

V.1 • N.1 • 2024

LEXLAB

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO



ISSN
2966-3210

V.1 • N.1 • JANEIRO • 2024 • P. 1-212 • ISSN • 2966-3210

LEXLAB

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO

EDITORES RESPONSÁVEIS POR ESSA EDIÇÃO:

MICHELLE LUCAS CARDOSO BALBINO
JÉFFSON MENEZES DE SOUSA
MARIA ISABEL ESTEVES ALCÂNTARA

www.revistalexlab.org

LexLab Revista Eletrônica de Direito

Linha editorial

A LexLab – Revista Eletrônica de Direito, enquanto periódico acadêmico da área jurídica, atua como instrumento democrático de veiculação de trabalhos científicos, integrando pesquisas de graduandos, graduados, especialistas, mestres e doutores. Seu compromisso é fomentar debates que contribuam para soluções inteligentes a desafios complexos enfrentados pelo direito. Adota como escopo a publicação de pesquisas jurídicas que apresentem: i) análise crítica ao objeto de pesquisa e ii) proposição de soluções inovadoras. Propõe também ser um espaço de interdisciplinaridade com outros segmentos de pesquisa. A Revista encontra-se disponível para pesquisadores nacionais e estrangeiros e possui um conselho editorial diversificado, com pesquisadores provenientes de várias instituições e regiões do País.

Sendo assim, a proposta de linha editorial a ser seguida pela LexLab é apresentada a partir de três eixos fundamentais, que se subdividem:

1 Direito e Tecnologia: questões de privacidade e proteção de dados pessoais; regulação de inteligência artificial e algoritmos; impacto das tecnologias emergentes no sistema legal; cibersegurança e crimes digitais; direito da internet e liberdade de expressão.

2 Direito e Sociedade: justiça social e direitos humanos; legislação antidiscriminatória e equidade de gênero; direitos LGBTQ+ e diversidade; direito do trabalho e relações laborais; direito ambiental.

3 Direito e Globalização: direito internacional; migração e refugiados; comércio internacional e regulação econômica global; conflitos armados e direito humanitário; direito comparado.

Os trabalhos publicados na LexLab devem enquadrar-se em, pelo menos, um dos eixos temáticos que compõem sua linha editorial. Eventualmente, a critério do conselho editorial, uma edição especial da Revista pode ser elaborada e dedicada a dossiês temáticos relacionados a um dos seus eixos.

Os artigos são publicados sem custos para o autor e para o leitor.

A LexLab recebe artigos produzidos por mestre e doutores, bem como por graduandos, graduados e especialistas, desde que em coautoria com ao menos um autor mestre e/ou doutor, obrigatoriamente. Nos casos de autoria única serão aceitos apenas submissões de artigos produzidos por autores mestres ou doutores.

Editores

Michelle Lucas Cardoso Balbino, Faculdade Patos de Minas (FPM), Patos de Minas, MG – Brasil

Jéffson Menezes de Sousa, Universidade Tiradentes (Unit), Aracaju, SE – Brasil

Maria Isabel Esteves Alcântara, Faculdade Cidade de João Pinheiro (FCJP), Patos de Minas, MG – Brasil

Conselho Editorial

Virna de Barros Nunes Figueredo, Centro de Ensino Superior do Vale do Parnaíba, Teresina, PI – Brasil

Tanise Zago Thomasi, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju, SE – Brasil

João Hagenbeck Parizzi, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG – Brasil

Debora Vasti da Silva do Bomfim Denys, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF – Brasil

Fábio Rezende Braga, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, PR – Brasil

Julien Delliaux, Université Côte D’azur, Nice, França

Equipe Técnica

Bruna Camargo Rosa

Thiago Estáquio Gomes

Disponível em: www.revistalexlab.org.

Circulação

Acesso aberto e gratuito.

Matérias assinadas são de exclusiva responsabilidade dos autores.

Citação parcial permitida com referência à fonte.



LexLab - Revista Eletrônica de Direito - v. 1, n. 1 (jan. 2024). [On-line].

Quadrimestral.

ISSN 2966-3210

Disponível em: www.revistalexlab.org.

1. Direito 2. Proteção Jurídica 3. Direitos Humanos 4. Direito Penal 5. Direito Civil I. Título.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ.....	8
DIREITO PENAL À LUZ DO DIREITOS HUMANOS	9
A VALORIZAÇÃO DA PALAVRA DA VÍTIMA NOS CRIMES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER	10
Maria Isabel Esteves de Alcântara Vitória Caroline do Amaral Cruz	
OS CRIMES CIBERNÉTICOS E A VULNERABILIDADE DOS IDOSOS	34
Uenis Pereira da Silva Marcela Cordeiro de Oliveira	
OS IMPACTOS DA AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL ESPECÍFICA PARA CONCESSÃO DE PRISÃO DOMICILIAR ÀS CONDENADAS	56
Maria Isabel Esteves de Alcântara Luanna Monteiro da Costa	
O ALICIAMENTO NAS REDES SOCIAIS COMO MECANISMO FACILITADOR PARA TRÁFICO INTERNACIONAL DE PESSOAS.....	80
Michelle Lucas Cardoso Balbino Verônica Martins dos Santos	
ABUSO DE AUTORIDADE: aplicação da lei de abuso de autoridade perante os policiais militares.....	98
Maria Isabel Esteves de Alcântara Neusa Fagundes Silva Vieira	
A ATUAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA ESFERA CÍVEL	116
O DESCOMPASSO ENTRE AS NORMAS DE PROTEÇÃO CONTRA AS MULHERES E OS CÓDIGOS DE ÉTICA DE MULTINACIONAIS EM MINAS GERAIS.....	117
Michelle Lucas Cardoso Balbino Ana Gabriele Batista da Silva	
USUCAPIÃO EXTRAJUDICIAL: a contribuição da usucapião extrajudicial para a celeridade do poder judiciário.....	133
Carla Aliny Peres Dias Victor Antônio Lopes	
HERANÇA DIGITAL: o direito sucessório dos bens digitais.....	152
Uenis Pereira da Silva Lisandra Lourenço Antunes	
DUPLA PATERNIDADE E/OU DUPLA MATERNIDADE NO REGISTRO CIVIL, MEDIANTE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO AFETIVO.....	168
Carla Aliny Peres Dias Larissa Mendes dos Santos	

OUTROS TEMAS EM DIREITOS HUMANOS..... 182

O TRATAMENTO DE DADOS SENSÍVEIS DA POPULAÇÃO COLETADOS PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL: a necessária alteração nos procedimentos de gestão para o tratamento de dados sensíveis no Alto Paranaíba em Minas Gerais..... 183

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Flávia Oliveira Guedes Silva

APOSENTADORIA POR IDADE RURAL: o reflexo da reforma da previdência na jurisprudência do Tribunal Regional Federal competente para julgar ações no Estado de Minas Gerais 197

Carla Aliny Peres Dias

Felipe Rocha Cabral

APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ
Dossiê Temático “A proteção jurídica dos Direitos Humanos no Brasil”
Michelle Lucas Cardoso Balbino

A atuação do Direitos Humanos cada dia mais ganha contornos de efetivação no ordenamento jurídico interno brasileiro. A matéria de direitos humanos não pode ser mais vista como um direito desagregado do direito interno, tendo sua aplicação vinculada de modo interdisciplinar e transversal na busca da proteção da dignidade da pessoa humana. Estes aspectos norteiam o primeiro Dossiê Temático intitulado “**A proteção jurídica dos Direitos Humanos no Brasil**” da LexLab Revista Eletrônica de Direito. O dossiê temático busca acolher e discutir temas com relevância em matéria de direito penal, civil e outros temas.

O primeiro bloco de artigos destaca o **Direito Penal à Luz dos Direitos Humanos**, tendo artigos que abordam temáticas vinculadas à valorização da palavra da vítima nos crimes de violência doméstica e familiar contra a mulher; crimes cibernéticos e a vulnerabilidade dos idosos; a concessão de prisão domiciliar às condenadas; o aliciamento nas redes sociais em tráfico internacional de pessoas e o abuso de autoridade perante os policiais militares.

O segundo bloco de artigos, intitulado **A Atuação dos Direitos Humanos na Esfera Cível**, traz temas voltados à proteção civil das mulheres na perspectiva estatal e dos códigos de ética de multinacionais; a contribuição da usucapião extrajudicial para a celeridade do poder judiciário; o direito sucessório dos bens digitais e o reconhecimento do vínculo afetivo da dupla paternidade e/ou dupla maternidade no registro civil.

E, em última perspectiva, destaca **Outros Temas em Direitos Humanos** ao abordar o tratamento de dados sensíveis da população coletados pela administração pública municipal e o reflexo da reforma da previdência na jurisprudência do Tribunal Regional Federal.

Ótima leitura a todos!

A ATUAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA ESFERA CÍVEL

**O DESCOMPASSO ENTRE AS
NORMAS DE PROTEÇÃO CONTRA AS
MULHERES E OS CÓDIGOS DE ÉTICA
DE MULTINACIONAIS EM MINAS
GERAIS**

**THE MISMATCH BETWEEN THE
STANDARDS OF PROTECTION
AGAINST WOMEN AND THE CODES
OF ETHICS OF MULTINATIONALS IN
MINAS GERAIS.**

MICHELLE LUCAS CARDOSO BALBINO

Doutora em Direito, Faculdade Patos de Minas - FPM

E-mail: michellebalbino@hotmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6069957017063656>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4383-1985>

ANA GABRIELE BATISTA DA SILVA

Graduanda em Direito, Faculdade Patos de Minas - FPM.

E-mail: ana.20052@alunofpm.com.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0253238903484447>

Recebido em: 15/11/2023

Aprovado em: 21/12/2023

BALBINO, Michelle Lucas Cardoso; SILVA Ana Gabriele Batista da. O descompasso entre as normas de proteção contra as mulheres e os códigos de ética de multinacionais em Minas Gerais. **LexLab Revista Eletrônica de Direito**, v. 1, n. 1, p. 117-132, jan./abr. 2024.

DOI: 10.63405/lexlab.v1n1.06

Resumo: As multinacionais do setor bancário são grandes empresas que possuem um mercado de atuação em diversos países, possuem códigos de ética, que são normais internas das empresas, entretanto, atualmente estão generalizados quando se trata de proteção à mulher. O presente trabalho tem por objetivo comparar as normas estatais de proteção contra a discriminação das mulheres e as normas internas sobre o tema presentes nos códigos de ética dos bancos (multinacionais selecionadas) localizados em Minas Gerais, atualmente. Foi utilizado como metodologia de pesquisa a pesquisa normativa-jurídica, do tipo exploratória, com abordagem qualitativa, usando fontes primárias e secundárias, com o método dedutivo e indutivo, além de utilizar técnicas documentais e jurisprudenciais. Na primeira parte deste trabalho, analisou-se como as leis brasileiras defendem as mulheres, na segunda analisou-se como estão os códigos de ética das multinacionais escolhidas e como essas empresas apoiam a ODS 5, e, por fim, a terceira parte que trouxe propostas de melhoria para essas multinacionais. Por fim, conclui-se que existe descompasso entre as normas de proteção contra a discriminação das mulheres existentes na legislação estatal brasileira e os códigos de ética dos bancos(multinacionais) localizados em Minas Gerais, atualmente, uma vez que ao realizar a análise das normas estatais, verifica-se que elas são amplas, possuindo cláusulas de igualdade de gênero e cláusulas contra a discriminação à mulher, entretanto, ao analisar os códigos de ética, nota-se que são genéricos, pois nenhum apresentou cláusulas específicas às mulheres, apenas dizem que são contra a discriminação, entretanto, discriminação possui um conceito amplo, o qual precisa ser definido e delimitado, diante disso, nota-se que as empresas não possuem uma verdadeira responsabilidade social corporativa(RSC).

Palavras-chave: Igualdade. Mulher. Multinacionais.

Abstract: Multinationals in the banking sector are large companies that have a market in several countries. They have codes of ethics, which are internal company norms, but are currently generalized when it comes to protecting women. The aim of this study is to compare the state rules protecting against discrimination against women and the internal rules on the subject contained in the codes of ethics of the banks (selected multinationals) currently located in Minas Gerais. The research methodology used was normative-legal research, of the exploratory type, with a qualitative approach, using primary and secondary sources, with the deductive and inductive method, as well as using documentary and jurisprudential techniques. The first part of this work analyzed how Brazilian laws defend women, the second part analyzed the codes of ethics of the multinationals chosen and how these companies support SDG 5, and finally the third part brought proposals for improvement for these multinationals. Finally, we conclude that there is a mismatch between the standards for protection against discrimination against women in Brazilian state legislation and the codes of ethics of the banks (multinationals) currently located in Minas Gerais, since when analyzing the state standards, we see that they are broad, with clauses on gender equality and clauses against discrimination against women, However, when analyzing the codes of ethics, it can be seen that they are generic, because none of them have specific clauses for women, they just say that they are against discrimination, however, discrimination has a broad concept, which needs to be defined and delimited, so it can be seen that companies do not have a true corporate social responsibility (CSR).

Keywords: Equality. Women. Multinationals.

1 INTRODUÇÃO

As mulheres estão conquistando cada vez mais seu espaço na sociedade, principalmente no mercado de trabalho, elas representam mais de 50% dos trabalhadores brasileiros. Número que aumenta gradativamente devido a educação formal e a capacitação, boa parte dessas mulheres se encontram em cargos de destaque, entretanto continuam lutando pela busca da igualdade de gênero.³⁰¹

É notório a participação imprescindível das mulheres nas multinacionais, o que também ocorre nessas empresas do setor bancário. As multinacionais são aquelas que estão na “zona cinzenta”, entre o direito nacional e transnacional³⁰². Por estar situada em diversos países, com normas específicas de cada Estado Nacional, é indispensável que no seu processo de gestão as multinacionais utilizam-se de normas internas, também chamadas de códigos de ética, os quais direitos e deveres que deverão ser cumpridos pelas partes interessadas que envolvem as empresas (funcionários; fornecedores; consumidores; investidores; comunidade do entorno) no processo de atuação interna empresarial.³⁰³

Advindo da temática fruto deste trabalho, acerca da igualdade de gênero, que está descrita no parágrafo 5º da Constituição Federal, que diz que todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção³⁰⁴. Entretanto, é notório que as mulheres ainda sofrem muita discriminação no mercado de trabalho, logo, essas multinacionais precisam gerar códigos de ética mais benefícios em relação a discriminação. Tais multinacionais apoiam a ODS 5, ODS

³⁰¹ PORTAL CORREIO. Mercado de trabalho: mulheres são quase 70% do quadro de funcionários da Geap e ocupam cargos de liderança. **Portal Correio**, 24 out. 2022. Disponível em: <https://portalcorreio.com.br/mercado-de-trabalho-mulheres-sao-quase-70-do-quadro-de-funcionarios-da-geap-e-ocupam-cargos-de-lideranca/>

³⁰² BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 2021. 534 f. Tese (Doutorado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2021. p. 16.

³⁰³ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 2021. 534 f. Tese (Doutorado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília. p. 16.

³⁰⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

que são os objetivos de melhoria da ONU, no caso trata-se de igualdade de gênero.³⁰⁵ Assim é importante analisar os códigos e propostas de apoio às ODS, propondo possíveis melhorias para os problemas encontrados.

Desta forma, foi encontrada a seguinte problemática: **existe descompasso entre as normas de proteção contra a discriminação das mulheres existentes na legislação estatal brasileira e os códigos de ética dos bancos(multinacionais) localizados em Minas Gerais, atualmente?** Hipoteticamente, acredita-se que por ter leis específicas relacionadas a violência contra a mulher, as multinacionais deveriam desenvolver melhor suas normas internas de proteção contra a discriminação das mulheres em seus códigos.

Neste ambiente, tem-se por objetivo geral deste trabalho, comparar as normas estatais de proteção contra a discriminação das mulheres e as normas internas sobre o tema presentes nos códigos de ética dos bancos (multinacionais selecionadas) localizados em Minas Gerais, atualmente. E de forma específica, definir como as normas estatais vigentes realizam a proteção contra a discriminação das mulheres no Brasil; verificar a atuação das multinacionais na efetivação da ODS5; identificar a responsabilidade social corporativa (RSC) das multinacionais diante das falhas na efetivação das próprias normas internas (autorregulação).

A escolha deste tema, justifica pela atualmente, as mulheres desempenham um importante papel na sociedade, especialmente no âmbito do trabalho, lugar que estão conquistando cada vez mais o seu espaço e independência. Por este motivo, estão sendo criadas cada vez mais normas que as protegem e tentam inibir a discriminação associada a elas. Nota-se a necessidade da criação de códigos de ética das multinacionais (documentos internos) que superem a legislação em diversos aspectos de proteção de direitos, principalmente, aqueles envolvendo empresas e direitos humanos, efetivando a responsabilidade social corporativa (RSC), através do processo de autorregulação. Em se tratando de gênero, com o foco nas mulheres, faz-se necessário estabelecer normas internas nestas empresas multinacionais para garantir a proteção de igualdade de direitos. A pesquisa possui grande relevância para os juristas, pois estimula o pensamento crítico em um assunto com pouca visibilidade, além de ser relevante para os estudantes, pois já sairão da faculdade com uma visão diferenciada sobre a ligação das multinacionais e os direitos humanos das mulheres. E, principalmente, é importante para as empresas, pois assim, elas irão conseguir visualizar aspectos de mudança no processo de gestão e igualdade de direitos.

Metodologicamente, a presente pesquisa a ser realizada tem por finalidade analisar os códigos de ética e propostas de apoio as ODS, das multinacionais selecionadas, para que assim consiga analisar e resolver a problemática apresentada, para isso foi utilizada a modalidade de pesquisa normativa-jurídica, que busca além de analisar as normas, também a interpretação dos julgados sobre o tema, sendo necessário o entendimento da legislação para melhorar a sua aplicação.³⁰⁶ É uma modalidade confiável, pois traz resultados concretos ao analisar o que a lei diz sobre os códigos de ética, o que os códigos de ética dizem e se os julgados comprovam suas aplicações. Quanto ao tipo pesquisa realizou-se uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, afinal, a pesquisa exploratória serve de base para fundamentos jurídicos para a construção de argumentos sólidos e convincentes, pelo fato que filtra os resultados³⁰⁷, abordagem qualitativa, pois busca as semelhanças e diferenças nos resultados, para a possibilidade de resolver e entender o problema encontrado³⁰⁸. E no caso em específico há a necessidade de explorar os códigos de ética e as propostas de auxílio às

³⁰⁵ ONU. Organização das Nações Unidas. Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável: transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. **Onu Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>

³⁰⁶ BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática da monografia para os cursos de direito. 17. ed. Saraiva, 2022. p. 65.

³⁰⁷ BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática da monografia para os cursos de direito. 17. ed. Saraiva, 2022. p. 93.

³⁰⁸ LAMY, Marcelo. **Metodologia da pesquisa jurídica**: Técnicas de investigação, argumentação e redação. 2011 Elsevier Ltda, 2010. p. 12.

ODS das multinacionais para encontrar o que há em comum. Quanto às fontes, foram usadas as fontes primárias e secundárias, pois além da análise das legislações existentes e dos julgados (fontes primárias), foi feito o estudo do entendimento de autores sobre o assunto (fontes secundárias)³⁰⁹.

Os métodos utilizados foram o dedutivo, que extrai conhecimento a partir de premissas gerais aplicáveis a hipóteses concretas e o indutivo, que extrai conhecimento através de premissas concretas que podem ser generalizadas³¹⁰. E por fim, foram utilizadas as técnicas documental e a jurisprudencial, pois analisa os códigos de ética dos bancos e as suas propostas de apoio a ODS, o que são documentos das empresas,³¹¹ bem como realiza a análise das jurisprudências. Foram utilizados para análise os códigos de ética e conduta das seguintes empresas: Itaú Unibanco, Bradesco, Banco do Brasil e Santander, todas presentes no rol específico.³¹² A escolha das empresas apresentadas foi feita pelo fato de serem grandes multinacionais, que possuem visibilidade, localizadas em Minas Gerais.

Para os procedimentos de análise utilizou-se a Teoria do Direito em Redes e a Teoria de Análise de Conteúdo. Enquanto a Teoria do Direito em Redes contribui para o reposicionamento normativo para análise de controle de autorregulação, a Teoria de Análise de Conteúdo agrupa em categorias os resultados coletados, possibilitando a análise por meios jurídicos.³¹³

Portanto, o descompasso entre as normas de proteção contra a discriminação das mulheres e os códigos de ética de multinacionais em Minas Gerais, existe devido ao fato de que as normas possuem dupla objetividade na proteção das mulheres pelas normas estatais brasileiras (da igualdade de gênero ao combate à discriminação) (2). Esse descompasso é reafirmado na existência de cláusulas de cláusulas genéricas para proteção contra a discriminação de gênero nos documentos empresariais das multinacionais pesquisadas (3), mesmo com uma capacidade de melhoria das normas internas dessas multinacionais pela incorporação de normas estatais vigentes (4).

2 A DUPLA OBJETIVIDADE DE PROTEÇÃO DAS MULHERES PELAS NORMAS ESTATAIS BRASILEIRAS: DA IGUALDADE DE GÊNERO AO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Existe uma dupla objetividade de proteção das mulheres pelas normas estatais brasileiras, uma parte coloca a igualdade de direitos como principal objetivo geral de proteção (2.1), já a outra parte tem como objetivo específico a proteção da mulher através do combate da discriminação e a violência (2.2).

2.1 A IGUALDADE DE DIREITOS COMO PRINCIPAL OBJETIVO DE PROTEÇÃO DEFINIDA PELAS NORMAS ESTATAIS BRASILEIRAS

A proteção da mulher pelas normas estatais brasileiras possui o viés garantido pela igualdade de gênero. Essa garantia é perceptível quando aborda uma igualdade geral (i) e uma igualdade salarial (ii).

³⁰⁹ LAMY, Marcelo. **Metodologia da pesquisa jurídica**: Técnicas de investigação, argumentação e redação. 2011 Ed. Elsevier Ltda, 2010. p. 46.

³¹⁰ BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática da monografia para os cursos de direito. 17 ed. Saraiva, 2022. p. 12.

³¹¹ KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; SOUZA, Carlos Henrique Medeiros. **Metodologia da pesquisa**: um guia prático. Via Litterarum, 2010. p. 28.

³¹² ITC. International Trade Center. **Investment Map. For Better Foreign Investment Attraction and Targeting**. Disponível em: <https://www.investmentmap.org/reportCompany.aspx>.

³¹³ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A licença social para operar como instrumento jurídico de combate ao SLAPP de multinacionais**: como atrelar a autorregulação empresarial aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. p.1.

Devido a luta da mulher em busca de igualdade de direitos foram criadas normas que possuem como objetivo geral a igualdade de direitos entre homens e mulheres (i), para dar fim à sociedade machista que tinha as mulheres como sexo frágil e incapaz. Uma das grandes responsáveis por ajudar nessa luta por igualdade foi a Constituição Federal de 1988 que prevê que homens e mulheres são iguais em seus direitos³¹⁴. Entretanto, na prática nem sempre é o que acontece, um exemplo é a Apelação Cível 1.0432.14.002940-1/001, na qual um edital de concurso público, as vagas para o cargo de Auxiliar de Serviços Gerais foram distribuídas de forma desigual, sendo mais vagas para o sexo masculino, entretanto, o relator entendeu que tratava-se de uma situação de discriminação e que ao longo da história as mulheres demonstraram desempenhar de forma eficiente as funções de serviços gerais, sendo necessário afastar a discriminação operada no edital do concurso, devido a violação constitucional.³¹⁵

A Declaração dos Direitos Humanos, no artigo 7º, também diz que todos são iguais perante a lei³¹⁶ artigo que também está sendo violado, um exemplo dessa violação é a Apelação Cível 1.0024.10.146906-2/001, neste caso, eram descontados os mesmos valores de homens e mulheres. Entretanto, quando se aposentam, o valor auferido pelos homens era maior. O relator entendeu que este fato viola o princípio da dignidade da pessoa humana e isonomia, determinando o reajuste e o pagamento das diferenças encontradas.³¹⁷

Além das leis já vigentes, existem projetos de leis aguardando aprovação, como o Projeto proposto pelo Delegado Edson Moreira do ano de 2016, quando era Deputado Federal³¹⁸, e o Projeto de Lei nº 1801 de 2022, proposto pelo deputado Alexandre Frota.³¹⁹ Ambos objetivam a igualdade de gênero, entretanto, este último projeto justifica pelo fato de que atualmente a desigualdade de gênero tem se tornado um assunto bastante recorrente, e usa como uma de suas bases os Objetivos de Desenvolvimento da ONU³²⁰.

A segunda igualdade observada é a da igualdade salarial (ii), a qual é garantida tanto pela lei 14.611/23 quanto pelo artigo 23 da Declaração de Direitos Humanos, que vedam a diferenciação salarial entre homens e mulheres referente a realização de trabalho igual^{321 322}. Na prática também não estão sendo cumpridos, um exemplo claro é o Processo nº 0010307-45.2023.5.03.0051 (ROT), a recorrente trabalhava para o Banco Bradesco S.A, e recebia salário

³¹⁴ BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (art. 5º)

³¹⁵ MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Cível 1.0432.14.002940-1/001**, Relator(a): Des.(a) Wagner Wilson, 19ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 24/02/2022, publicação da súmula em 07/03/2022.

³¹⁶ Brasil. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm (art. 7º).

³¹⁷ MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Cível 1.0024.10.146906-2/001**, Relator(a) Des.(a) Rogério Medeiros. 13ª Câmara Cível, julgamento em 11/05/2017, publicação da súmula em 02/06/2017.

³¹⁸ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de lei nº ____ de 2016. Autoriza o Poder Executivo a Promover o Pacto Federativo de Igualdade entre Homens e Mulheres, e fixar o mês de março como mês dedicado à promoção da equidade de gênero (março lilás). Delegado Edson Moreira. 03/2016. **Câmara Dos Deputados**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1446375 (art. 1º).

³¹⁹ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de lei nº 1801 de 2022. Dispõe sobre diretrizes visando a promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens em cumprimento a dispositivo da Constituição Federal. Alexandre Frota. 06/2022. **Câmara Dos Deputados**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2192603&filename=PL%201801/2022 (art. 1º).

³²⁰ ONU. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. **Onu Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> (ODS 5- Igualdade de gênero)

³²¹ OEA. Organização dos Estados Americanos. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm (art. 23).

³²² BRASIL. Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm (art. 1º).

inferior ao de um homem, mesmo desempenhando as mesmas funções, dito isso, o relator entendeu que realmente a empresa estava descumprindo o princípio da isonomia salarial entre homens e mulheres, determinando os pagamentos das diferenças salariais.³²³

Portanto, nota-se que há diversos descumprimento das normas que efetivam a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Entretanto, quando a situação é levada ao judiciário a norma é aplicada de maneira correta. É notório que alcançar a igualdade de gênero é essencial para a construção de uma sociedade justa e igualitária, para chegar a este objetivo além das leis com objetivos gerais de igualdade de gênero, foram criadas as leis em que os objetivos específicos são os do combate à discriminação. Compreendido o aspecto geral, passa-se a análise das normas específicas para o combate à discriminação e violência.

2.2 A ESPECIFICIDADE DAS NORMAS DE PROTEÇÃO DA MULHER DEFINIDAS PELO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO/VIOLÊNCIA

Ao realizar a análise sobre como as normas que tem por objetivo geral a igualdade de direitos, nota-se que elas não estão sendo devidamente cumpridas e as mulheres continuam sofrendo discriminação. Diante da necessidade de garantir a igualdade de gênero foram incluídas normas específicas de proteção à mulher.

A especificidade normativa presente na proteção da mulher considera o processo de especificação do sujeito de direito, no qual o este passa a ser visto em sua especificidade e concreticidade³²⁴. Essa garantia é perceptível quando verifica-se as leis específicas contra a discriminação (i) e contra a violência (ii).

É importante ressaltar que a discriminação contra a mulher também é um tipo de violência contra a mulher de acordo com o Decreto n.º 1973 de 1996³²⁵. Para garantir o combate à discriminação (i), foi criado o Decreto n.º 4377, de 13 de setembro de 2002, chamado de Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) que define discriminação contra a mulher toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, que objetive prejudicar um exercício praticado por uma mulher, em qualquer campo.³²⁶ Este decreto dispõe de medidas que objetivam ressaltar a igualdade entre homens e mulheres, com sanções que proíbam toda a discriminação contra a mulher.³²⁷

Entretanto, mesmo com uma norma tão específica, ainda existem diversas situações em que a discriminação se encontra visível. Um exemplo é o processo 0010761-89.2022.5.03.0041, em que uma mulher, negra, imigrante, lactante, foi dispensada por uma grande empresa. O TRT3 entendeu a dispensa inválida, mesmo a empresa tendo alegado o vício da vontade, pois não haveria como ter livre vontade. Devido ao fato, a mulher não teve escolha, pediu demissão, pois não tinha com quem deixar seu filho. Deste modo, a empresa deveria empreender esforços para manter a empregada no serviço, ainda mais no momento de fragilidade que a reclamante vivia. No caso, nos primeiros meses de maternidade a

³²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **PJe: 0010307-45.2023.5.03.0051 (ROT)**; Disponibilização: 08/09/2023; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Marco Antônio Paulinelli Carvalho. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=890>

³²⁴ PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 191.

³²⁵ BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm (art 6)

³²⁶ BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm (art. 1º)

³²⁷ BRASIL. Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm (art. 2º)

empresa reclamada infringiu os artigos 5º, XXIII e 170, III, da CR/88. O relator ainda considerou em sua decisão a violação direta do ODS 5 da ONU, que trata da igualdade de gênero.³²⁸

Outra lei de grande importância é a Lei n.º 14.443 de 2022, a qual busca retirar uma discriminação indireta contra a mulher, pois anteriormente a mulher precisava pedir autorização ao marido para realizar esterilização. Referida lei busca a obrigatoriedade, tornando a mulher, finalmente, responsável pelo seu próprio corpo.³²⁹

Também existem leis específicas contra a violência à mulher (ii), como a Lei n.º 11340 de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, a qual cria mecanismo para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.³³⁰ E a Lei n.º 13104/2015, a qual acrescenta o crime de feminicídio no código penal, feminicídio é uma espécie de homicídio contra a mulher, em razão do seu sexo.³³¹ Entretanto, nota-se que os números de violência contra a mulher só crescem anos após anos. Pesquisas apontam que o número de homicídios baixou cerca de 31%, entretanto o número de feminicídios aumentou cerca de 37% no Brasil, esse fato ocorreu devido a Lei n.º 13.140/2015, pois os casos que eram registrados como homicídios agora são registrados como feminicídios.³³²

Ao realizar a análise de leis e julgados referentes tanto a igualdade de gênero como objetivo geral, quanto às que são específicas contra a discriminação e violência. Nota-se que, não estão sendo devidamente cumpridas, sendo que a própria ONU definiu ser necessária a criação da ODS 5, que objetiva a igualdade de gênero. Portanto é necessário o apoio efetivo de multinacionais e a criação de normas internas eficientes que vão além do dito nas leis estatais, é o que se passa a analisar.

3 O CARÁTER GENÉRICO DA PROTEÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO EM MINAS GERAIS NO SETOR BANCÁRIO

O setor bancário em Minas Gerais compreende grande parcela de atuação das multinacionais. Esse setor possui um caráter genérico quando considera-se a proteção da igualdade de gênero. Tal questão existe devido a uma atuação indireta das multinacionais do setor bancário na efetivação do Objetivo Desenvolvimento Sustentável - ODS n.º 5 para implementação da Agenda 2030 da ONU (3.1). Além do que, acontece devido as cláusulas genéricas para a proteção contra a discriminação de gênero nas normas internas definido pela ausência de uma verdadeira responsabilidade social corporativa (3.2).

³²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **ROPS n. 0010761-89.2022.5.03.0041**. Disponibilização: 08/09/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Emerson José Alves Lage.

³²⁹ BRASIL. Lei n.º 14.443, de 2 de setembro de 2022. Regula o § 7º do art. 226 da Constituição Federal, que trata do planejamento familiar, estabelece penalidades e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9263.htm (art. 1º)

³³⁰ BRASIL. Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

³³¹ BRASIL. Lei n.º 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei n.º 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm (art 1º)

³³² PICCIRILLO, Debora. Silvestre, Giane. Aumento dos feminicídios no Brasil mostra que mulheres ainda não conquistaram o direito à vida. **G1**. 08 de mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2023/03/08/aumento-dos-feminicidios-no-brasil-mostra-que-mulheres-ainda-nao-conquistaram-o-direito-a-vida.ghtml>

3.1 A ATUAÇÃO INDIRETA DAS MULTINACIONAIS DO SETOR BANCÁRIO NA EFETIVAÇÃO DO OBJETIVO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL N. 5 PARA IMPLEMENTAÇÃO DA AGENDA 2030 DA ONU

Ao analisar as propostas das multinacionais do setor bancário presentes em Minas Gerais³³³, nota-se que existe um apoio meramente formal da maioria dos bancos à efetivação do ODS 5 que trata da igualdade de gênero (i), entretanto, algumas empresas, isoladamente, efetivam de maneira concreta (ii).

O Brasil possui uma legislação ampla que trata de igualdade de gênero e leis contra a discriminação contra a mulher, conforme apontado nos tópicos anteriores. Porém, é notório que essas leis, na maioria das vezes, só são cumpridas quando chegam ao judiciário. Visando acabar com este problema foi criado o ODS 5 para aplicação de governos e empresas em todo o mundo com a Agenda 2030. Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) em um plano de ação estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que objetivam a melhoria da qualidade de vida da sociedade e do planeta até 2030. O objetivo que será tratado no presente trabalho será o da ODS 5, que tem por finalidade alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, eliminando a discriminação e a violência contra a mulher.³³⁴ Para que a ONU consiga alcançar tal objetivo até 2030, ela precisa de apoiadores, portanto, as multinacionais possuem um papel extremamente relevante.

Assim, a atuação das multinacionais passou a ser considerada em Pacto Global, o qual é uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para que seja possível o crescimento da cidadania e sustentável, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. Esse pacto “chama” as empresas para se alinharem em ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios encontrados na sociedade, sendo a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo.³³⁵ Entretanto, existe um grande problema, a maior parte das multinacionais, do setor bancário, presentes em Minas Gerais, apoiam apenas de maneira formal, somente uma pequena porcentagem trabalha de maneira efetiva. É possível notar esse apoio meramente formal, quando a multinacional diz apoiar, mas não apresenta nenhuma proposta sólida.

O apoio meramente formal (i) pode ser observado quando analisa os documentos do Banco Bradesco S.A, que está presente no mercado desde 1940, que se autodenomina com um dos maiores bancos do mundo³³⁶, que apenas diz que a ODS apresenta potencial de receber contribuições a partir de seus negócios e práticas internacionais,³³⁷ é apenas uma possibilidade, nada concreto. Já o Banco Santander não apresentou nenhum projeto até o momento, somente diz que deseja atuar para a construção de uma sociedade que valorize a diversidade, para que todos consigam mais oportunidades, sem se importar com gênero.³³⁸

Também há multinacionais do setor que apoiam de maneira concreta (ii) como o Banco do Brasil, o qual apoia o Projeto Mulheres em Movimento, realizado pela Sociedade de Apoio Sócio Ambientalista e Cultural (Sasac), que é realizado apenas na região do Polígono das

³³³ Metodologicamente a escolha das multinacionais para esta análise está amplamente discutida na introdução deste trabalho.

³³⁴ ONU. Organização das Nações Unidas. Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável: transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. **Onu Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel> (item 3).

³³⁵ PACTO GLOBAL. **A iniciativa**. Rede Brasil. s.d. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa#:~:text=O%20Pacto%20Global%20n%C3%A3o%20%C3%A9,lideran%C3%A7as%20corporativas%20comprometidas%20e%20inovadoras>. p.1.

³³⁶ BRADESCO. **Conheça a trajetória do Bradesco**. Osasco/SP, s.d. Disponível em: <https://banco.bradesco/html/classic/sobre/> p. 1.

³³⁷ BRADESCO. **Governança e estratégia de sustentabilidade**. Osasco/SP, s.d. Disponível em: <https://banco.bradesco/html/classic/sobre/sustentabilidade/internas/governanca-estrategia-sustentabilidade.shtm> p. 1.

³³⁸ SANTANDER. **Fazer pelo nosso amanhã, hoje**. s. l, s.d. Disponível em: <https://www.santander.com.br/sustentabilidade/posicionamento/estrategia> p. 1.

Secas, no município de Simão Dias, uma das regiões mais pobres do Brasil, onde a situação é mais difícil para as mulheres. O projeto consiste na aplicação de tecnologias em pequenas propriedades rurais, qualificando agriculturas como protagonistas na resolução de problemas cotidianos.³³⁹

O Itaú Unibanco foi a empresa que apresentou a proposta mais efetiva com o projeto Itaú Mulher Empreendedora, um projeto de iniciativa própria, com parceria com a *International Finance Corporation* (IFC) e com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID)³⁴⁰, que visa a promoção da equidade em diversas áreas, seja dentro da empresa, com estratégias de diversidade, criação de políticas para mães e gestantes, diagnóstico sobre ascensão feminina; com os clientes, apoiando o empreendedorismo feminino, analisando as necessidades das mulheres; e na sociedade, incentivando à educação feminina no campo de exatas e comunicação, prezando a igualdade; iniciativas que prezam o desenvolvimento econômico e social, através da igualdade de direitos.³⁴¹

Apesar da falta de lei que torne obrigatório a efetivação das ODS por empresas de grande porte (multinacionais), o Brasil é um dos apoiadores da Agenda 2030, e como foi visto no tópico 2, o país possui um ordenamento amplo em relação as leis que objetivam a igualdade de gênero e são contra a discriminação.

Portanto, seria necessário a criação de legislação para impor o compromisso de realmente efetivar o apoio às ODS, para que assim exista um maior número de propostas efetivas. Tal questão também é observada nas cláusulas de proteção das normas internas das empresas multinacionais pesquisadas, aumentando a responsabilidade social corporativa (RSC) dessas empresas. Para verificar a participação das multinacionais do setor bancário, no objetivo de inibir a discriminação contra a mulher e apoiar a igualdade de gênero, é necessário olhar além das suas propostas de efetivação a ODS 5. É preciso analisar como a responsabilidade social corporativa (RSC) dessas empresas está correlacionando essa temática. É o que se passa a analisar.

3.2 A EXISTÊNCIA DE CLAÚSULAS GENÉRICAS PARA A PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS NORMAS INTERNAS DEFINIDO PELA AUSÊNCIA DE UMA VERDADEIRA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC).

As empresas multinacionais, através de suas normas internas, denominadas como códigos de ética e conduta e/ou políticas empresariais definem direitos e deveres que devem ser cumpridos por suas partes interessadas em seu ambiente empresarial. Essa atuação da empresa define a responsabilidade social corporativa (RSC), que significa o processo de autorregulação empresarial para uma atuação social e ética.³⁴² A definição de um processo de autorregulação empresarial através dos documentos internos (normas internas) das multinacionais possui extrema importância, uma vez que essas multinacionais estão em uma espécie de "Zona Cinzenta", entre o direito nacional e transnacional.³⁴³ Portanto, esse processo

³³⁹ARAÚJO, Elizângela. **Tecnologias sociais favorecem autonomia de mulheres em Sergipe**. Brasília/DF. Fundação BB, 01 out. 2018. Disponível em: <https://www.fbb.org.br/pt-br/component/k2/conteudo/tecnologias-sociais-favorecem-autonomia-de-mulheres-em-sergipe> p. 1.

³⁴⁰ PACTO GLOBAL. **Mais presença feminina nos negócios- Itaú Unibanco**. Rede Brasil. s.d. Disponível em: https://www.pactoglobal.org.br/info-case/13_p.1

³⁴¹CEBDS. **Itaú Unibanco e os ODS: caminhos para o desenvolvimento sustentável**. s.l. 07 ago. 2017. Disponível em: <https://cebds.org/itau-unibanco-e-os-ods-caminhos-para-o-desenvolvimento-sustentavel/#.ZBo1ctMLVh> p.1.

³⁴² BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 2021. 534 f. Tese (Doutorado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2021.p.16.

³⁴³ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 2021. 534 f. Tese (Doutorado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2021. p. 16.

de autorregulação é necessário para que exista uma padronização na atuação social e ética dessas empresas independentemente de estarem em território nacional ou estrangeiro.

Em se tratando da temática deste trabalho, a efetivação do ODS 5 para a devida proteção contra discriminação de gênero, observa-se que o escopo dos documentos empresariais pesquisados (Códigos de Ética e Conduta e Políticas Empresariais), verificar-se a existência de cláusulas genéricas.

Ao analisar o código de ética e conduta do Itaú Unibanco, verifica-se que eles dizem que respeitam as leis de diversidade e de direitos humanos, além de adotarem práticas e políticas de estímulo à diversidade e o combate à todo tipo de discriminação.³⁴⁴ Ademais, diz que é inaceitável na instituição, discriminar ou apoiar a prática de discriminação contra qualquer pessoa, por seu gênero.³⁴⁵ O Banco do Brasil S.A diz que não tolera o desrespeito à dignidade, à igualdade, à diversidade e à privacidade das pessoas³⁴⁶, além de repudiar condutas que possam caracterizar discriminação ou sua indução.³⁴⁷ Já o Santander diz que seu Código de Conduta Ética está baseado em cinco princípios, e um deles é a diversidade, que é a soma das diferenças que irá transformá-los em uma Instituição melhor.³⁴⁸ O Bradesco já define como um de seus valores o respeito à dignidade e à diversidade do ser humano.³⁴⁹ Observa-se que os códigos de ética analisados tratam apenas de forma genérica a igualdade de gênero, quando deveriam trazer de forma específica cláusulas contra a discriminação contra a mulher, assim como nas normas estatais. Nota-se que, as empresas possuem essas normas genéricas não apenas no âmbito da igualdade de gênero, mas também já foi apontado que ela existe no âmbito trabalhista, ambiental e relações de consumo.³⁵⁰

Portanto, a presença de cláusulas genéricas, se define pela ausência de uma responsabilidade social corporativa, portanto, é necessário usar as normas estatais como parâmetros para a melhoria desse processo de autorregulação, haja vista que a legislação brasileira é ampla e os códigos devem se sobressair sobre ela, sendo transparentes e abrangentes.

4 AS NORMAS ESTATAIS COMO PARÂMETROS PARA A MELHORIA DAS NORMAS INTERNAS DAS MULTINACIONAIS DO SETOR BANCÁRIO PESQUISADAS

Existe um grande problema tanto na adesão às orientações do ODS 5, quanto nas normas internas das multinacionais do setor bancário, como visto nos tópicos anteriores, devido à generalidade em ambos os quesitos. Entretanto, nota-se que as leis estatais brasileiras contra a discriminação às mulheres e que prezam pela igualdade de gênero são abrangentes e certeiras, sendo necessário usá-las como ponto de melhoria e aprofundamento nas normas internas e no apoio da ODS 5.

³⁴⁴ ITAÚ UNIBANCO. **Código de ética Itaú Unibanco**. São Paulo-SP, nov. 2019. Disponível em: <https://ww69.itaunet.com.br/files/relatorios/C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20Ita%C3%BAUnibanco.pdf> p.9.

³⁴⁵ ITAÚ UNIBANCO. **Código de Ética Itaú Unibanco**. São Paulo-SP, nov. 2019. Disponível em: <https://ww69.itaunet.com.br/files/relatorios/C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20Ita%C3%BAUnibanco.pdf> p.33.

³⁴⁶ BANCO DO BRASIL. **Código de Ética**. Brasília-DF, jan. 2022. Disponível em: <https://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/CE-2022-2023-Potugues-compactado.pdf> p.7.

³⁴⁷ BANCO DO BRASIL. **Código de Ética**. Brasília-DF, jan. 2022. Disponível em: <https://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/CE-2022-2023-Potugues-compactado.pdf> p.13.

³⁴⁸ SANTANDER. **Código de Conduta Ética Santander**. s.l, out. 2016. Disponível em: https://cms.santander.com.br/sites/WPS/documentos/arq-codigode-etica/20-05-20_193350_codigodecondutaportuguesimpresso5.pdf p.22.

³⁴⁹ BRADESCO. **Código de Conduta Ética da Organização Bradesco**. s.l, maio 2022. Disponível em: https://banco.bradesco/assets/pessoajuridica/pdf/codigo_conduta_etica_corporativo.pdf p.2.

³⁵⁰ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso; OLIVEIRA, Lorena Beatriz; AMARAL. Suzie Kerle. O papel da RSC na superação das normas estatais de proteção dos direitos humanos: um estudo comparado acerca das normas internas de grupos diversos de multinacionais. **Altus Ciência**. s.l, v. 19, ago. a dez-2023. p. 14-16.

No quadro abaixo, para facilitar o entendimento será apresentado o que cada código de ética diz e o que poderia melhor, lembrando que todos os pontos usados em um código poderão ser usados nos demais.

Quadro 01 - Possíveis melhorias aos códigos de ética

MULTINACIONAL PESQUISADA	O QUE DIZ SOBRE A IGUALDADE DE GÊNERO	O QUE PODERIA MELHORAR
ITAÚ UNIBANCO S.A	Dizem que respeitam as leis de diversidade e de direitos humanos, além de adotarem práticas e políticas de estímulo à diversidade e o combate a todo tipo de discriminação. Ademais, diz que é inaceitável na instituição, discriminar ou apoiar a prática de discriminação contra qualquer pessoa, por seu gênero.	- Definir as leis de diversidade e de direitos humanos que são respeitadas; - Definir os tipos de discriminação contra as mulheres que podem acontecer na empresa e como elas são combatidas; - Definir as práticas e políticas que são usadas na instituição contra a discriminação à mulher; - Criar cláusulas específicas às mulheres; - Definir punições a quem discriminar as mulheres; - Apresentar meios que ressaltam a igualdade entre homens e mulheres; - Aplicar as leis que foram citadas no presente trabalho, em seus códigos de ética.
BANCO DO BRASIL S.A	Diz que não tolera o desrespeito à dignidade, à igualdade, à diversidade e à privacidade das pessoas, além de repudiar condutas que possam caracterizar discriminação ou sua indução.	- Definir a forma que é repudiada as condutas de discriminação contra a mulher; - Definir punições a quem discriminar as mulheres; - Definir os tipos de discriminação contra as mulheres que podem acontecer na empresa e como elas são combatidas; - Criar cláusulas específicas às mulheres; - Apresentar meios que ressaltam a igualdade entre homens e mulheres; - Aplicar as leis que foram citadas no presente trabalho, em seus códigos de ética.
SANTANDER	Diz que seu Código de Conduta Ética está baseado em cinco princípios, e um deles é a diversidade, que é a soma das diferenças que irá transformá-los em uma Instituição melhor.	- Definir a forma que é usado o princípio da diversidade; - Definir as práticas e políticas que são usadas na instituição contra a discriminação à mulher; - Criar cláusulas específicas às mulheres; - Definir punições a quem discriminar as mulheres; - Apresentar meios que ressaltam a igualdade entre homens e mulheres; - Aplicar as leis que foram citadas no presente trabalho, em seus códigos de ética.
BRABESCO	Define como um de seus valores o respeito à dignidade e à diversidade do ser humano.	- Mostrar como é feita essa definição; - Definir as práticas e políticas que são usadas na instituição contra a discriminação à mulher; - Criar cláusulas específicas às mulheres; - Definir punições a quem discriminar as mulheres; - Apresentar meios que ressaltam a igualdade entre homens e mulheres; - Aplicar as leis que foram citadas no presente trabalho, em seus códigos de ética.

Fonte: Autoria Própria, 2024.

Assim, observa-se que o padrão de melhoria dos documentos internos das multinacionais analisadas considera que deve-se ter uma melhor definição de quais são as leis contra a discriminação que são respeitadas, definir as formas de apoio à mulher, bem como, definir cláusulas específicas em benefício as mulheres. O que demonstra que para as questões

de gênero, as normas estatais brasileiras e internacionais representam um parâmetro assertivo para balizar a melhoria das normas empresariais.

Em aspecto de gestão empresarial, tal questão representa o processo de Compliance Empresarial, que significa estudar possíveis medidas para adoção de melhores práticas, com aplicação às políticas internas empresariais; ou seja, ir além do cumprimento das normas estatais, com programas de integridade interna, no caso, integridade da mulher. Assim, as empresas analisadas, para terem uma atuação melhor de verdadeira responsabilidade social corporativa (RSC) devem ir além de meramente cumprir o determinado acima (Compliance Empresarial) aplicando ações que além do que as normas estatais definem, incluindo uma atuação ativa das partes interessadas para definir seus deveres em um padrão ético.³⁵¹

Como foi possível notar no quadro acima, a melhor e mais fácil solução para acabar com a generalidade dos códigos de ética, seria a incorporação das normas estatais brasileiras de proteção contra a discriminação à mulher e as normas de igualdade de gênero, além da criação de programas de integridade interna (Compliance). Essa incorporação auxiliaria na resolução do problema dos códigos definindo a verdadeira responsabilidade social corporativa (RSC) e consequentemente resolveria o apoio genérico ao ODS 5, uma vez que os códigos possuiriam apoio concreto à igualdade de gênero.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve o desígnio de comparar as normas estatais de proteção contra a discriminação das mulheres e as normas internas sobre o tema presentes nos códigos de ética dos bancos (multinacionais selecionadas) localizados em Minas Gerais, atualmente.

O primeiro objetivo específico deste trabalho teve a intenção de definir como as normas estatais vigentes realizam a proteção contra a discriminação das mulheres no Brasil. Esse resultado pode ser verificado nos itens 2.1 e 2.2 do presente artigo, ao descreverem sobre as normas que possuem como objetivo geral a igualdade de gênero e sobre as normas que possuem como objetivo específico a proteção contra a discriminação às mulheres, além de realizar a análise de julgados para saber como a legislação está sendo aplicada.

Como segundo objetivo específico, por sua vez, buscou verificar a atuação das multinacionais na efetivação da ODS 5, resultado que pode ser encontrado no item 3.1 do presente trabalho, uma vez que foi analisado o apoio de cada multinacional, verificando quais apoiam de maneira concreta e quais de forma meramente formal.

O como terceiro e último objetivo específico, teve o propósito de identificar a responsabilidade social corporativa (RSC) das multinacionais diante das falhas na efetivação das próprias normas internas (autorregulação), resultado que pode ser encontrado no item 3.2, pois foi analisado todos os códigos de ética das empresas escolhidas, verificando se há ou não cláusulas internas que protegem as mulheres contra a discriminação e a desigualdade de gênero, para que fosse possível saber se realmente existe uma verdade responsabilidade social corporativa.

Portanto, existe descompasso entre as normas de proteção contra a discriminação das mulheres existentes na legislação estatal brasileira e os códigos de ética dos bancos (multinacionais) localizados em Minas Gerais, atualmente, uma vez que ao realizar a análise das normas estatais, verifica-se que elas são amplas, possuindo cláusulas de igualdade de gênero e cláusulas contra a discriminação à mulher. Entretanto, ao analisar os códigos de ética, nota-se que são genéricos, pois nenhum apresentou cláusulas específicas às mulheres, apenas dizem que são contra a discriminação, entretanto, discriminação possui um conceito amplo, o qual precisa ser definido e delimitado, diante disso, nota-se que as empresas não possuem

³⁵¹ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 2021. 534 f. Tese (Doutorado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília. p. 381.

uma verdadeira responsabilidade social corporativa (RSC). Sendo assim, é necessário o uso das normas estatais brasileiras, como parâmetro de melhoria, além do uso do compliance empresarial.

Propõe-se, para futuros estudos deste trabalho, uma análise de como as multinacionais do setor bancário, presentes em todo o Brasil, elaboram em seus códigos de ética o apoio contra a discriminação às mulheres, além de verificar as propostas de apoio à ODS5.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Elizângela. **Tecnologias sociais favorecem autonomia de mulheres em Sergipe**. Brasília/DF. Fundação BB, 01 out. 2018. Disponível em: <https://www.fbb.org.br/pt-br/component/k2/conteudo/tecnologias-sociais-favorecem-autonomia-de-mulheres-em-sergipe>

BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 2021. 534 f. Tese (Doutorado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2021.

BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A licença social para operar como instrumento jurídico de combate ao SLAPP de multinacionais**: como atrelar a auto regulação empresarial aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável(ODS) da ONU.

BALBINO, Michelle Lucas Cardoso; OLIVEIRA, Lorena Beatriz; AMARAL, Suzie Kerle. O papel da RSC na superação das normas estatais de proteção dos direitos humanos: um estudo comparado acerca das normas internas de grupos diversos de multinacionais. **Altus Ciência**. s.l, v. 19, ago. a dez-2023.

BANCO DO BRASIL. **Código de Ética**. Brasília-DF, jan. 2022. Disponível em: <https://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/CE-2022-2023-Potugues-compactado.pdf>

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática da monografia para os cursos de direito. 17. ed. Saraiva, 2022.

BRADESCO. **Código de Conduta Ética da Organização Bradesco**. s.l, maio 2022. Disponível em: https://banco.bradesco/assets/pessoajuridica/pdf/codigo_conduta_etica_corporativo.pdf p.2.

BRADESCO. **Conheça a trajetória do Bradesco**. Osasco/SP, s.d. Disponível em: <https://banco.bradesco/html/classic/sobre/>

BRADESCO. **Governança e estratégia de sustentabilidade**. Osasco/SP, s.d. Disponível em: <https://banco.bradesco/html/classic/sobre/sustentabilidade/internas/governanca-estrategia-sustentabilidade.shtm>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm

BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Planalto**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. **Planalto**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

BRASIL. Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. **Planalto**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm

BRASIL. Lei nº 14.443, de 2 de setembro de 2022. Regula o § 7º do art. 226 da Constituição Federal, que trata do planejamento familiar, estabelece penalidades e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9263.htm

BRASIL. Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **PJe: 0010307-45.2023.5.03.0051 (ROT)**; Disponibilização: 08/09/2023; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Marco Antônio Paulinelli Carvalho. Disponível em:

<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=890>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. ROPS n. **0010761-89.2022.5.03.0041**. Disponibilização: 08/09/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Emerson José Alves Lage.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de lei nº ____ de 2016. Autoriza o Poder Executivo a Promover o Pacto Federativo de Igualdade entre Homens e Mulheres, e fixar o mês de março como mês dedicado à promoção da equidade de gênero (março lilás). Delegado Edson Moreira. 03/2016. **Câmara dos Deputados**. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1446375

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de lei nº 1801 de 2022. Dispõe sobre diretrizes visando a promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens em cumprimento a dispositivo da Constituição Federal. Alexandre Frota.06/2022. **Câmara Dos Deputados**.

Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2192603&filena me=PL%201801/2022

CEBDS. **Itaú Unibanco e os ODS**: caminhos para o desenvolvimento sustentável. s.l. 07 ago. 2017. Disponível em: <https://cebds.org/itau-unibanco-e-os-ods-caminhos-para-o-desenvolvimento-sustentavel/#.ZBo1ctLMLVh>

ITAÚ UNIBANCO. **Código de ética Itaú Unibanco**. São Paulo-SP, nov. 2019. Disponível em: <https://ww69.itaui.com.br/fileserver/relatorios/C%C3%B3digode%C3%89ticaIta%C3%BAUnibanco.pdf>

ITC. International Trade Center. **Investment Map. For Better Foreign Investment Attraction and Targeting**. Disponível em:

<https://www.investmentmap.org/reportCompany.aspx>.

KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; SOUZA, Carlos Henrique Medeiros. **Metodologia da pesquisa**: um guia prático. Ibicaraí: Via Litterarum, 2010.

LAMY, Marcelo. **Metodologia da pesquisa jurídica**: Técnicas de investigação, argumentação e redação. 2011. Elsevier Ltda, 2010.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Cível 1.0024.10.146906-2/001**, Relator(a) Des.(a) Rogério Medeiros. 13ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 11/05/2017, publicação da súmula em 02/06/2017.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Cível 1.0432.14.002940-1/001**, Relator(a): Des.(a) Wagner Wilson, 19ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 24/02/2022, publicação da súmula em 07/03/2022.

OEA. Organização dos Estados Americanos. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm

ONU. Organização das Nações Unidas. Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável: transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. **Onu Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>

ONU. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. **Onu Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>

PACTO GLOBAL. **A iniciativa**. Rede Brasil. s.d. Disponível em:

<https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa#:~:text=O%20Pacto%20Global%20n%C3%A3o%20%C3%A9,lideran%C3%A7as%20corporativas%20comprometidas%20e%20inovadoras>.

PACTO GLOBAL. **Mais presença feminina nos negócios - Itaú Unibanco**. Rede Brasil. s.d. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/info-case/13>

PICCIRILLO, Debora. Silvestre, Giane. Aumento dos feminicídios no Brasil mostra que mulheres ainda não conquistaram o direito à vida. **G1**. 08 de mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2023/03/08/aumento-dos-feminicidios-no-brasil-mostra-que-mulheres-ainda-nao-conquistaram-o-direito-a-vida.ghtml>

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PORTAL CORREIO. Mercado de trabalho: mulheres são quase 70% do quadro de funcionários da Geap e ocupam cargos de liderança. **Portal Correio**, 24 out. 2022. Disponível em: <https://portalcorreio.com.br/mercado-de-trabalho-mulheres-sao-quase-70-do-quadro-de-funcionarios-da-geap-e-ocupam-cargos-de-lideranca/>

SANTANDER. **Código de Conduta Ética Santander**. s.l, out. 2016. Disponível em: https://cms.santander.com.br/sites/WPS/documentos/arq-codigode-etica/20-05-20_193350_codigodecondutaportuguesimpresso5.pdf

SANTANDER. **Fazer pelo nosso amanhã, hoje**. s. l, s.d. Disponível em: <https://www.santander.com.br/sustentabilidade/posicionamento/estrategia>

Para publicar na **LexLab Revista Eletrônica de Direito**,
acesse o endereço eletrônico www.revistalexlab.org.
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o
trabalho de edição.