

REGISTRO GERAL

Aislan Loyola
aislan.loyola@monitormercantil.com.br

Ações confundem a Justiça sobre o SCR

Por Pedro Costa, Vítor Lopes e Augusto de Abreu Rodrigues

O Judiciário tem registrado, ultimamente, um aumento das demandas que questionam a inclusão do nome dos consumidores no Sistema de Informações de Crédito do Banco Central do Brasil (SCR). Analisando-se o teor dessas demandas, o SCR seria, na visão dos litigantes, um instrumento ilegalmente criado pelas instituições financeiras, na afã de restringir o crédito dos consumidores.

De antemão, soa curioso que uma empresa, titular de determinada atividade econômica, viesse a criar, por conta própria, um instrumento que acabasse por inibir os próprios objetivos econômicos para os quais foi concebida. Sim, pasmem! Os bancos comerciais, cuja função precípua é a concessão de crédito, acabaram por criar um engenhoso instrumento que restringe a sua livre concessão.

Afora isso – o que já diz muito sobre demandas judiciais com esse teor –, percebe-se que o SCR entrou de vez na pauta do Judiciário e de todos os operadores do Direito que, de alguma forma, militam no setor de Direito Bancário, assim como tradicionalmente, há muito, já estão os sistemas de proteção ao crédito SPC e Serasa.

Como toda novidade, não é raro deparar-se com situações em que, uma vez instado sobre o tema, o Poder Judiciário, lamentavelmente, acolhe argumentos como o acima destacado, concedendo liminares não só para obrigar instituições financeiras a excluírem o nome dos consumidores do SCR, sob pena de multa diária, como também já proferiu sentenças de natureza indenizatória em razão das inscrições no SCR.

Revela-se preocupante esse tipo de precedente, na medida em que, ao assim proceder, o Judiciário, equivocadamente, equipara o SCR aos sistemas de proteção ao crédito, bem como invade a competência regulatória do Banco Central do Brasil (Bacen), definida a partir de legislação federal.

Na realidade, tais precedentes revelam um claro desconhecimento, por parte de consumidores e juízes, a respeito da natureza jurídica do SCR, que nada mais é do que um banco de dados criado e mantido pelo Bacen, no qual as instituições financeiras possuem o dever regulatório de compartilhar, com seu órgão regulador, as operações de crédito de seus clientes, esclarecendo se eles estão adimplentes ou não.

Esse banco de dados auxilia o Banco Central a concretizar as suas funções institucionais, definidas pela Constituição e por legislação federal, dentre elas o necessário controle macroprudencial do Sistema Financeiro Nacional.

Afinal, ao estatuir as competências do CMN, a Lei 4.595/64 estabelece como seus objetivos: “propiciar o aperfeiçoamento das instituições e dos instrumentos financeiros, com vistas à maior eficiência do sistema de pagamentos e de mobilização de recursos” (inciso V do art. 3º); “zelar pela liquidez e solvência das instituições financeiras” (inciso VI do art. 3º); “disciplinar o crédito em todas as suas modalidades e as operações creditícias em todas as suas formas, inclusive aceites, avais e prestações de quaisquer garantias por parte das instituições financeiras” (inciso VI do art. 4º); e “regular a constituição, funcionamento e fiscalização dos que exercerem atividades subordinadas a esta lei, bem como a aplicação das penalidades previstas” (inciso VIII do art. 4º).

Acrescente-se, ainda, que, dentre as competências do Bacen, encontram-se a formulação, a execução, o acompanhamento e o controle das políticas monetária, cambial, de crédito e de relações financeiras com o exterior; a organização, disciplina e fiscalização do Sistema Financeiro Nacional (SFN) e do Sistema de Consórcio; a gestão do Sistema de Pagamentos Brasileiro (SPB) e dos serviços do meio circulante, conforme definido no art. 2º do seu regimento interno. A leitura dos artigos 1º ao 5º da Resolução nº 5.037/2022 do Conselho Monetário Nacional não deixa dúvidas a respeito dessas obrigações.

Portanto, o SCR não se trata de um instrumento fruto de um imaginário acordo espúrio nem do intuito lucrativo das instituições financeiras. Trata-se, na realidade, de um mecanismo de supervisão bancária criado pelo CMN – e, portanto, um instrumento regulatório – para acompanhar as instituições financeiras na prevenção de crises.

Impertinente, com isso, qualquer comparação aos convencionais e conhecidos órgãos de proteção ao crédito, como SPC e Serasa, estas, sim, empresas privadas exercentes de atividade econômica, consistentes na criação de um banco de dados tendente à comercialização das informações dele provenientes.

Ninguém, em sã consciência, defende uma exposição indevida dos consumidores perante a sociedade. É preciso, contudo, resistir à adoção de ideias fáceis para soluções complexas.

O desenvolvimento regulatório das últimas décadas permite afirmar que o sistema financeiro possui inegável estabilidade sistêmica, e isso precisa ser prestigiado pelo Poder Judiciário. O SCR, como visto, evidentemente, não possui os mesmos objetivos institucionais dos órgãos de proteção ao crédito.

É preciso separar o joio do trigo. Felizmente, já existem julgados que, sabiamente, afastaram pretensões como as acima expostas, prestigiando a segurança do Sistema Financeiro Nacional, cuja confiança é depositada sobre si por toda a comunidade nacional.

Pedro Costa é sócio de Direito Administrativo e Regulatório do Villemor Amaral.

Vítor Lopes é sócio de Bancário e Reestruturação do Villemor Amaral.

Augusto de Abreu Rodrigues é coordenador jurídico do Banco BMG.

Só 32% das brasileiras que estão no mercado de trabalho alcançam cargos de gerência

Segundo o LinkedIn, as mulheres ainda enfrentam barreiras significativas para alcançar cargos de liderança no Brasil. Dados do novo estudo State of Women in Leadership, lançado pela plataforma, revelam que a participação feminina em posições de gerência chegou a 32% em 2024, um aumento modesto em relação aos 29% registrados quase 10 anos antes, em 2015. No entanto, esse crescimento se manteve estagnado nos últimos dois anos, evidenciando as barreiras estruturais que dificultam a progressão das mulheres a cargos executivos e a necessidade de soluções mais robustas para impulsionar a igualdade de gênero nas organizações.

O relatório mostra que, embora as mulheres representem 45% da força de trabalho total do país, esse percentual cai consideravelmente à medida que os níveis hierárquicos aumentam. Em inglês, o fenômeno conhecido como “The Broken Rung” (“Degrau Quebrado”), diz respeito a um obstáculo estrutural que impede a ascensão das mulheres para cadeiras mais altas. Essa situação pode ser vista nos dados de estagnação revelados pelo estudo do LinkedIn: a representação feminina na transição de cargos de gerência para diretoria cai 17%, e de diretoria para vice-presidência, alarmantes 21%.

“Ao olharmos para o topo das organizações e analisarmos a presença feminina, vemos que o número de mulheres diminui drasticamente. Essa disparidade é ainda mais acentuada em setores como tecnologia e serviços financeiros, onde a diferença de gênero é mais marcante, com quedas de até 40% e 46%, respectivamente, ao longo da progressão de carreira”, alerta Ana Claudia Plihal, Head de Soluções para Talentos do LinkedIn Brasil. “Por outro lado, já sabemos que empresas que promovem a diversidade tendem a ter resultados mais robustos, são mais inovadoras e desempenham melhor financeiramente. Dar espaço para mulheres desenvolverem

suas carreiras não é apenas justo, é um diferencial competitivo”, explica a executiva.

Na América Latina, o cenário também revela desafios: o número total de contratações caiu 22% em janeiro de 2025, quando comparado ao mesmo período do ano anterior, o que pode impactar ainda mais os obstáculos para mulheres que buscam ascender profissionalmente. Globalmente, 45% das novas contratações foram femininas, uma queda de 1,6 ponto percentual em relação ao ano anterior – sinalizando que o retrocesso na equidade de gênero é uma preocupação mundial.

Para reverter esse quadro, realizar contratações e promoções baseadas em habilidades se mostra essencial. Essa estratégia poderia expandir o alcance dos talentos femininos em até 13 vezes, com um aumento de 12% na participação de mulheres em funções sub-representadas no Brasil. “Temos um grande espaço para avançar e para que empresas possam reequilibrar a presença feminina em indústrias historicamente masculinas, principalmente nas áreas de tecnologia, construção e logística. Já em setores onde as mulheres são maioria, como saúde e serviços ao consumidor, a prática poderia contribuir para uma força de trabalho mais equilibrada, ampliando a diversidade e impulsionando ainda mais a inovação”, analisa Ana Claudia Plihal.

Apesar dos desafios, o avanço gradual nos índices de liderança feminina mostra que a transformação é possível e tanto empresas quanto recrutadores(as) têm um papel fundamental nessa transformação. Investir em processos seletivos mais inclusivos, com descrições de vagas que priorizem habilidades ao invés de experiências específicas, é um primeiro passo. Programas de mentoria interna, incentivo ao aprendizado contínuo e reforço de mensagens que mostrem o impacto positivo das lideranças femininas na organização podem acelerar o equilíbrio de gênero.

Além disso, revisar políticas de benefícios, flexibilidade e suporte contribui para um ambiente mais acolhedor e propício ao crescimento profissional feminino.

“A mudança cultural, aliada a ações corporativas intencionais, é o caminho para um futuro onde mulheres ocupem, cada vez mais, cadeiras de tomadoras de decisão e sejam reconhecidas pelo talento e competência que já demonstram diariamente no mercado de trabalho”, avalia a executiva.

Já a Pesquisa Diversidade Jovem do Ensino Social Profissionalizante (Espro), em sua terceira edição, revelou percepções elevadas de preconceito quanto à identidade de gênero e a outros fatores em diversas situações do dia a dia – e com índices geralmente maiores entre as mulheres. Nesta edição, o estudo, que teve a participação de 3.257 jovens de todo o Brasil, foi realizado em parceria com a Diverse Soluções.

Enquanto 75% do total de jovens respondentes homens já sentiram ou presenciaram situações de preconceito na escola ou faculdade, por exemplo, entre as mulheres o índice sobe para 82%. Da mesma forma, enquanto 33% do total de participantes da pesquisa afirmaram que as situações ocorrem muitas vezes ou sempre, entre as mulheres a taxa sobe para 35%.

Em serviços como transporte público, saúde e restaurantes, 70% dos jovens homens ouvidos disseram já ter percebido situações de preconceito, sendo que 23% deles relatam que elas acontecem muitas vezes ou sempre. Entre as mulheres, os mesmos índices sobem respectivamente para 80% e 32%.

Entre os ambientes considerados pela pesquisa, o trabalho é o mais acolhedor para as diversidades dos jovens, com a menor lembrança de percepção de situações de preconceito: 41%. O índice é ligeiramente maior entre as jovens mulheres (42%) do que entre jovens homens (40%).

A Pesquisa Diversidade Jovem Espro/Diverse

também identificou que as jovens mulheres são mais receptivas a práticas de diversidade e inclusão (D&I) no trabalho. Questionados sobre o quanto concordam com a frase “sinto-me bem em trabalhar com pessoas diferentes de mim”, 77% dos entrevistados homens disseram concordar ou concordar totalmente. Entre as mulheres, o índice alcança 87%.

Sobre o quanto concordam com “acredito que as empresas que melhorarem a inclusão de pessoas sub-representadas serão mais produtivas e terão mais impactos positivos”, 76% do total de consultados afirmaram concordar ou concordar totalmente. A porcentagem entre as mulheres ficou em 81%. Além disso, enquanto a média geral dos que concordam ou concordam totalmente com a frase “procuro estudar e entender cada vez mais sobre as questões de diversidade” ficou em 57% para os jovens homens, entre as mulheres ela foi de 75%.

Indagados acerca da frase “considero as pessoas que defendem inclusão e diversidade chatas e que só falam de si”, apenas 5% das jovens mulheres disseram concordar ou concordar totalmente, contra 7% da média geral. Sobre “costumo frequentar ambientes plurais e diversos”, 63% das mulheres relataram concordância ou concordância total, contra 58% da porcentagem na amostra total. Outro dado chama a atenção: enquanto 78% das jovens mulheres disseram conversar sobre diversidade em passeios, festas ou momentos de lazer, 62% de jovens homens relataram fazê-lo.

O levantamento ouviu adolescentes e jovens na faixa etária de 14 a 23 anos, que são ou já foram atendidos por iniciativas de desenvolvimento e inclusão do Espro e do total de participantes, 66% (2.161) foram mulheres. A coleta das respostas aconteceu entre os dias 16 de setembro e 31 de outubro de 2024. O índice de confiabilidade é de 99% e a margem de erro é de 2%.

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO EDITAL DE CONVOCAÇÃO
ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA VIRTUAL
Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Município do Rio de Janeiro, nos termos dos estatutos da entidade e conforme a legislação vigente, convoca os jornalistas empregados em veículos de comunicação impressos, no município do Rio de Janeiro, para participarem da Assembleia Geral Extraordinária da Campanha Salarial, 2024/2025, a realizar-se no dia 03 de abril de 2025, às 13 horas, em primeira convocação com o quórum estatutário, e às 13h 30m, em segunda convocação; às 20 horas em segunda convocação, com qualquer número de presenças, em transmissão de forma virtual pela plataforma Zoom, com inscrição prévia pelo e-mail sindicatorio@jornalistas.org.br informando nome completo e CPF para receber o link e discutir e votar a seguinte ordem do dia: 1) Apreciação e deliberação sobre a proposta patronal; 2) Decidir sobre transformar a assembleia em permanente; 3) Informes Gerais. Rio de Janeiro, 28 de março de 2025.
Virginia Dirami Berriel
Diretora de Administração e Finanças do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Município do Rio de Janeiro.

JOÃO FORTES ENGENHARIA S.A. - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL
COMPANHIA ABERTA / CNPJ 33.035.536/0001-00 / NIRE 33.3.0010391-1
AVISO AOS ACIONISTAS
A João Fortes Engenharia S.A. - Em Recuperação Judicial (“Companhia”), nos termos do artigo 133 da Lei nº 6.404/76, da Resolução CVM nº 80/2022 e da Resolução CVM nº 81/2022, comunica que os documentos e informações relacionados às matérias objeto da ordem do dia da Assembleia Geral Ordinária da Companhia, a ser realizada no dia 30.04.2025, encontram-se à disposição dos Acionistas na sede da Companhia, na Avenida das Américas, nº 3443, bloco 3B, sala 108, Barra da Tijuca, na cidade do Rio de Janeiro, estado do Rio de Janeiro, CEP 22631-003, no website da Companhia (www.joaofortes.com.br/ri) e nos websites da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) (www.cvm.gov.br) e da B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”) (www.b3.com.br).
Rio de Janeiro, 28 de março de 2025.
JOÃO FORTES ENGENHARIA S.A. - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL
Roberto Alexandre de Alencar Araripe Quilelli Correa
Diretor de Relações com Investidores

Assine o jornal Monitor Mercantil (21) 3849-6444