

## **PARECER Nº 102/2016-Ope Legis**

### **Revistas Íntimas. Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016 e art. 373-A, da CLT. Orientações aos empregadores.**

Muito se tem colocado em evidência nos últimos dias a Lei nº 13.271/2016, publicada no DOU de 18/4/2016, que estranhamento traz como ementa: *“Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais”*.

Cabível a palavra estranhamente, pois essa lei tem somente dois artigos, sendo no segundo artigo previstas multas pelo seu descumprimento, e o art. 1º tem a seguinte redação: *“Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidas de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino”*.

Essa lei traz duas impropriedades. A primeira reside em fazer menção a ambientes prisionais na sua ementa e nada tratar a respeito no seu texto. A segunda impropriedade é usar a palavra funcionárias, e no início do texto incluir empresas privadas.

Cada ramo do Direito possui seus institutos e denominações próprias. Quando se trata de pessoa a serviço da Administração Pública, a denominação vem do Direito Administrativo, que é funcionário, funcionária. Quando se trata de pessoa a serviço de empresa privada, a denominação se encontra na CLT, art. 3º, que é empregado.

Assim, se o legislador se utiliza da palavra funcionária, a lei se aplica tão – somente à Administração Pública.

O art. 373-A, inciso VI, da CLT, introduzido pela Lei nº 9.799/1999, traz também a proibição de revista íntima cometendo a mesma impropriedade, usando a expressão: “empregadas ou funcionárias”.

As leis mal elaboradas que passaram a grassar nos últimos anos, trazem o malefício da insegurança jurídica, e isso é lamentável, pois insegurança jurídica afasta investimentos na economia, e, assim, impedem o desenvolvimento do país. E o pior nesse cenário, é que aliada às leis mal feitas da atualidade vem a jurisprudência trabalhista, cujas muitas Súmulas do TST afirmam que as empresas estão obrigadas a cumprir aquilo que as leis dispõem de modo diverso, como as de nºs 444, 448, e outras.

Mas cingindo-se ao tema revistas íntimas, tem-se que são muitas as decisões judiciais condenando empresas a pagarem indenizações que variam de 10 a 30 mil reais, por danos morais, em razão da alegação das empregadas de terem sido submetidas a situações que atentam contra os seus direitos personalíssimos: honra, intimidade, privacidade, assegurados pela Constituição. É certo que em todas as decisões a Justiça reconhece que a Constituição assegura também ao empregador o direito

de propriedade, igualmente na condição de Garantia Fundamental, que implica em proteção do seu patrimônio. E a CLT assegura o poder diretivo, que implica em estabelecer regras de condutas aplicáveis aos seus empregados.

Poder-se-ia admitir a existência de uma colisão de direitos fundamentais, considerando as proteções a empregados e a empregadores. Contudo, o que deve permear essa relação jurídica às vezes conflituosa é um ambiente de trabalho numa forma harmônica e saudável, e, sobretudo as empresas evitarem revistas de formas agressivas e discriminatórias.

Mas sabe-se que as empresas carecem de compreender, na prática, quais os limites que lhes darão uma certa margem de segurança para defesas em casos de ação trabalhista nessa seara.

Importa observar que é mais segura a chamada interpretação autêntica, que segundo o mestre e ex-ministro do STF, Carlos Maximiliano, é aquela que “emana do próprio poder que fez o ato (a lei) cujo sentido e alcance ela declara”. E no caso da lei da proibição de revistas íntimas, consta do Parecer da Senadora Relatora do Projeto de Lei, Ana Rita que:

*“A questão da revista íntima tem sido objeto de debate no Congresso Nacional desde a promulgação da Constituição de 1988, pois a prática desrespeita princípios fundamentais por ela instituídos. (...)”*

*No entanto, não podemos nos esquecer de que é permitido às empresas, exercendo sua competência diretiva e seu direito fiscalizador,*

*proceder à revista de seus funcionários. Essa revista, contudo, não pode ser íntima (...) por força do art. 373-A (CLT).*

*(...) se considera revista íntima a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo. Assim, se houver revista, esta tem que ser discreta, com urbanidade e civilidade, sem expor o empregado”.*

A maior parte das decisões dos tribunais, realçam que a revista não poderá ser na presença de outros empregados e nem de clientes.

Essas seriam as conclusões sobre o texto da lei.

Brasília, 21 de abril de 2016.

Dra. CELITA OLIVEIRA SOUSA

Advogada, Escritora e Consultora Jurídica de várias entidades sindicais e outras organizações.