A RESPONSABILIDADE CORPORATIVA E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO: A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

Corporate Responsibility and Women's Fundamental Rights in the Workplace: The Pursuit of Gender Equality

Renata Albuquerque Lima[1]

Universidade Christus - UNICHRISTUS

Átila de Alencar Araripe Magalhães[2]

Universidade de Fortaleza

Thais Cristina Freitas[3]

Universidade Estadual Vale do Acaraú

https://doi.org/10.62140/RLAMTF152492953

Sumário: 1. Introdução; 2. A violência contra mulheres como violação dos direitos fundamentais; 2.1 ESG, o pilar "social" e a promoção da igualdade de gênero; 2.2 A

[1] Professora Pós-Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Doutora em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará – UFC. Graduada em Direito pela UFC e em Administração de Empresas pela UECE. Professora do Programa de Pós-Graduação (Mestrado) da UNICHRISTUS. Professora Adjunta do Curso de Direito da Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA. Coordenadora do Curso de Direito da Faculdade Luciano Feijão - FLF. Advogada. E-mail: realbuquerque@yahoo.com. Link ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4019-9558.

[2] Professor Pós-doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Mestre em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Especialista em Direito e Processo Tributários pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR) e especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). É professor de Direito Processual Civil da Universidade de Fortaleza – UNIFOR, na Cidade de Fortaleza/CE, Brasil. Advogado. E-mail: atila@leiteararipe.adv.br. Link ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1964-4071.

[3]Pós-graduanda em Processo Civil e Direito do Trabalho. Graduada em Direito pela Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA. E-mail: freitasthaisc@gmail.com Link ORCID: https://orcid.org/0009-0009-5172-0204

responsabilidade corporativa e os direitos fundamentais das mulheres no ambiente de trabalho; 3. O caso Magazine Luiza: boas práticas empresariais e direitos fundamentais das mulheres; 4. Desafios e limites da aplicação do ESG na proteção dos direitos das mulheres; 5. Conclusão.

Resumo O presente artigo analisa a responsabilidade das empresas no enfrentamento à violência contra mulheres no Brasil, a partir da aplicação do pilar social da ferramenta ESG (Environmental, Social and Governance). Parte-se do entendimento de que a promoção da igualdade de gênero e a criação de ambientes laborais seguros são deveres compartilhados entre o Estado e a iniciativa privada, considerando a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Com abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, a pesquisa fundamenta-se em revisão bibliográfica e documental, utilizando autores como Sarlet, Padilha, Silva, Schwab e Redecker et al., além do estudo de caso da Magazine Luiza. A análise evidencia que práticas corporativas sustentadas em ESG, especialmente voltadas à diversidade, inclusão e combate ao assédio, possuem potencial significativo para a efetivação dos direitos fundamentais das mulheres no ambiente empresarial. Conclui-se que o ESG, quando efetivamente implementado, pode funcionar como um instrumento de transformação institucional, promovendo equidade e contribuindo para a superação da violência de gênero nas organizações.

Palavras-chave: ESG; Direitos Fundamentais; Igualdade de Gênero; Violência contra a Mulher; Responsabilidade Social Corporativa.

Abstract: This article analyzes the responsibility of companies in combating violence against women in Brazil through the application of the social pillar of the ESG (Environmental, Social and Governance) framework in corporate practices. It is based on the understanding that the promotion of gender equality and the creation of safe work environments are shared responsibilities between the State and the private sector, considering the horizontal effectiveness of fundamental rights. Using a qualitative, exploratory and descriptive approach, the study is grounded in a bibliographic and documentary review, drawing on authors such as Sarlet, Padilha, Silva, Schwab and Redecker et al., as well as a case study of the company Magazine Luiza. The analysis demonstrates that corporate practices guided by ESG — especially those aimed at diversity, inclusion and anti-harassment policies — have significant potential to promote the fundamental rights of women in the workplace. It concludes that ESG, when effectively implemented, can serve as a tool for institutional transformation, fostering equity and contributing to the elimination of gender-based violence in organizational contexts.

Keywords: *ESG; Fundamental Rights; Gender Equality; Violence Against Women; Corporate Social Responsibility.*

1. INTRODUÇÃO: O CONFLITO DE LEIS PER SI E PROBLEMAS DE JURISDIÇÃO

A violência contra as mulheres é um dos problemas sociais mais persistentes e devastadores da sociedade brasileira, manifestando-se de diversas formas, seja física, psicológica, sexual, moral ou patrimonial, e em diferentes espaços, inclusive nas instituições públicas e privadas. Muito além de uma questão de segurança pública, trata-se de uma grave

violação de direitos humanos e de direitos fundamentais. A Constituição Federal de 1988 assegura, no artigo 5º, o direito à vida, à liberdade, à igualdade e à dignidade da pessoa humana, tornando imperativo o dever do Estado e da sociedade de proteger e garantir tais prerrogativas.

Nesse contexto, o setor privado passou a ser chamado à corresponsabilidade na efetivação desses direitos, especialmente por meio de ferramentas de autorregulação, como o ESG, sigla para Environmental, Social and Governance (ambiental, social e governança). Essa abordagem orienta as empresas a adotarem práticas que não apenas maximizem lucros, mas que estejam comprometidas com valores sociais e humanos, dentre os quais se destaca o enfrentamento à violência de gênero. Destaca-se que o pilar "Social" do ESG inclui ações voltadas à equidade de gênero, combate ao assédio, promoção de um ambiente de trabalho seguro e acolhedor e apoio a colaboradoras em situação de vulnerabilidade.

A partir disso, o problema de pesquisa que se impõe é: De que maneira a adoção de práticas ESG pelo setor privado pode contribuir efetivamente para o enfrentamento dos diferentes tipos de violência contra mulheres no Brasil, especialmente no ambiente corporativo?

Dessa forma, o objetivo central deste artigo é analisar a responsabilidade das empresas no enfrentamento à violência contra mulheres, a partir da incorporação do pilar social da ferramenta ESG em suas práticas corporativas.

Para alcançar tal finalidade, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos: (a) Investigar a relação entre os direitos fundamentais das mulheres e o papel das empresas na sua promoção e proteção; (b) Explicar como o pilar social do ESG pode servir como mecanismo de combate à violência contra mulheres no ambiente de trabalho e institucional; (c) Estudar o caso da Magazine Luiza como exemplo de adoção de práticas ESG voltadas à equidade de gênero, diversidade e inclusão.

A justificativa para a presente investigação reside na necessidade de compreender e fortalecer o papel das empresas na promoção dos direitos fundamentais, notadamente aqueles relacionados à igualdade de gênero e ao combate à violência. Como afirma Padilha (2020), os direitos fundamentais não se limitam à atuação estatal, sendo exigível seu cumprimento também por parte de atores privados, a partir da chamada eficácia horizontal. Nesse contexto, o ESG se destaca como uma ferramenta estratégica capaz de internalizar valores sociais e éticos nas rotinas empresariais, permitindo não apenas ganhos reputacionais, mas também contribuições reais para uma sociedade mais justa.

A metodologia adotada é qualitativa, exploratória e descritiva, com base em revisão bibliográfica e documental, apoiada na doutrina jurídica (Sarlet, 2012; Silva, 2016; Padilha, 2020; Schwab, 2023; Redecker et al., 2021) e em documentos institucionais referentes à prática ESG da empresa Magazine Luiza. A análise se estrutura na intersecção entre os fundamentos constitucionais e as iniciativas privadas de combate à desigualdade e à violência de gênero.

Os resultados esperados envolvem a demonstração de que as práticas ESG, especialmente quando orientadas pelo pilar social, têm potencial para atuar como instrumentos de promoção da equidade de gênero e de proteção às mulheres em ambientes organizacionais. Espera-se evidenciar, por meio do caso concreto analisado, que as empresas não apenas podem, mas devem assumir papel ativo na consolidação de ambientes inclusivos, seguros e comprometidos com a efetivação dos direitos fundamentais das mulheres.

2. A VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A violência contra a mulher representa uma ofensa direta ao princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, III). É, portanto, uma violação frontal dos direitos fundamentais garantidos pela Constituição de 1988. Conforme destaca Padilha (2020, p. 235), os direitos fundamentais não são meros dispositivos programáticos, mas normas jurídicas concretas que asseguram aos indivíduos uma existência livre, digna e igualitária. Assim, quando uma mulher sofre violência física, psicológica, sexual ou institucional, há um rompimento direto com essas garantias.

Além disso, a violência de gênero também representa um entrave para a igualdade material. A Constituição, em seu art. 3º, inciso IV, estabelece como um dos objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos, "sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (Brasil, 1988). No entanto, como observa Silva (2017), a igualdade formal, embora consagrada em diversos dispositivos, não é suficiente para corrigir desigualdades históricas e estruturais. Assim, para atingir a verdadeira equidade, é necessário um conjunto de ações afirmativas que promovam a igualdade substancial entre homens e mulheres, inclusive no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a compreensão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais é essencial. Segundo Sarlet (2012, p. 156), os direitos fundamentais irradiam efeitos também nas relações privadas, ou seja, empresas e empregadores têm o dever de respeitá-los e promovê-los. Essa perspectiva é compartilhada pelo Supremo Tribunal Federal, que

reconhece que “as violações aos direitos fundamentais não se limitam às relações entre o cidadão e o Estado” (RE 201.819, rel. p/o Ac. Min. Gilmar Mendes, DJ 27.10.2006). Logo, a empresa é um espaço em que se deve assegurar a proteção das mulheres contra qualquer tipo de violência, seja ela explícita ou institucionalizada.

2.1 ESG, O PILAR “SOCIAL” E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

O conceito de ESG teve origem em 2004, a partir do relatório Who Cares Wins, publicado pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas em parceria com instituições financeiras internacionais. O documento introduziu a sigla ESG (Environmental, Social and Governance) como um conjunto de critérios a serem considerados por investidores na avaliação de riscos e oportunidades de longo prazo, defendendo que empresas alinhadas a esses princípios apresentavam maior capacidade de adaptação, resiliência e sustentabilidade. A proposta surgiu como resposta às crises corporativas e ambientais que evidenciaram a insuficiência dos modelos tradicionais baseados apenas em desempenho financeiro. A partir daí, o ESG se consolidou como uma abordagem estratégica de gestão, que integra responsabilidade ambiental, compromisso social e ética na governança, orientando empresas a atuarem de forma transparente, inclusiva e responsável.

Assim, ESG refere-se a um conjunto de práticas corporativas que orientam as empresas a integrarem preocupações ambientais, sociais e de governança à sua estratégia de negócios. Conforme Redecker et al. (2021, p. 84), o ESG representa uma evolução na lógica empresarial tradicional, superando o foco exclusivo no lucro para incluir compromissos com a sustentabilidade, a equidade e a ética institucional. O pilar "Ambiental" trata da responsabilidade ecológica das empresas; o pilar "Social" abrange temas como diversidade, inclusão, direitos humanos e condições dignas de trabalho; e o pilar "Governança" está relacionado à transparência, à ética e à conformidade regulatória. Essa abordagem surge como resposta à crescente demanda de investidores, consumidores e da sociedade por organizações comprometidas com valores sustentáveis, e se apresenta como instrumento estratégico para alinhar a atuação empresarial aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da função social da empresa.

O pilar “S” (social) contempla diretamente os temas de diversidade, inclusão, igualdade de oportunidades, condições de trabalho justas, e, principalmente, a promoção de ambientes seguros para todos os colaboradores, especialmente mulheres. Segundo Redecker et al. (2021, p. 84), empresas que aplicam ESG superam a lógica tradicional do lucro e se alinham a objetivos sociais mais amplos, como a valorização humana e a responsabilidade coletiva.

Ademais, o "S" do ESG impõe um novo olhar sobre o papel das corporações, deslocando o centro das decisões empresariais da figura do acionista para o conjunto dos stakeholders, como propõe Schwab (2023, p. 194). O "capitalismo de stakeholders" exige que as organizações considerem os impactos de suas atividades sobre todos os atores sociais, incluindo funcionários e colaboradoras em situação de vulnerabilidade, como vítimas de violência doméstica. Isso reforça a tese de que a promoção da igualdade de gênero e o combate à violência são obrigações éticas e estratégicas do setor privado.

No mesmo sentido, Padilha (2020, p. 250) destaca a distinção entre igualdade formal e material. A primeira refere-se ao tratamento isonômico perante a lei, enquanto a segunda exige ações práticas que combatam as desigualdades sociais e estruturais. É exatamente nesse ponto que a política ESG se conecta com os direitos das mulheres: ao exigir medidas concretas, como programas de acolhimento, prevenção ao assédio, e protocolos de apoio a vítimas, ou seja, materializa o princípio da igualdade e da eficácia social aos direitos fundamentais.

A inclusão de mulheres em cargos de liderança, a equidade salarial, e os programas de prevenção à violência de gênero são exemplos de como a dimensão social do ESG pode atuar como mecanismo efetivo de transformação. Como demonstram Noland et al. (2016, p. 2), empresas que promovem a igualdade de gênero tendem a apresentar maior inovação, resiliência e engajamento de seus colaboradores. Portanto, além da dimensão jurídica e social, o ESG apresenta efeitos positivos também na sustentabilidade e competitividade empresarial.

2.2 A RESPONSABILIDADE CORPORATIVA E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A compreensão de que as empresas possuem responsabilidade jurídica e social na proteção dos direitos fundamentais das mulheres é decorrência direta da evolução constitucional e do fortalecimento das garantias fundamentais nas relações privadas. No plano jurídico, essa responsabilidade está alicerçada na eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que exige a observância da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação também nas relações entre particulares, especialmente no âmbito do trabalho.

Sarlet (2012, p. 156 e 311) argumenta que os direitos fundamentais não se limitam a tutelar as relações entre Estado e indivíduo (eficácia vertical), mas também se irradiam no plano das relações privadas. Essa perspectiva impõe às empresas um dever jurídico de respeitar, proteger e promover os direitos das mulheres em seus ambientes

organizacionais, por meio de políticas internas de igualdade, prevenção à violência, inclusão e acolhimento.

Ao considerar a violência de gênero no ambiente corporativo, é necessário reconhecer que ela não se restringe a episódios de assédio sexual ou moral: ela também se manifesta por meio da desigualdade de oportunidades, precarização das condições de trabalho, disparidades salariais, exclusão de espaços de decisão e falta de políticas efetivas de proteção à maternidade. São formas institucionais e simbólicas de violência, muitas vezes invisibilizadas ou naturalizadas.

Nesse cenário, as empresas modernas não podem mais alegar neutralidade institucional diante de um problema estrutural como a violência de gênero. Pelo contrário, a omissão ou inércia das corporações diante de situações de discriminação ou violência no ambiente interno constitui, além de falta ética, uma violação direta aos preceitos constitucionais.

A ferramenta ESG, ao estruturar-se sobre três pilares, torna-se um instrumento objetivo para que empresas articulem seus modelos de gestão à proteção dos direitos fundamentais, especialmente no tocante à igualdade de gênero. No pilar "Social", insere-se a necessidade de garantir ambientes de trabalho seguros, igualitários, acolhedores e comprometidos com o combate às violências simbólicas, institucionais e estruturais que afetam mulheres diariamente.

Adotar medidas ESG significa, portanto, materializar os princípios constitucionais na prática organizacional, contribuindo para a construção de espaços de trabalho mais justos e inclusivos, além de atender à crescente demanda da sociedade por empresas com responsabilidade ética e social.

3. O CASO MAGAZINE LUIZA: BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES

A Magazine Luiza se tornou referência nacional na adoção de políticas ESG, especialmente por suas iniciativas ligadas ao pilar social, voltadas à promoção da equidade de gênero, inclusão racial e enfrentamento das desigualdades estruturais nas relações de trabalho. A empresa incorporou à sua cultura organizacional um compromisso explícito com os direitos fundamentais, em especial com a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a proteção contra qualquer forma de discriminação, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988 em seus artigos 1º, III, e 5º, caput e inciso I.

Uma das ações mais emblemáticas foi a criação, em 2020, de um programa de trainee voltado exclusivamente para pessoas negras, com foco específico na inclusão de mulheres (Magazine Luiza, 2025). Essa medida buscou combater a sub-representação dessa população

em cargos de liderança e teve importante repercussão nacional, sendo sustentada juridicamente pelo princípio da igualdade material, conforme discutido por Silva (2016) e Padilha (2020). A iniciativa também se alinha ao art. 170 da Constituição Federal, que estabelece a função social da empresa como um dos pilares da ordem econômica.

Outras medidas implementadas pela Magazine Luiza incluem a criação de comitês internos de diversidade, canais de escuta e denúncia para vítimas de violência ou discriminação, e programas educativos recorrentes sobre prevenção ao assédio (Magazine Luiza, 2025). Essas práticas se tornaram parte da governança da empresa e estão descritas em seu Relatório de Sustentabilidade, como analisado por Redecker et al. (2021), que destaca o ESG como elemento central de uma gestão comprometida com os direitos humanos e a transformação institucional.

Essas ações geraram resultados concretos. Em 2020, 41% dos cargos de liderança na empresa já eram ocupados por mulheres, número expressivo considerando a média nacional. Além disso, o programa de trainee exclusivo para pessoas negras atraiu mais de 22 mil candidatos e foi considerado uma das práticas mais inovadoras no campo da diversidade corporativa. Ainda segundo o relatório analisado, 69% dos colaboradores da empresa pertenciam ao gênero feminino, e o setor de tecnologia, historicamente masculinizado, já contava com cerca de 27% de mulheres em sua composição, o que evidencia um esforço transversal de inclusão (Magazine Luiza, 2025).

A experiência da Magazine Luiza demonstra a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, visto que tais ações não derivam de imposições legais diretas, mas de uma decisão institucional baseada na Constituição. Como explica Sarlet (2012, p. 311), mesmo os direitos sociais, ainda que programáticos, têm força normativa e devem ser observados pelas instituições privadas. Ao adotar políticas afirmativas voluntárias e criar uma estrutura de proteção e promoção de direitos, a empresa contribui ativamente para a efetivação do art. 3º, IV, da Constituição, que estabelece como objetivo da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo, cor ou qualquer forma de discriminação.

Essas práticas refletem o cumprimento, por parte da empresa, dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios de Ruggie), os quais estabelecem que as empresas devem: a) respeitar os direitos humanos; b) evitar causar impactos negativos sobre esses direitos; c) adotar mecanismos eficazes de prevenção, monitoramento e reparação (Nações Unidas Brasil, 2011).

Os canais de denúncia criados pela empresa, a política de não retaliação e os programas de apoio a vítimas de violência de gênero são exemplos práticos da aplicação desses princípios.

Além dos impactos sociais, a empresa obteve benefícios organizacionais e econômicos significativos. Como demonstram Noland et al. (2016, p. 2), empresas com maior diversidade de gênero tendem a ter melhor desempenho financeiro e institucional. No caso da Magazine Luiza, isso se confirmou com o fortalecimento da cultura interna, aumento da retenção de talentos, maior engajamento dos funcionários e valorização da imagem institucional junto ao mercado e à sociedade civil (Magazine Luiza, 2025).

Também se observa, conforme dados do relatório da própria empresa, que o avanço das políticas de diversidade tem contribuído para a redução de rotatividade, para o aumento da produtividade e para o desenvolvimento de soluções inovadoras, especialmente em áreas que passaram a incorporar mais mulheres e pessoas negras. Essas evidências mostram que a equidade de gênero, além de imperativo jurídico e moral, constitui estratégia corporativa sustentável e competitiva (Magazine Luiza, 2025).

Além desse programa, a empresa desenvolve um conjunto articulado de políticas de equidade e enfrentamento à violência institucional. Entre as principais ações estão: a existência de canais internos e seguros de denúncia, com proteção à identidade da denunciante; a atuação de comitês de diversidade e inclusão responsáveis por orientar políticas internas e fiscalizar condutas discriminatórias; além da realização de campanhas educativas periódicas sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho (Magazine Luiza, 2025). Essas ações refletem a implementação concreta do pilar social do ESG, associado à promoção de condições dignas de trabalho, respeito à diversidade e proteção dos direitos humanos.

A experiência da Magazine Luiza demonstra, na prática, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, uma vez que tais iniciativas não decorrem de imposição legal direta, mas de decisões institucionais orientadas pela ética corporativa e pelos princípios constitucionais. Conforme explica Sarlet (2012, p. 311), os direitos fundamentais, mesmo os de natureza programática, possuem eficácia jurídica e são capazes de gerar obrigações concretas nas esferas públicas e privadas. Ao incorporar esses princípios ao seu modelo de gestão, a empresa promove a efetividade das garantias fundamentais previstas nos artigos 1º, III, 3º, IV e 5º da Constituição Federal, sobretudo no que se refere à igualdade, dignidade e combate à discriminação de gênero e raça.

A atuação da Magazine Luiza também está em sintonia com o que defende Silva (2016), ao destacar que os direitos sociais, como o direito ao trabalho digno, à igualdade de oportunidades e à proteção contra a discriminação, devem ser promovidos tanto pelo Estado quanto pelos agentes privados. Nesse sentido, a adoção de políticas ESG pela empresa fortalece a efetividade das normas constitucionais, contribuindo para a superação

das desigualdades estruturais e históricas que marcam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e à liderança institucional.

Assim, a experiência da Magazine Luiza comprova que é possível transformar os espaços empresariais em ambientes seguros, inclusivos e igualitários para as mulheres, ao mesmo tempo em que se obtém vantagens competitivas, institucionais e sociais. A adoção de medidas proativas no enfrentamento à violência de gênero, ao assédio e à exclusão não é apenas uma opção ética ou reputacional, mas uma estratégia jurídico-institucional compatível com os princípios constitucionais e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Trata-se de um modelo replicável e exemplar do potencial transformador da integração entre ESG e direitos fundamentais no setor privado.

A Magazine Luiza, ao adotar medidas estruturais e contínuas de equidade, comprova que a implementação de políticas ESG com enfoque na proteção dos direitos das mulheres é viável, necessária e eficaz. Sua experiência pode e deve ser replicada por outras empresas como forma de internalizar os valores constitucionais da igualdade e da dignidade humana no ambiente empresarial. Trata-se de um exemplo concreto de como o setor privado pode, e deve, assumir protagonismo na luta pela superação das desigualdades e pela construção de uma sociedade mais justa, diversa e democrática.

4. DESAFIOS E LIMITES DA APLICAÇÃO DO ESG NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES

Apesar dos avanços na adoção de práticas sustentáveis e inclusivas, a consolidação do ESG como instrumento efetivo de enfrentamento à violência contra mulheres ainda encontra obstáculos significativos no contexto brasileiro. Embora o pilar social da ferramenta ESG contemple diretamente temas como diversidade, igualdade de gênero, segurança no trabalho e combate ao assédio, sua aplicação concreta ainda enfrenta uma série de limitações estruturais, culturais e normativas, que comprometem sua efetividade na proteção dos direitos das mulheres.

Um dos principais desafios está na ausência de padronização normativa que regulamente e exija das empresas ações mínimas vinculadas ao pilar social do ESG, assim, nada impede que as empresas tratem o ESG como um elemento reputacional, sem integração real com suas práticas de gestão e governança. Essa superficialidade pode gerar distorções, como a adoção de medidas pontuais ou simbólicas, sem compromisso institucional duradouro com a transformação social. Em outras palavras, o ESG, quando aplicado de forma fragmentada, corre o risco de funcionar como uma estratégia de marketing organizacional, sem impacto concreto no cotidiano das colaboradoras.

Outro limite relevante decorre da própria cultura empresarial brasileira, marcada por estruturas historicamente excludentes. A promoção da equidade de gênero nas empresas exige mudanças profundas nos valores organizacionais, o que inclui o reconhecimento das desigualdades estruturais e a disposição para enfrentá-las por meio de políticas afirmativas. Contudo, conforme já demonstrado na literatura jurídica, a simples igualdade formal não é suficiente para promover justiça social. Conforme destaca Sarlet (2012) e Silva (2016), é a adoção de medidas reparatórias que alcancem a igualdade material é indispensável. Nesse caso, tais medidas devem levar em conta o histórico de exclusão das mulheres dos espaços de poder e decisão. Assim, verifica-se que a resistência de lideranças corporativas à implantação de políticas afirmativas pode ser um dos entraves para a efetivação dos compromissos ESG.

Adicionalmente, observa-se que a maior parte das boas práticas empresariais ainda está concentrada em grandes corporações com maior visibilidade institucional, como o caso da Magazine Luiza, analisado neste artigo. Empresas de médio e pequeno porte, especialmente fora dos grandes centros urbanos, encontram dificuldades para implementar estruturas de diversidade, canais internos de denúncia ou ações de apoio a colaboradoras vítimas de violência. Assim, verifica-se que muitas organizações ainda não possuem equipe, orçamento ou conhecimento técnico suficiente para consolidar ações efetivas de responsabilidade social, o que reforça a necessidade de políticas públicas de incentivo e assessoramento.

Outro ponto de atenção é a ausência de responsabilização efetiva das empresas que se omitem diante de práticas discriminatórias ou de violência institucional. Embora a Constituição de 1988 reconheça a função social da empresa (art. 170), e embora a doutrina constitucional já tenha consolidado o entendimento sobre a eficácia horizontal dos direitos fundamentais (Sarlet, 2012, p. 311), ainda é tímida a responsabilização civil ou institucional das empresas que negligenciam seus deveres em matéria de equidade de gênero. A falta de mecanismos de controle, fiscalização e sanção às empresas que não adotam práticas ESG concretas contribui para o esvaziamento normativo dessa ferramenta.

Também é importante destacar o desafio de integrar as práticas ESG aos fundamentos constitucionais de maneira contínua e institucionalizada, de forma que o capitalismo moderno consiga superar o paradigma do lucro a qualquer custo, e construir modelos de governança centrados nos stakeholders. Isso exige da empresa uma nova compreensão de seu papel social, o que inclui o enfrentamento à desigualdade de gênero como um compromisso ético, jurídico e estratégico. No entanto, tal mudança exige tempo,

liderança qualificada, processos internos bem estruturados e, sobretudo, vontade política corporativa para transformar realidades.

A superação desses limites depende de três frentes articuladas. A primeira delas é a ampliação do marco regulatório que trate do ESG, definindo padrões mínimos, obrigações e critérios objetivos para aferição de resultados no eixo social. A segunda, ligada à atuação estatal, diz respeito à formulação de políticas públicas de incentivo e apoio técnico às empresas que desejem implementar práticas de inclusão e proteção de direitos humanos, especialmente nos segmentos de menor porte. Por fim, destaca-se a necessidade de mobilização social, com consumidores, trabalhadores, investidores e organizações da sociedade civil exigindo maior compromisso e transparência das empresas quanto às suas responsabilidades sociais e constitucionais.

Em síntese, embora o ESG represente um modelo promissor de transformação institucional, sua eficácia na proteção dos direitos das mulheres depende da superação de barreiras normativas, culturais e estruturais. O fortalecimento dessa ferramenta exige não apenas boa vontade empresarial, mas o reconhecimento de que a equidade de gênero é uma obrigação derivada da própria Constituição, e não um diferencial competitivo facultativo. O desafio, portanto, está em consolidar o ESG como um dever jurídico e ético, capaz de produzir mudanças reais na estrutura e na cultura das organizações, promovendo, assim, um ambiente corporativo seguro, igualitário e comprometido com os direitos fundamentais de todas as mulheres.

CONCLUSÃO

A violência contra mulheres é uma chaga persistente no tecido social brasileiro, manifestando-se em múltiplas formas (física, psicológica, moral, sexual e institucional) e comprometendo de maneira profunda os princípios estruturantes da Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a liberdade. Ao longo deste artigo, demonstrou-se que tal violência constitui uma grave violação de direitos fundamentais, exigindo resposta articulada e multissetorial que vá além da atuação estatal. Nessa perspectiva, reconheceu-se que o setor privado possui corresponsabilidade na promoção e proteção dos direitos das mulheres, especialmente no ambiente corporativo.

A partir da abordagem da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, sustentada por autores como Sarlet (2012) e Padilha (2020), compreende-se que as normas constitucionais irradiam efeitos também sobre as relações entre particulares. Assim, empresas

não apenas podem, mas devem atuar como espaços de garantia e promoção dos direitos fundamentais, em especial no enfrentamento à discriminação e à violência de gênero. Tal entendimento supera a concepção tradicional que limitava a aplicabilidade dos direitos fundamentais às relações entre indivíduo e Estado, deslocando o foco para uma dimensão transformadora das estruturas privadas.

Nesse contexto, o ESG (Environmental, Social and Governance), com especial ênfase em seu pilar social, surge como uma ferramenta normativa e prática de transformação institucional. A incorporação de diretrizes ESG nas rotinas empresariais, como programas de inclusão, prevenção ao assédio, igualdade salarial, acolhimento a mulheres vítimas de violência, e campanhas de conscientização, permite que as empresas alinhem sua atuação às exigências éticas e jurídicas do nosso tempo. Conforme argumentam Redecker et al. (2021) e Schwab (2023), trata-se de um novo paradigma de governança, que desloca a centralidade do lucro puro para o valor compartilhado, considerando os impactos sociais das decisões corporativas sobre os diversos stakeholders.

Além disso, a aplicação do pilar social do ESG está em consonância com os princípios constitucionais da igualdade material, conforme defendido por Silva (2016), que reconhece que o mero tratamento isonômico formal é insuficiente para superar desigualdades estruturais. A efetivação da igualdade de gênero exige, portanto, a adoção de medidas proativas e reparatórias, capazes de enfrentar a histórica exclusão das mulheres dos espaços de decisão, liderança e proteção institucional no mercado de trabalho.

A análise do caso Magazine Luiza ilustra de forma concreta essa articulação entre direitos fundamentais e práticas empresariais orientadas pelo ESG. A empresa, ao adotar políticas afirmativas, programas de inclusão racial e de gênero, canais de denúncia e capacitações internas, materializou os princípios constitucionais da dignidade, igualdade e função social da empresa (art. 170 da CF/88). Mais que uma ação pontual, trata-se de uma política institucional que se estrutura em conformidade com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (2011), assumindo compromisso real com a proteção de colaboradoras em situação de vulnerabilidade.

Os dados extraídos de relatórios e estudos de caso indicam que tais medidas não apenas promovem justiça e equidade, mas também resultam em ganhos reputacionais, financeiros e organizacionais. Conforme indicam Noland et al. (2016), empresas com maior diversidade de gênero em cargos de liderança tendem a apresentar desempenho superior, maior capacidade de inovação e engajamento dos colaboradores. A Magazine Luiza confirma

essa tese ao demonstrar que a equidade de gênero e a inclusão não são obstáculos, mas motores do desenvolvimento empresarial sustentável.

Ao final desta análise, conclui-se que a responsabilidade das empresas no enfrentamento à violência contra mulheres não é uma faculdade, mas uma exigência jurídica, constitucional e ética. O ESG, especialmente em sua dimensão social, deve ser compreendido como instrumento de internalização dos valores democráticos nos espaços corporativos. Sua adoção efetiva é capaz de transformar realidades organizacionais, enfrentar desigualdades históricas e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, segura e inclusiva para todas as mulheres.

Portanto, o caminho para a superação da violência de gênero no Brasil passa, necessariamente, pela ampliação do conceito de responsabilidade social corporativa e pela consolidação de uma cultura empresarial fundada nos direitos humanos. As empresas, ao reconhecerem sua função social e promoverem a igualdade em seus quadros e práticas, tornam-se não apenas agentes econômicos, mas também construtoras de cidadania e promotoras da justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 201.819/SP. Rel. p/ o Acórdão Min. Gilmar Mendes. DJ 27 out. 2006.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos. Genebra: Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2011. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91870-princípios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos. Acesso em: 21 jun. 2025.

MAGAZINE LUIZA. Relatório anual e de sustentabilidade 2023. Disponível em: https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Download.aspx?Arquivo=H1ayl6447DCS1lTN0tqlhQ==. Acesso em: 05 fev. 2025.

NOLAND, M. et al. Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. Peterson Institute for International Economics, Working Paper 16-3, 2016. Disponível em: https://www.piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey. Acesso em: 18 dez. 2024.

PADILHA, Rodrigo. Direito Constitucional. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

REDECKER, A. C. et al. Práticas de ESG em sociedades anônimas de capital aberto: um diálogo entre a função social instituída pela Lei n. 6.404/76 e a geração de valor. Revista Jurídica Luso-Brasileira, v. 7, n. 2, p. 59–125, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0059_0125.pdf. Acesso em: 28 jan. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SCHWAB, Klaus. Capitalismo stakeholder: uma economia global que trabalha para o progresso, as pessoas e o planeta. Trad. Vic Vieira. Rio de Janeiro: Alta Cult, 2023.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.