

AUDITORIA DE CONTRATOS
M O T T A R I B E I R O A D V O C A C I A

SUMÁRIO

Regulamento interno pode favorecer revista íntima nas empresas	2
Empresa com código interno de conduta tem estabilidade de marca	3

Regulamento interno pode favorecer revista íntima nas empresas

AUTOR(A): Carolina Tavares Morales - 26/05/2009

FONTE: Ultima Instancia

A revista íntima é uma prática ainda adotada por muitas empresas, principalmente as do ramo de vestuário, medicamentos e segurança, apesar de vetada pela Lei 9.799/99, que incluiu o artigo 373-A na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Entretanto, a prática de tal medida por parte do empregador com o intuito de preservar o seu patrimônio vem sendo repudiada por nossos tribunais trabalhistas.

A intimidade e a vida privada, assim como a propriedade, são inseridas no Título dos Direitos e Garantias Fundamentais da Constituição Federal de 1988, respectivamente previstas nos incisos X e XXII, do artigo 5º.

Assim, há o confronto entre duas normas constitucionais quando se trata de revista íntima, pois, ao mesmo tempo em que a empresa tem o direito potestativo de proteger o seu patrimônio contra possíveis furtos praticados por empregados, a prática da revista íntima pode ser caracterizada como violação ao direito constitucional da intimidade.

Para que a revista seja reputada como válida, há que se trazer, portanto, um equilíbrio entre estes dois princípios basilares da Constituição Federal.

Em princípio, como já mencionado, a revista íntima de empregadas e funcionárias é proibida expressamente. Apesar de o invocado artigo estar inserido no capítulo III, "Da Proteção ao Trabalho da Mulher", é uníssono o entendimento da doutrina e da jurisprudência que tal proibição se estende a todos os empregados independentemente do sexo.

Entretanto, a revista pessoal deve ser admitida quando for realizada em situações de absoluta e imperiosa necessidade e desde que praticadas com cautelas e cuidados, sob pena de violação da intimidade e honra do empregado.

Algumas medidas preventivas podem ser adotadas pelas empresas para tentar descaracterizar a revista como abusiva e, conseqüentemente, ilegal.

Uma primeira medida que pode ser tomada pelo empregador é a criação de um regulamento interno que autorize o procedimento da revista em seus funcionários, esclarecendo a forma como será realizada e, principalmente, assegurando que será feita de forma isonômica, visual, e feita por pessoa do mesmo sexo ao do revistado. Importante que o empregado tome ciência inequívoca de tal regulamento quando da sua admissão na empresa, bem com declare expressamente o seu conhecimento sobre o procedimento.

Em segundo lugar, é fundamental que conste na convenção ou acordo coletivo, cláusula que permita a revista nos empregados, com garantia de isonomia e de forma que não cause constrangimentos.

Além disso, imprescindível que o empregador se utilize também de outros meios menos invasivos de fiscalização, como a instalação de equipamentos de segurança, como câmeras de filmagem, por exemplo. Obviamente que estas não podem ser instaladas em banheiros e/ou vestiários, o que também poderia gerar ações de cunho indenizatório.

Empresa com código interno de conduta tem estabilidade de marca

Fonte: *Diário do Comércio, Indústria e Serviços*, por Marina Diana, *Revista Contábil & Empresarial Fiscolegis*, 16 de Outubro de 2008

A exemplo de muitos países, o Brasil começou a se preocupar a prática do compliance nas empresas, cujo objetivo é detectar, prevenir e combater fraudes corporativas. Para especialistas, a existência de um código de conduta interno para empregados e funcionários é fundamental para garantir a estabilidade da marca e o bom funcionamento da organização.

"Compliance significa em conformidade com algo. Por isso, a missão desse programa numa empresa é evitar riscos já que, sem cuidados, a marca de uma empresa construída arduamente pode ser rapidamente destruída", alerta a gerente de compliance do Banco Carrefour Ednéa Queiroz.

O gerente do setor do Wal-Mart do Brasil Leonardo Luis Machado, concorda. Para ele, o combate à corrupção é a ferramenta de sustentabilidade. "É necessário falar com a linguagem adequada ao seu funcionário, que em cada empresa é diferente. Não dá para ensinar ética para pessoas adultas e, por isso, é bom buscar uma mudança de postura do brasileiro, acostumado a levar vantagem em tudo", comenta Machado.

Para o gerente de assuntos jurídicos da Interfarma Ronaldo Pires, muitas vezes a empresa não sabe da transgressão interna e acaba sendo notificada por agentes externos. "O melhor fiscal de uma organização não é o setor público, mas o concorrente", afirma Pires.

A associação, que atende indústrias farmacêuticas, criou um código de conduta para o setor que, caso seja transgredido, a indústria é julgada pela Interfarma, podendo sofrer penas pecuniárias mais elevadas do que as aplicadas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

Eficácia - Um programa eficiente tem o poder de reduzir a expansão de possíveis crises, principalmente em empresas de grande porte. A afirmação é da advogada Shin Kim, sócia do escritório Tozzini Freire. No entendimento dela, a investigação para a eficácia do compliance é fundamental e demonstra comprometimento com a organização do programa.

"Dependendo da gravidade do caso, pode haver uma investigação interna ou externa, com terceirizados. É importante o cuidado porque uma investigação não pode esbarrar nos crimes de cárcere privado e constrangimento ilegal", alerta a especialista, que foi uma das palestrantes do I Seminário de Ética e Compliance nas Organizações, realizado ontem na capital paulista.