto, a existência de uma espécie de ordem social que funciona como imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina (BOURDIEU, 2022). Tal forma estrutural estabelecida coloca mulheres em posição de inferioridade perante os homens e, portanto, sob o controle masculino, o que particulariza as tarefas a serem realizadas, mas também as experiências e vidas, o que garante que a divisão sexual do trabalho seja constituinte de relações de poder estipuladas (FEDERICI, 2017).

Sobre tais relações, os homens colocaram-se primordialmente como detentores de poder e atuação pública, o que influencia o que é esperado do comportamento de homens e mulheres, de maneira que a hegemonia masculina beneficia apenas os homens, pois são eles que assumem papéis de responsabilidade no domínio público (TONELLI & CARVALHO & TEIXEIRA, 2023; SMITH, 2021; HAUSSMANN; VOGT; HEIN; SILVA, 2018). Assim sendo, o poder masculino torna-se algo objetivo ao atravessar todas as relações sociais e traduzir-se em estruturas hierarquizadas e de senso comum, de maneira que a autoridade masculina passa a ser encarada como algo natural, normal e inevitável, com ar de legitimação na sociedade e reforçada em termos culturais ao longo do tempo (SAFFIOTI, 2016; BOURDIEU, 2022; MEDEIROS & CAMPOS, 2020; LERNER, 2019).

Tal situação de desigualdade entre os gêneros se faz presente em diversas esferas sociais e, vai desde a família, educação, saúde, trabalho, entre outros e é criada uma expectativa de que o papel desempenhado pelos homens seja ligado a atividades externas ao lar e que eles possuam postura mais dura, firme, racional e lógica enquanto as mulheres são tidas como frágeis, dóceis, sensíveis e cuidadoras, o que potencialmente compromete sua chegada a cargos gerenciais (HAUSSMANN; VOGT; HEIN; SILVA, 2018; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, tal lógica patriarcal foi perpetuada e de acordo com Federici (2021) possuir emprego assalariado não foi capaz de libertar as mulheres do trabalho doméstico e da ordem patriarcal imposta, ao contrário, os homens continuaram a se apropriar do trabalho feminino, mas agora reduzindo as mulheres em posição de dupla dependência. Dessa maneira, as mulheres apenas passaram a uma jornada dupla a qual “significou contar com menos tempo e energia para a luta” (FEDERICI, 2021, p. 31) por seus direitos.

A mulher no mercado de trabalho, assim como na sociedade, ainda exerce papel de inferioridade e subalternidade, sendo alvo de discriminação, objetificação e desvalorização. No interior das organizações, o desnivelamento de poder, preconceitos e estereótipos machistas no ambiente empresarial colocam mulheres em pior posição, o que pode ser notado através de alguns exemplos tais quais: preterição de uma mulher em oportunidades de promoção, ainda que possua iguais ou melhores qualificações que seus pares homens; serem taxadas como desequilibradas, loucas ou inconstantes quando do surgimento de algum conflito no ambiente de trabalho; toques físicos inapropriados ou insinuações sexuais; constantes interrupções masculinas da fala e opinião femininas quando há tentativas de serem expostas; maior quantidade de homens em altos cargos; remuneração menor para mulheres, ainda que no mesmo cargo que homens, entre outras questões (CARVALHO NETO & TANURE & ANDRADE, 2010 ;MELO & ZARIFE, 2022). Tais questões fazem parte de um sistema tão profundo e com ideias arraigadas na constituição do pensamento generalizado de forma que muitas vezes é difícil para as próprias mulheres perceberem que são vítimas nesse contexto.

Ainda que as mulheres consigam ascender profissionalmente, vários obstáculos encontram-se em seu caminho. De acordo com Carvalho, Neto, Tanure e Andrade (2010), há

também a existência de um preconceito arraigado em ambiente empresarial que a mulher bem-sucedida profissionalmente atingiu boa posição por ter usado de sua sexualidade ou por se comportar “como homem”, fora outras questões enfrentadas por mulheres como, por exemplo, sobrecarga com os cuidados com os filhos versus jornada de trabalho muito extensa, o que desequilibra seu tempo entre trabalho e não trabalho. Ainda assim, tais mulheres continuam em busca da luta pelo prosseguimento de suas carreiras.

4. DRESS CODE COMO FATOR DE OPRESSÃO DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações constituem-se como peças-chave dentro duma lógica de domesticação de seres humanos, sejam homens ou mulheres, usando a ideologia econômica para transformá-los em quase-máquinas, os quais por sua vez aceitam devido à necessidade de sobrevivência (SAFFIOTI, 1987). “A organização é o sistema social mais formalizado da sociedade, sendo, portanto, um sistema de significativas condutas institucionalizadas.” (FARIA; DE MATOS, 2007, p. 244). A disciplina é algo que os trabalhadores devem observar dentro do contexto do ambiente de trabalho, e especialmente ao se tratar sobre o interior da construção da ordem patriarcal, as mulheres foram colocadas como servas da força de trabalho masculina (SAFFIOTI, 1987; FEDERICI, 2017).

Ao comparar homens e mulheres são notáveis a existência de diferenças na anatomia, aparências e maneira de ser, mas tal diferença não é extensível aos direitos (PRAUN, 2011). Apesar disso, a dominação masculina apresenta-se sob diversas formas sobre os corpos femininos.

O corpo pode ser entendido, portanto, como objeto e alvo de poder (FOUCAULT, 1987) sobre o qual atuam métodos voltados para sujeição, de forma a gerar corpos dóceis, submissos e manipuláveis. Os corpos femininos se tornam especialmente dominados através dos códigos sobre o que e como se vestir, agindo em prol de manutenção de estruturas sociais opressoras que contribuem para o desconforto físico e emocional feminino (NOVELLI; MORAES, 2022). Enquanto ao homem há a possibilidade de utilização de roupas cômodas e próprias para uma vida ativa, as vestimentas femininas são voltadas a colocar mulheres em posição de impotência e fragilidade (BEAUVOIR, 1967).

No ambiente de trabalho formal, a mulher enfrenta inúmeros obstáculos sobre seu pertencimento a tal local, além de ser permanentemente colocada em posição de julgamentos, sendo sua roupa parte fundamental de seu desconforto. Em tal contexto, a mulher se vê obrigada a se adaptar às exigências e ao ambiente que as organizações lhe impõem de modo a ir construindo sua identidade, segundo a cultura da empresa na qual está inserida. As vestimentas constituem-se como forma de expressão da identidade e são importantes formas de comunicação, além de seu papel na colaboração com assimetrias sociais e hierarquias. A partir de tal ponto de vista, a apropriação das roupas de modo a questioná-las e refletir sobre elas é fundamental para que possam ser redefinidas as relações entre gêneros e estruturas sociais que subjagam mulheres a hierarquias opressivas (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; COTTA; FARAGE, 2021).

A vestimenta, portanto, é singularidade notadamente expressiva da formação subjetiva das mulheres como sujeitos, de maneira que não há espaço para simples naturalização de códigos de vestimenta surgidos a partir de estruturas impositivas fundamentadas em questões de gênero e seus estereótipos, os quais ainda hoje perduram sua existência em ambiente de trabalho formal.

É de grande importância a reflexão sobre a questão de controle social ao qual corpos femininos são submetidos pois se de um lado elas estão conseguindo obter e ocupar maior espaço no mercado de trabalho, lutando ativamente pelos seus direitos, por outro, observa-se que algumas roupas que deveriam vesti-las confortavelmente para essas batalhas dificultam ou até mesmo impedem sua ocupação em tais espaços. As cobranças de ideais de beleza, aparência e vestimentas para participação em ambiente empresarial e todas as demandas elencadas ao seu cumprimento

geram gasto considerável de tempo, esforços e dinheiro e constituem-se claramente como práticas voltadas ao controle de corpos femininos. Roupas e sapatos desconfortáveis, não práticos e de exigência normalizada a mulheres as colocam em posição desfavorável por não lhes permitirem a mesma mobilidade que os homens, deixando-as vulneráveis e dificultando seu dia a dia, sua autonomia e suas conquistas pessoais e profissionais. A moda feminina, inclusive, apoia o desconforto e o controle a tais corpos ao legitimar, vender e naturalizar uma forma de vestir que impulsiona a exploração de inseguranças e fragilidades físicas e psicológicas femininas ao colocar a falta de praticidade como algo normal (NOVELLI; MORAES, 2022). Da mesma maneira, as organizações utilizam o mesmo tipo de artifício no controle de corpos femininos através de seu regramento de vestimenta por meio de exigências de saltos altos, uso de maquiagem e roupas formais pouco práticas ou confortáveis, de maneira a ser constituída mais uma espécie de barreira ou empecilho ao desenvolvimento da vida profissional feminina.

As organizações entendem como necessária a padronização de seus funcionários, em especial de suas vestimentas, em busca de “suposto ganho relativo ao controle da imagem da organização” (LIBRETTI; AMORIM; MOREIRA, 2018, p. 2) a partir de uma homogeneização do que é ou não permitido no ambiente laboral. Como disseram ECO, SIGURTA, LIVOLSI, ALBERONI, DORFLES, LOMAZZI (1982, p. 7): “O vestuário é comunicação” e a partir disso pode-se entender que através do *dress code* há busca organizacional por comunicar suas características e regramentos. Além disso, o *dress code* pode ser visto como parte rica da cultura organizacional, sendo responsável, portanto, por comunicar ideias e valores de certa empresa. Os autores Libretti, Amorim e Moreira (2018) citam ainda a ideia de reforço às relações de poder e hierarquias organizacionais a partir dos códigos de vestimenta.

Serafini e Moura (2019) colocam a política de vestimentas como exemplo de importante conjunto de normativos advindos do *compliance* e voltados para direcionar atos, comportamentos e atitudes em prol da prevenção de possíveis contextos em que sejam originados conflitos. Os autores citam em seu estudo de caso que o papel da política de vestimenta foi importante para colaborar com comportamentos adequados ao ambiente organizacional, já que “a partir dela se adequou o estilo pessoal e individual” com a intenção de proporcionar bem-estar aos profissionais e preservação da imagem. A existência de código de vestimenta no interior das organizações pode levar a facilitar o controle dos funcionários de forma a assegurar uma uniformização de suas aparências e vestimentas, o que torna o controle gerencial mais simples, porém ao custo da perda da subjetividade do funcionário, o qual deixa seu estilo pessoal de lado em busca de se manter inserido no contexto organizacional.

As organizações são comumente vistas como sistemas racionais e em contínua busca por adequar interesses mútuos, sejam dos funcionários como da própria organização, porém ao enxergar tais sistemas pela ótica da exploração dos empregados para alcance de metas pré-estabelecidas pela organização, pode-se concluir que a racionalidade proposta tende mais a ser uma ideologia do que algo imbuído de plena realidade. Assim sendo, as organizações são sistemas baseados em controle e dominação social no qual alguns indivíduos impõem sua vontade e suas regras a outros. Muitas vezes tal dominação se manifesta de maneira sutil e legitimada por relações de poder aceitáveis no qual quem dita as regras é visto como possuidor do direito de assim fazer (MORGAN, 2002). Dessa maneira, o *dress code* é colocado como mais um fator de controle sobre os funcionários, não sendo, portanto, o único, mas que adquire caráter especial quando se fala sobre sua aplicação ao feminino, uma vez que ressalta no interior das organizações sistemas sociais patriarcais de dominação sobre mulheres.

As organizações, portanto, reproduzem a lógica de dominação sobre mulheres de diversas formas, mas especialmente com relação ao *dress code*. *Dress code* pode ser compreendido como código de vestimenta empresarial o qual abarca “roupas, acessórios, a maquiagem, o perfume e o comportamento que o indivíduo tem em determinado local.” (LIBRETTI; AMORIM; MOREIRA, 2018, p. 3). Apesar de também se aplicar aos homens, o *dress code* ganha caráter especial para

mulheres por muitas vezes colocá-las em posição de cobrança e de necessidade de utilização de roupas e sapatos os quais não são confortáveis ou tampouco práticos para uma vida ativa e fora do ambiente doméstico. Segundo Beauvoir (1967, p. 296): “A saia é menos cômoda do que as calças, os sapatos de salto alto atrapalham o andar; os vestidos e os escarpins menos práticos...”. Dessa maneira, há diminuição da autonomia feminina e de seu potencial de agir (NOVELLI; MORAES, 2022, p. 131). Depreende-se, portanto, que “a vestimenta corrobora com assimetrias sociais e hierarquias de gênero” (COTTA; FARAGE, 2021).

Um estudo realizado pelos autores Gurung, Brickner, Leet & Punke (2017) buscou analisar como a forma de vestimenta feminina, seja ela de acordo ou não com padrões de *dress code* pré-estabelecidos, pode ser capaz de mudar a impressão sobre a profissional. Os autores relatam certo conservadorismo nas opiniões dos entrevistados, independente do gênero destes, uma vez que não são bem vistas roupas femininas reveladoras ou apertadas. Apesar da limitação do estudo com relação à amostra utilizada, surge a questão sobre como o julgamento sobre as roupas utilizadas por mulheres pode afetar a percepção delas perante os demais. Ainda de acordo com o estudo em questão, seguir os códigos de vestimenta estabelecidos parecia despertar uma percepção positiva dos entrevistados. Estudos de tal tipo ajudam a provocar questionamento sobre se pressões sobre mulheres para que se vistam de determinada maneira são colocados de forma diferente sobre o controle de tais corpos. Levanta a questão também sobre se homens seriam tratados da mesma maneira, levantando um debate sobre sexismo e diferenciação no tratamento da questão de vestimenta a depender do gênero do trabalhador.

Este artigo não pretende esgotar a discussão sobre as formas e os graus de opressão sofridos diariamente por mulheres, em seus locais de trabalho, relacionada ao tipo de vestimenta que devem adotar, mas trazer à tona a necessidade de se ampliar essas discussões, contribuindo, dessa forma, para um melhor conhecimento sobre o assunto. Nesse sentido, algumas perguntas fazem-se necessárias: até que ponto a existência de *dress code* feminino, seu status obrigatório e o estereótipo de características ligadas à feminilidade podem afetar o desempenho e carreira de mulheres? Estariam as próprias organizações cientes da reverberação de questões sexistas e patriarcais quando impõem *dress code* para mulheres?

Sendo assim, a discussão gira em torno de como as entrevistadas participantes da amostra do presente estudo percebem o *dress code* e como tal artefato das empresas às quais pertencem se coloca como fator de diferenciação de tratamento com relação a mulheres inseridas nas organizações. São discutidas também questões como o sentimento de conforto por parte das mulheres a partir das exigências de vestimenta e se é percebido por elas diferenciação na aplicação e exigências organizacionais relativas ao de *dress code* para o público masculino.

5. PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa possui abordagem descritiva e qualitativa, de maneira a buscar entender o fenômeno no qual os participantes estão inseridos e como o enxergam (MERRIAN, 2002). Assim sendo, o estudo em questão tratou a respeito de como as mulheres trabalhadoras percebem as imposições que lhes são colocadas referentes aos códigos de vestimentas que as organizações empregam com relação ao gênero feminino.

Foram realizadas entrevistas que contaram com a participação de mulheres oriundas de diferentes setores, e de organizações, em sua maioria da área de educação, além de serem ocupantes de diversos tipos de cargos variados. A coleta de dados foi realizada em organizações no estado do Rio de Janeiro e as entrevistadas foram escolhidas através do método *snowball* (bola de neve), no qual uma participante indicou outra e assim em diante. Pelo fato de a pesquisa focar em um público previamente não conhecido, a sua coleta de dados utiliza a técnica da bola de neve (SPREEN, 1992).

As entrevistas realizadas evidenciaram como tais mulheres foram capazes de identificar ferramentas sutis advindas da gestão de pessoas voltadas ao controle e manipulação subjetiva de seus corpos e vontades através da implementação de *dress code*. Ao serem solicitadas sobre indicação de alguma trabalhadora conhecida que pudesse falar sobre o assunto discutido, todas as entrevistadas se dispuseram a fornecer contato de outras mulheres que enfrentam o mesmo tipo de situação, de forma a demonstrar o sucesso na escolha da técnica de coleta de dados empregada.

O intuito da entrevista foi o de conhecer um pouco da história e dia a dia laboral de cada participante, e a partir da escuta sobre suas visões conseguir identificar suas questões e incômodos com relação às exigências de vestimenta e apresentação pessoal de aparência feminina característicos de seu ambiente de trabalho.

Ao total foram entrevistadas 10 mulheres, todas com escolaridade de nível superior e ocupantes de cargos e /ou funções que não lhe permitiam exercer poder de decisão com relação aos regramentos empresariais existentes. Com o número total de 10 participantes pretendia-se que houvesse esgotamento da temática e alcance em certo nível de profundidade dos anseios e desafios de tais mulheres frente ao assunto tratado.

As entrevistas foram realizadas a partir de um questionário semiestruturado que levou em conta roteiro de pesquisa de acordo com o referencial teórico apresentado. A coleta de dados foi realizada no mês de junho de 2023 e as entrevistas foram gravadas, sendo o anonimato das participantes mantido.

Buscou-se como princípio da pesquisa vislumbrar uma noção geral, a partir da fala das entrevistadas, sobre como mulheres que ocupam diferentes cargos e funções percebem (e se percebem) as tentativas de controle sobre seus corpos e subjetividades por parte das empresas nas quais atuam através, em específico, de regras de vestimenta. Além disso, buscou-se analisar como tais regramentos possuem relação com a imagem que a empresa deseja representar perante seu mercado de atuação.

Segundo Tonelli, Carvalho e Teixeira (2023, p. 6) “apesar dos estudos e das pesquisas que mostram benefícios para a sociedade como um todo, a inserção da mulher no mercado de trabalho ainda envolve polêmicas, o que nos faz refletir”. Um dos pontos para reflexão reside na possível diferenciação de nível de exigências sobre como se vestir em ambiente organizacional aplicado a homens e mulheres. A partir disso foi explorado também como o controle exercido sobre elas através da vestimenta interfere no cotidiano de tais funcionárias e quais problemas e questões incômodas lhe são causadas em seu ambiente laboral.

De maneira a detalhar os dados com maior precisão e manter o anonimato das entrevistadas, foi utilizada a identificação delas através dos códigos de E1 a E10, de acordo com sua ordem de participação nas entrevistas. Foram consideradas para as entrevistas trabalhadoras as quais já tenham feito parte de pelo menos duas empresas distintas e que tivessem entre suas regras código de vestimenta implantado e obrigatório. Dentre as entrevistadas não havia nenhuma em cargo gerencial ou responsável pela estratégia e definição de normas das organizações que fizeram ou faziam parte no momento da entrevista. Entre as escolhidas para as entrevistas vale ressaltar também que nenhuma delas desempenhava atuação direta na área de gestão de pessoas. Dessa maneira, a intenção era que tais participantes abordassem apenas a sua visão e experiências pessoais e como entendiam as maneiras pelas quais o *dress code* organizacional implementado as afetava, mas de forma a afastar a visão gerencial e funcionalista sobre o código de vestimenta. Assim foi esperada uma contribuição mais voltada a discutir e apresentar os sofrimentos e/ ou problemáticas citadas e efetivamente vividas, sentidas e percebidas por tais mulheres de forma genuína e sem viés gerencial, apenas oriundas de sua percepção individual.

Todas as entrevistas que vieram a compor o presente artigo foram realizadas presencialmente e antes do início de cada uma, a participante em questão era alertada sobre a realização da gravação e que tal conteúdo possuía apenas fins acadêmicos e, portanto, não seriam fornecidas as informações e conteúdo tratado aos seus empregadores. Além disso, as entrevistadas

foram avisadas sobre a possibilidade de interromperem sua participação no momento que assim desejassem, além da manutenção de seu anonimato. A duração média aproximada das entrevistas foi de 10 a 12 minutos cada, tendo sido a duração total de todas as entrevistas de 1 hora e 59 minutos.

Com relação ao material e informações obtidas a partir das entrevistas foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, cujo objetivo é entender de maneira crítica o sentido das comunicações e os significados das falas sendo estas explícitas ou ocultas (Chizzotti, 2006). Visando um maior e melhor entendimento sobre quem eram as entrevistadas, características como idade, raça autodeclarada, nível de escolaridade, formação e cargo foram organizadas na tabela abaixo.

Participante	Idade	Cor autodeclarada	Nível de escolaridade	Área de formação acadêmica principal	Cargo ocupado atualmente
E1	38	Parda	Especialização	Pedagogia	Auxiliar de coordenação
E2	43	Branca	Doutorado	Direito	Professora
E3	41	Preta	Especialização	Educação	Analista acadêmica
E4	36	Branca	Mestrado	Marketing	Coordenadora em agência e propaganda
E5	28	Branca	Graduação	Recursos Humanos	Assistente Administrativo
E6	31	Parda	Mestrado em andamento	Administração	Analista acadêmica
E7	25	Negra	Graduação	Psicologia	Psicóloga
E8	37	Branca	Mestrado em andamento	Pedagogia	Orientadora acadêmica
E9	39	Parda	Graduação	Marketing	Gerente de Marketing
E10	40	Branca	Graduação	Matemática	Servidora Pública

Fonte: Elaboração própria.

4 – ANÁLISE DO CORPUS DE PESQUISA

As entrevistadas foram 10 mulheres com idades entre 25 e 43 anos, de diferentes formações, cargos e funções e que em sua maioria encontram-se em atuação em empresas privadas, sendo apenas a última entrevistada pertencente aos quadros do serviço público brasileiro. As informações surgidas a partir das respostas das entrevistas foram compiladas de forma a tentar expressar a percepção geral sobre a temática tratada. A partir da análise dos dados obtidos foi possível inferir que apesar de algumas mulheres estarem aptas a notar o controle sob o qual são submetidas pelas organizações das quais fazem parte, ainda assim acreditam que as regras relativas ao *dress code* são necessárias. Há também casos de entrevistadas com visão relativamente limitada sobre o tipo de controle gerencial pelo qual passam e sobre a captura de subjetividade exercidos por tais códigos de vestimenta, de forma que entendem tais questões de maneira positiva. O controle da subjetividade é tão grande que o sujeito acaba perdendo aos poucos a sua noção de individualidade, não possuindo uma voz para si, mas algo que possibilita a reprodução do controle, tal qual já apontado por Fernandes (2005). Tais visões e comportamentos das entrevistadas demonstram conformidade das trabalhadoras com as regras impostas, ainda que entendam como ruins ou as incomode em algum aspecto. Há uma reprodução do discurso organizacional por elas,

sendo a fala de E1 sobre a vestimenta um exemplo disso: “Pessoas não entendem que têm limites dentro do ambiente de trabalho”.

4.1-Rotina, relação entre vida pessoal e trabalho e jornada das entrevistadas:

Todas as entrevistadas pertencem às respectivas organizações das quais fazem parte há pelo menos 2 anos, estando algumas delas em realização de regime híbrido, o qual se caracteriza por jornadas semipresenciais. Durante o período de *home office* de tais jornadas, algumas entrevistadas apresentaram possuir preocupação com a vestimenta uma vez que as organizações as obrigam a estar sob câmeras durante seu período laboral.

As jornadas de trabalho diárias gerais das entrevistadas constituem-se em 8 horas nas organizações, estando as entrevistadas E6 e E8 submetidas a uma segunda jornada após o trabalho voltada para realização de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado), pois tais mulheres buscam alcançar desenvolvimento de oportunidades de carreira e aumento salarial a partir da melhora em seus currículos.

Ainda que considerem a rotina que possuem como estressante e cansativa, todas as entrevistadas enxergam seus trabalhos como fontes de prazer, satisfação e realização. Ainda assim, separar o trabalho e a vida pessoal pode não ser tarefa fácil. A entrevistada E8 afirmou não ser capaz de conseguir se desvencilhar das funções laborais após o término do horário de trabalho, tendo, portanto, claros problemas em separar questões de sua vida no trabalho e vida pessoal. A mesma entrevistada relata que ainda que finda a sua jornada laboral, ela se sente em uma espécie de obrigação de continuar online e disponível via aplicativo para responder a mensagens de dúvidas oriundas de alunos e professores da instituição na qual trabalha. Já a entrevistada E2 fez questão de frisar sobre sua necessidade de descanso aos finais de semana, momento durante os quais busca realizar tarefas voltadas para seu lazer e deixa de lado as questões do trabalho.

4.2-O conhecimento ou desconhecimento sobre *dress code*:

Com relação ao desconhecimento ou não sobre o *dress code* imposto pela organização, dentre todas as entrevistadas, apenas a servidora pública (E10) disse não saber qual seria o *dress code* de seu local de trabalho. Segundo a mesma: “eu me visto de acordo com os outros, quando eu perguntei como deveria vir vestida, me responderam que era para observar e seguir a manada”. Enquanto isso, as demais afirmaram possuir conhecimento dos códigos de vestimenta das organizações das quais fazem parte e, em sua maioria, seguem os regramentos dispostos de maneira rigorosa.

Uma exceção a tal fato é E9, a qual encontra-se em cargo de gerência em uma agência de propaganda e marketing que apesar de conhecer o *dress code* exigido pela empresa, admite sair um pouco do padrão estabelecido pois, segundo ela: “eu não consigo seguir totalmente o que me mandam, ainda mais quando tenho que me vestir de uma certa forma, eu tenho minha individualidade e quero que respeitem”.

4.3-Sobre existência ou não de ajuda de custo para manter a vestimenta de acordo com o *dress code* organizacional:

Apesar da imposição de utilização de *dress code* por grande parte das empresas, nenhuma entrevistada relatou sobre o recebimento de algum tipo de ajuda de custo voltada a cobrir despesas surgidas a partir das exigências de aparência e vestimenta. Sobre o assunto, a entrevistada E7 considera que é uma situação incoerente: “querem exigir um certo tipo de roupa que é caro e não nos pagam direito para isso”. E6 fala sobre a não existência de incentivo financeiro ou ajuda de

custo e seu desejo de recebimento por parte da empresa: “Não mesmo (sobre receber alguma quantia exclusiva para sustentar o *dress code*), inclusive gostaria”.

4.4-Constrangimentos, assédios, críticas sofridas em ambiente laboral relacionados à vestimenta e controle sobre corpos femininos:

Ainda que sigam os padrões de vestimenta exigidos, isso não afasta tais mulheres de constrangimentos e assédios no interior das organizações das quais fazem parte. De acordo com o relato de E8:

“Eu sempre segui o *dress code* da empresa, apesar de seguir a risca já sofri muito assédio por causa do meu corpo, mesmo escondida sob uma camisa social abotoada até o pescoço e um blazer, sempre tinha uma pessoa de cargo superior (homem) que ficava fazendo piadinhas sobre meus seios, de como eles seriam sem as camadas da “cebola”.”

Depreende-se a partir da fala, portanto, que independente de como a mulher irá se vestir e se segue as regras impostas de vestimenta e aparência ou não, há sempre um homem no controle do corpo desta. Tal forma de tentativa de controle muitas vezes desagua em comentários desnecessários e objetificação da mulher. De acordo com Melo e Zarife: “São exemplos dessa objetificação: receber olhares invasivos e de cunho sexual, alguma pessoa colocar as mãos em seu corpo de forma inapropriada, sem sua permissão, e ouvir insinuações sexuais sobre seu corpo” (MELO; ZARIFE; 2022, p. 3). Há, portanto, um desequilíbrio entre as relações de poder em que a dominação masculina fica evidente.

A dominação pode ocorrer de várias formas (Weber, 2020) as quais podem ser das maneiras mais fortes como o uso da força ou por forma de ameaças. No caso em questão, sobre o controle do corpo da mulher no interior das organizações, ocorre geralmente uma forma de dominação de maneira mais sutil que as anteriormente citadas, em que a vontade de alguém no comando é imposta sobre o corpo do outro. De acordo com Morgan (2002) é esse tipo de dominação, baseada em relações de poder tidas como socialmente aceitáveis, no qual os que ditam regras e os que seguem entendem possuir, respectivamente, direito e deveres de assim agir, que mais interessavam Weber.

De uma forma ou outra, a mulher é vista como um tipo de posse. De acordo com Bourdieu (2022), há diferença biológica e anatômica entre os sexos, o que é usado como justificativa para diferenciação entre gêneros que na realidade surgiu socialmente.

Outra fala sobre o assunto críticas à vestimenta foi proferida por E3: “E com relação à crítica, eu já fui criticada de “estar muito chamativa para trabalhar, chamando atenção” (a entrevistada usa aspas com as mãos para enfatizar a sentença) sobre críticas a sua roupa. E9 afirma receber críticas sobre o colorido de suas roupas, tendo inclusive recebido apelido dos colegas por isso. Apesar das críticas, ela reafirma sua necessidade de manutenção da individualidade através do uso de roupas coloridas, o que ela evita apenas em reuniões que contem com a presença de seus superiores da empresa, momentos nos quais ela diz procurar “ser mais sóbria e menos chamativa”.

Sobre a questão do controle expresso, 7 das 10 entrevistadas apontaram que já vivenciaram momentos em que outras mulheres foram responsáveis por tecer comentários críticos sobre sua vestimenta em ambiente laboral. De acordo com E8: “uma supervisora que eu tive já me chamou no canto e disse que eu tinha que ser menos *fashion*, pois como eu tenho um corpo difícil de se vestir, algo diferente deixa ele mais evidenciado”.

Tal fato relembra a sociedade de controle falada por Grisci (2002) que pode ser caracterizada como uma fiscalização e apanhado de mecanismos de normalização e disciplinaridade, que controla o modo de viver dos sujeitos.

O controle sobre os corpos é iniciado a partir de uma captura do sujeito através de mecanismos de sedução que inconscientemente o tornam cada vez mais submisso e manipulável, que por sua parte aceita uma vez que é de seu interesse permanecer inserido na organização. Durante tal submissão do indivíduo, ele doa sua subjetividade em prol de ser parte de algo maior e com isso surgem forças de dominação e submissão que criam uma nova realidade de poder simbiótica (Faria; Meneghetti, 2007). Dessa maneira, os trabalhadores acabam por se tornar espécies de fantoches, com corpos dóceis, conforme Foucault (1987), o qual fala que tais tipos de corpos são aqueles os quais podem ser utilizados, transformados, submetidos e aperfeiçoados.

4.5-Dress Code: existência indispensável?

Um consenso nas falas das entrevistadas foi sobre a crença na necessidade de existência de código de vestimenta organizacional. Sobre tal assunto, E1 acredita que o código de vestimenta é uma das formas de a empresa se posicionar no mercado e enxerga sua existência de forma benéfica; E2 defende um linha de raciocínio parecida ao dizer que “é necessário uma vestimenta formal e de acordo com a imagem que a empresa quer passar.”, assim como E8, a qual afirma que: “o *dress code* diz para o mercado como a empresa quer ser vista e como os concorrentes e possíveis clientes vão enxergar a empresa.”

4.6-Dress code como regra mais rígida sobre qual corpo e/ou gênero?

Dentre as entrevistadas, 8 de 10 mulheres enxergam o *dress code* como uma regra que se coloca de maneira mais rígida para as mulheres. De acordo com E2: “é histórico, as mulheres estão sempre em posição inferior aos homens, mesmo que em cargos de gerência, as regras são mais pesadas”. Essa necessidade ao controle do corpo da mulher é uma das ferramentas do capitalismo, conforme Federici (2017), a qual defendeu que a última fronteira do capitalismo é o corpo da mulher, já que se há controle sobre ele, há controle sobre a força de trabalho.

Sob esse aspecto de visão, a figura masculina se coloca como principal beneficiária do controle sobre mulheres de forma que os homens são passíveis de serem vistos ou entendidos como os “capitães” do esquema de trabalho em que vivemos. Em conformidade com tal colocação é apresentada a visão das entrevistadas, as quais consideraram o *dress code* como algo pensado de forma a ser voltado mais para mulheres, já que aos homens sobram poucas regras de vestimenta e aparência a serem aplicadas. Segundo Bourdieu (1983), a dominação do homem sobre o corpo da mulher é resultado do que pode ser chamado de violência simbólica, algo que é invisível aos olhos, que mexe no âmago do sujeito, brincando muitas vezes com os sentimentos.

A entrevistada E9, ainda sobre o assunto rigidez no *dress code*, acredita que as regras são mais pesadas e inflexíveis com mulheres e diz que: “Mulheres, as pessoas sempre pegam no pé em tudo, até com as minhas unhas já implicaram, homem é só colocar um jeans escuro, um sapatênis e camisa social que tá pronto até para casar”. E10 segue a mesma linha de pensamento e afirma que considera que o *dress code* é mais simples para os homens pois, segundo suas palavras: “Acho que a vida para os homens é mais fácil, eles não são analisados em tudo como as mulheres.” E6 comenta que para os homens sempre é exigido um padrão de calça, sapato e terno, porém sem a pressão que há sobre o vestuário feminino.

Enquanto as entrevistadas E1, E2, E3, E4 e E6 se sentem confortáveis sobre a existência de código de vestimenta nas organizações das quais fazem parte, o mesmo não se pode dizer das demais participantes do estudo. E7 afirma não se sentir confortável e diz que: “acho que a vestimenta da minha empresa é muito quadrada”. E8 também possui incômodos com relação ao padrão de vestimenta exigido e fala que: “meu corpo é difícil de vestir e com as roupas que eu sou obrigada a vestir, tenho que me enfiar em cintas para não parecer grávida de saia lápis”. Seguindo

a mesma linha da entrevistada anterior, E9 também manifesta seu incômodo: “...querem todos iguais, e eu me recuso a seguir certos padrões que trazem mais prejuízos que benefícios.”

5.CONCLUSÃO

O *dress code* vai além de um simples regramento institucional, pois pode ser entendido como uma forma de comunicação organizacional, a qual, inclusive, reverbera suas relações de opressão, especialmente as que atingem mulheres. Tal imperativo, portanto, é disposto para reforço e legitimação de estruturas de poder, em que mulheres são colocadas como subalternas perante o masculino. A exigência de roupas específicas, saltos altos, maquiagem, certo padrão de unhas e cabelos femininos coloca-se como mais uma barreira para o desenvolvimento da mulher como profissional. É sabido sobre a desvantagem feminina no mercado de trabalho, marcado por relações desiguais entre homens e mulheres, sendo o *dress code* mais uma representação dessa relação de poder desproporcional entre gêneros.

Da mesma maneira que a vestimenta reforça a relação de poder entre dominado e dominador, e é vista como forma de discurso e reforço de estruturas de poder existente, também é capaz de representar uma oposição e contestação a tais estruturas. A vestimenta, portanto, pode ser colocada como uma forma de questionar o *status quo* e arranjos pré-existentes. De tais arranjos fazem parte também a autoridade masculina sobre mulheres, tomada como natural, caracterizando desigualdade de gênero, a qual é demonstrada no interior das empresas de formas diversas, inclusive através das exigências mais duras e desconfortáveis quanto à vestimenta feminina.

Sobre o combate aos obstáculos relacionados à presença feminina no mercado de trabalho pode ser destacada a importância de promoção de um ambiente organizacional o qual seja capaz de valorizar as diferenças, mas com foco na promoção de direitos e tratamento baseado em equidade entre os gêneros. Ideias de soluções para tal questão passam por um trabalho coletivo de maior e real inclusão de mulheres, sejam em organizações ou na sociedade como um todo, de forma que sejam estabelecidas novas relações entre homens e mulheres, pautadas não na dominação, mas sim na equidade e respeito mútuo de forma a coibir discriminações por questão de gênero.

Dessa maneira, se faz necessária a promoção duma visão de mundo em que homens e mulheres sejam capazes de libertar suas mentes do pensamento e de práticas patriarcais como meio para alcançar espaços realmente livres de dominação e hierarquia, construindo ambiente verdadeiramente humano e ambientes organizacionais capazes de manter espaços para abordagem clara e transparente de temáticas voltadas para a busca por instrumentalizar o desenvolvimento e aplicação de políticas e estratégias pela busca de igualdade de gêneros, além de que sejam capazes de coibir discriminações.

As contribuições esperadas a partir do presente estudo passam por suscitar o debate sobre a temática a partir de uma visão crítica e focada sob a perspectiva das trabalhadoras e de como regras de conduta, especificamente de vestimenta, afetam o dia a dia laboral das mulheres. O impacto esperado é que a temática ganhe relevância nas discussões sobre mulheres inseridas no mercado de trabalho e a gestão realizada sobre elas nas organizações, de forma a criar embasamento para melhora da vivência das trabalhadoras e um tipo de análise mais crítica sobre dificuldades encontradas por elas no mundo formal do trabalho.

Como limitações da pesquisa podem ser apontadas a área geográfica pouco abrangente pois foram pesquisadas apenas organizações localizadas no Rio de Janeiro, além de maior ênfase em trabalhadoras pertencentes a organizações da área educacional devido às indicações de participantes obtidas pelo método bola de neve. Sugerem-se para estudos futuros com abordagem da temática tratada neste artigo que possuam maior abrangência geográfica, que sejam capazes de comparar empresas nacionais e multinacionais e que contem com maior número de participantes

entrevistadas de forma a expandir a visão sobre *dress code* como fator de opressão de mulheres nas organizações.

6.REFERENCIAL TEÓRICO

BARNARD, Malcolm. **Moda e comunicação** – Rio de Janeiro: Rocco, 2003.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: II. a experiência vivida**. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF:1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 28 mai 2023

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1> Acesso em: 28 maio 2023

BORDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 20 edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022.

_____, Pierre. **Pierre Bourdieu: sociologia**. Organizador [da coletânea] Renato Ortiz. Tradução Paula Montero e Alícia Auzmendi. São Paulo: Ática, 1983. (Grandes cientistas sociais; 39).

CAMBRIDGE. **Dicionário inglês-português**. Cambridge University Press, 2020.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, art. 4, p. 1-23, 2010.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8º ed. São Paulo. Cortez. 2006.

COLLESI, Paula Castro. Os direitos de personalidade e a reforma trabalhista brasileira - Personality rights and the brazilian labor reform. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 201, p. 83-94, maio ,2019.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. 1 ed. São Paulo: Paralela, 2021.

DEL PRIORI, Mary. **Sobreviventes e guerreiras: uma breve história das mulheres no Brasil: 1500-2000**. São Paulo: Planeta, 2020.

DE PAULA, Hilda Maria Francisca. Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade dos trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho- 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, 2018. Disponível em : <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143593/2018_paula_hilda_padrao_vestimenta.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 28 mai. 2023.

ECO, Umberto; SIGURTA, Renato; LIVOLSI, Marino ; ALBERONI, Francesco; DORFLES, Gillo; LOMAZZI, Giorgio. **Psicologia do vestir**. 1982.

FARIA, José H.; DE MATOS, Raquel Dorigan. Controle, Organizações e Trabalho. In: José H. Faria (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas,2007.

FARIA, José H. & MENEGHETTI, F. K. O sequestro da subjetividade. In: José H. Faria (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas,2007.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017, 406p.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo**. Volume 1. Tradução: Heci Regina Candiani - 1ªed. São Paulo: Boitempo, 2021.

FERNANDES, C. A. **Análise do discurso: Reflexões introdutórias**. Goiânia: Trilhas Urbanas. 2005.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**; tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis, Vozes, 1987. 288p.

FREITAS, R. V.; MENDES, B. G.; PRADO, M. A. M. **Corporalidades e diversidade de gênero/sexualidade: A gestão ético-política entre instituições, ideologias e subjetividade**. Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, v. 9, n. 26, p. 826-847, 2022.

GRISCI, C. L. I. Tempos modernos, tempos mutantes: produção da subjetividade na reestruturação do trabalho bancário” Instituto Superior de Economia e Gestão. **SOCIUS Working papers**. Portugal,2002.

GRISCI, C. L. I. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. **Revista de Administração de Empresa Eletrônica**. 2008.

GURUNG, R. A. R., BRICKNER, M., LEET, M., & PUNKE, E. Dressing “in code”: Clothing rules, propriety, and perceptions. **The Journal of Social Psychology**, 158(5), 553–557, 2017.

HAUSSMANN, D. C. S.; VOGT, M.; HEIN, N.; SILVA, M. Z. Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro Uma Análise na Área de Ciências Sociais Aplicadas. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 37, n. 3, p. 129-148, 2018.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo, Cultrix, 2019.

LIBRETTI, A. D. S.; AMORIM, M. C.; MOREIRA, R. 'Dress Code': Das Considerações Teóricas às Práticas nas Organizações. **Pensamento & Realidade**, v. 33, n. 1, p. 2-18, 2018.

MATSUURA, Sérgio. **Exposição com roupas de vítimas de estupro refuta tese de culpa da mulher**. Jornal O Globo, 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/brasil/exposicao-com-roupas-de-vitimas-de-estupro-refuta-tese-de-culpa-da-mulher-22288350>. > Acesso em 1. jul. 2023.

MEDEIROS, F. S. B.; CAMPOS, S. A. P. As Relações de Gênero, os Estereótipos e a Violência Simbólica no Mercado de Trabalho. **Revista de Administração IMED**, v. 10, n. 1, p. 127-144, 2020.

MELO, R. A.; ZARIFE, P. S. Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho construção e evidências de validade de conteúdo. **Revista de Administração da Unimep**, v. 19, n. 10, p. 1-19, 2022.

MERRIAN, S. B. **Qualitative research in practice. Examples for discussion and analysis**. San Francisco: Jossey Bass, 2002.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização: edição executiva**. Tradução Geni G. Goldschmidt. - 2. ed. - 4a reimpressão - São Paulo: Atlas, 1943 - 2002.

MOMM, Márcia Assumpção; BERACAT, Eduarado Milléo. Código de vestimenta e aparência no trabalho: Limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 87, no 2, 2021.

NOVELLI, D.; MORAES, G. da S. Moda, Feminilidade e Controle Social: O discurso de opressão disseminado pela comunicação digital da marca Gucci. **Revista Feminismos**, [S. l.], v. 9, n. 2, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/44971>. Acesso em: 10 jun. 2023.

PELUCHETTE, J. V., & KARL, K. The impact of workplace attire on employee self-perceptions. **Human Resource Development Quarterly**, 18(3), 345–360, 2007.

PRAUN, A. G. Sexualidade, gênero e suas relações de poder. **Revista Húmus**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2011. Disponível em <<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/previstahumusarticleview1641>.> Acesso em 26 jun. 2023

SAFFIOTI, H. I. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Cadernos Pagu**, [S. l.], n. 16, p. 115–136, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644541>.> Acesso em: 21 maio. 2023.

SAFFIOTI, H. I. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987 (coleção polêmica)

SCOTT, J. W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. **The American Historical Review**, 91(5), 1053. 1986.

SERAFINI, Paula Gonçalves; MOURA, Jéssica Morais de. *Compliance* e cultura organizacional: uma análise da geração de resultados no ambiente interno e externo de uma organização. In: **CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO**, 4., 2019, Ponta Grossa, PR,

Anais [...]. Ponta Grossa, PR, 2019. p. 1-15. Disponível em: <<http://admpg.com.br/2019/anais/>> Acesso em: 20 set. 2022.

SMITH, R. Fashioning an elite entrepreneurial identity via the endorsement of gendered, designer dress codes and artefacts of success. **The International Journal of Entrepreneurship and Innovation**, 22(4), 251–265. 2021.

SPREEN. Marimus. Rare populations, hidden populations and link-tracing designs: what and why? **Bulletin de Méthodologie Sociologique**. v. 36, 1992. p. 34-58

TONELLI, Maria José; CARVALHO, Adriana; TEIXEIRA, Maria Fernanda. DILEMAS E AVANÇOS DAS MULHERES NA GESTÃO: As organizações foram construídas como espaços em que o imaginário masculino da gestão é tomado como natural e, portanto, reproduzido e reforçado. Como mudar esse cenário? In **GV executivo**, v. 22 n. 1 (2023): Mulheres na liderança. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/issue/view/5007> > Acesso em: 24 mai. 2023

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Comissária de voo será ressarcida por gastos com maquiagem e cuidados pessoais**. Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em :< <https://www.tst.jus.br/-/comiss%C3%A1ria-de-vooser%C3%A1-ressarcida-por-gastos-com-maquiagem-e-cuidados-pessoais> > Acesso em: 28 mai. 2023

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Edipro. São Paulo. SP. 2020.