

ANÁLISE DOS ASPECTOS DA SUSTENTABILIDADE E DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS HUMANIZADAS: IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

ANALYSIS OF SUSTAINABILITY AND SOCIAL RESPONSIBILITY ASPECTS IN HUMANIZED COMPANIES: IMPLEMENTATION OF HUMAN RIGHTS

Rebeca Setto Vieira¹
Jazam Santos²

RESUMO: As empresas são relevantes atores sociais, que geram impactos diretos à sociedade, positivos e negativos, desempenhando importante papel na implementação dos direitos humanos. As empresas humanizadas se destacam nesse contexto, tendo uma política organizacional voltada para além do lucro, visando o bem-estar, interno e externo, da empresa. É nesse sentido que o presente artigo busca, como objetivo central, responder a pergunta: Como identificar a implementação dos direitos humanos numa empresa humanizada e sua sustentabilidade? Ao lado disso, de modo específico, este estudo visa: i) compreender os direitos humanos e as empresas humanizadas; ii) analisar os Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU), relativos à responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos, abrangendo tanto a prevenção como a reparação de violações e iii) examinar a sustentabilidade e a responsabilidade social no âmbito empresarial. Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, pautando-se em uma pesquisa qualitativa, por meio da revisão de literatura, utilizando, para isso, artigos, livros e sites, além de se apoiar na legislação vigente, abrangendo os eixos temáticos: direitos humanos, empresa, sustentabilidade e responsabilidade social empresarial. Como resultado, identificou-se que as empresas implementam direitos humanos por meio de ações voltadas à sustentabilidade e à responsabilidade social.

Palavras-chave: Direitos humanos. Empresas humanizadas. Princípios orientadores da ONU. Responsabilidade social empresarial. Sustentabilidade.

¹Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Viçosa (UFV).

²Professor Adjunto I da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Doutor em Direito, UFSC, 2019. Mestre em Direito Internacional, UNISUL, 2006. Bacharel em Direito, UNIVALL, 1998. Professor Adjunto I da Universidade Federal de Viçosa (UFV).

ABSTRACT: Companies are relevant social actors that generate direct impacts on society, both positive and negative, playing an important role in the implementation of human rights. Humanized companies stand out in this context, having an organizational policy focused beyond profit, aiming for the well-being, both internal and external, of the company. In this sense, this article seeks, as its central objective, to answer the question: How can the implementation of human rights in a humanized company and its sustainability be identified? Alongside this, specifically, this study aims to: i) understand human rights and humanized companies; ii) analyze the United Nations (UN) Guiding Principles regarding the responsibility of companies to respect human rights, encompassing both the prevention and remediation of violations; and iii) examine sustainability and social responsibility within the business context. To this end, a deductive method was used, based on qualitative research through literature review, utilizing articles, books, and websites, as well as relying on current legislation, covering the thematic axes: human rights, companies, sustainability, and corporate social responsibility. As a result, it was identified that companies implement human rights through actions aimed at sustainability and social responsibility.

Keywords: Human rights. Humanized companies. UN guiding principles. Corporate social responsibility. Sustainability.

INTRODUÇÃO

Os direitos humanos são entendidos como cláusulas pétreas, estando dispostos na Constituição Federal de 1988 no artigo 60, §4º, inciso IV. Isso significa que os direitos humanos não podem ser alterados a partir de emendas constitucionais, demonstrando, portanto, a importância dos direitos humanos na conformação e na estruturação do Estado de Direito brasileiro. Sendo assim, diante de sua relevância, é essencial estudar as suas formas de implementação no contexto atual. É em face desse contexto que o presente artigo visa analisar a implementação dos direitos humanos, porém em um contexto específico: no âmbito das empresas humanizadas. Para tanto, apresentou-se um breve panorama dos direitos humanos e buscou-se um delineamento do conceito de empresa humanizada, a partir da perspectiva da sustentabilidade e da responsabilidade social.

Tudo isso, pois as empresas são importantes agentes econômicos e sociais e suas atividades geram impactos positivos e negativos à sociedade. Diante desse contexto, é relevante o debate quanto às repercussões desses efeitos no corpo social, como um todo, mas também nos indivíduos que são mais intensamente afetados, seja por terem ligações internas ou externas com as atividades empresariais, como é o caso de trabalhadores da empresa e da comunidade local. Diante disso, a Organização das Nações Unidas (ONU) propôs uma cartilha de princípios para orientar a atuação das empresas no que se refere aos direitos humanos, a partir dos eixos: proteção, respeito e responsabilidade. O presente artigo analisou mais profundamente os eixos

do respeito e da responsabilidade, identificando como as empresas respeitam os direitos humanos, o que engloba também a responsabilidade, examinando de que forma esses agentes podem tomar providências para dirimir impactos negativos e como deve ocorrer o processo de reparo diante da violação de direitos.

Ademais, de modo mais específico, buscou-se delinear a atuação das empresas humanizadas, sob a ótica da sustentabilidade e da responsabilidade, para examinar como ocorreria a implementação dos direitos humanos por elas. Isso porque, essas empresas são caracterizadas por uma política organizacional que ultrapassa o pensamento voltado exclusivamente ao lucro, visando a implementação de políticas, internas e externas, focadas no ser humano e no bem-estar comum, pautando-se, para isso, em pilares como a sustentabilidade e a responsabilidade social. Isso porque, um meio ambiente equilibrado é um direito essencial para a concretização dos direitos humanos, já que o ser humano está inserido em um cenário de relação indissociável com a natureza. Em conjunto a isso, a responsabilidade social permite o desenvolvimento e a realização de políticas voltadas a todos os sujeitos que se relacionam com a empresa, promovendo a inclusão social e o combate às desigualdades, por exemplo, gerando assim, um retorno positivo à sociedade diante da exploração econômica. Dito isso, as empresas humanizadas são potenciais promotoras dos direitos humanos. É sob essa ótica que este artigo buscou identificar a implementação dos direitos humanos pelas empresas humanizadas, analisando, para esse fim, a sustentabilidade e a responsabilidade social empresarial como mecanismos implementadores dos direitos humanos.

METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado a partir do método dedutivo e utilizando como técnica de pesquisa, a pesquisa qualitativa por meio do levantamento bibliográfico e da revisão de literatura. Como descrito por Mezzaroba e Monteiro (2017, p. 93), o método dedutivo parte de ideias gerais para particulares, por meio de uma relação lógica, em que opera-se o silogismo, que parte de uma premissa maior e mais genérica para uma menor e mais específica, chegando-se a uma conclusão.

Quanto ao levantamento da bibliografia foram selecionados artigos, livros e sites que trataram das seguintes temáticas: direitos humanos, empresas humanizadas, sustentabilidade e responsabilidade social empresarial, além de analisar uma parte dos princípios orientadores propostos pela ONU. Após a coleta desses materiais foi feita a análise e a organização para a

realização da revisão de literatura, tendo em vista o delineamento dos conceitos-base (direitos humanos, empresas humanizadas, sustentabilidade e responsabilidade social empresarial) a fim de permitir a identificação da implementação dos direitos humanos nas empresas humanizadas, sob os aspectos da sustentabilidade e responsabilidade social, dado o relevante papel social das empresas na contemporaneidade. Por fim, por se tratar de pesquisa bibliográfica, sem a coleta de dados diretamente com seres humanos ou animais, não houve necessidade de submissão ao comitê de ética em pesquisa.

1. OS DIREITOS HUMANOS E AS EMPRESAS HUMANIZADAS

Os direitos humanos são direitos inerentes a todo ser humano, sendo vedado qualquer tipo de discriminação, sendo reconhecidos, após muita luta, por diversos documentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Entretanto, a sua efetiva implementação no seio social ainda enfrenta diversos obstáculos. Sendo assim, as empresas, especialmente as humanizadas, que possuem como foco o ser humano, seu bem-estar e desenvolvimento, ocupam um espaço que pode ser utilizado para a implementação desses direitos, por meio de ações sustentáveis e responsáveis socialmente. Tal panorama será mais extensivamente analisado a seguir.

4

1.1 DIREITOS HUMANOS: CONCEITO E PANORAMA HISTÓRICO

Em um primeiro momento, cabe o entendimento do conceito de direitos humanos e uma síntese de sua evolução histórica para melhor compreensão da sua interconexão com a sustentabilidade e a empresa, especialmente quando se trata da empresa humanizada, foco em discussão. Dito isso, destaca-se a conceituação apresentada por Ramos (2021, p. 45): “Os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade”. Sendo assim, trata-se de um conjunto de direitos e garantias essenciais que pertencem a todos os indivíduos, em todo o globo terrestre (Neto, 2024, p. 9). Tais direitos são protegidos no âmbito internacional³, principalmente por

³ Mazzuoli (2021, p. 25) explica as diferentes terminologias utilizadas no que se refere aos direitos humanos, bem como os contextos em que são empregadas. Nesse sentido, os direitos humanos são aqueles direitos previstos em normas internacionais, sendo mais amplos, de âmbito internacional. Ao lado deles, os direitos fundamentais são os direitos dispostos nos textos constitucionais, tendo uma esfera de aplicação mais restrita, quando comparado aos direitos humanos, sendo aplicados no âmbito interno.

meio de tratados e convenções internacionais, contra possíveis violações do Estado aos sujeitos sob a sua jurisdição (Mazzuoli, 2021, p. 23).

Sobre a proteção internacional dos direitos humanos ressalta-se alguns diplomas internacionais, sendo o principal a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, desenvolvida após os eventos da Segunda Guerra Mundial. Contudo, o caminho até a criação desse documento foi longo, percorrendo diversos períodos históricos, que aqui serão citados brevemente (Neto, 2024, p. 9).

Na Antiguidade e na Idade Média, as primeiras perspectivas sobre os direitos, ainda muito distante da visão atual, perpassam o Código de Hamurabi e a Carta Magna, de 1215, da Inglaterra. No século XVIII, com as ideias iluministas e as revoluções que eclodiram nesse período, especialmente a Revolução Francesa, os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade ganharam grande destaque, em conjunto com diplomas como a Declaração de Independência dos Estados Unidos, de 1776 e a Declaração do Homem e do Cidadão, em 1789. O século XX, por sua vez, marcado pelas guerras mundiais, desenvolveu a DUDH, já citada, promovendo um padrão de direitos a todos os indivíduos. Com o pós-guerra e o movimento de globalização, houve amplificação da temática dos direitos humanos através de diversos tratados e convenções internacionais, tais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e a Convenção sobre os Direitos da Criança, de 1989. Descrito isso, o século XXI enfrenta novos desafios como a efetiva implementação dos direitos humanos, especialmente no que se refere às questões voltadas à sustentabilidade (Neto, 2024, p. 9).

5

Quanto às barreiras encontradas nos dias atuais na concretização dos direitos humanos, menciona-se a classificação de Ramos (2021, p. 47) que apresenta as concepções subjetiva e objetiva. Para a concepção subjetiva, a efetivação dos direitos humanos fica a cargo de um Estado e/ou de um particular, sendo, portanto, uma eficácia horizontal, como pode ser vislumbrado com o direito ao meio ambiente, previsto no artigo 225⁴ da Constituição Federal de 1988. Ao lado dela, a visão objetiva diz que a conduta, para a efetivação dos direitos humanos, pode ser ativa ou passiva, isto é a realização de uma certa ação ou a abstenção quanto a determinada ação, respectivamente. Cabe pontuar ainda, que pode haver a combinação de

⁴ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (Brasil, 1988).

condutas ativa e passiva para o cumprimento de um direito fundamental. Diante do panorama narrado, esclarece-se o foco na eficácia horizontal, sobretudo no que diz respeito à atuação de atores sociais particulares, como é o caso da empresa, particularmente da empresa humanizada.

1.2 DELINEAMENTO DO CONCEITO DE EMPRESA HUMANIZADA

De início, é necessário a compreensão do conceito de empresa para um melhor entendimento do que se propõe a ser uma empresa humanizada. Com isso, nas palavras de Coelho (2021, p. 36) : “Conceitua-se empresa como sendo atividade, cuja marca essencial é a obtenção de lucros com o oferecimento ao mercado de bens ou serviços, gerados mediante a organização dos fatores de produção (força de trabalho, matéria-prima, capital e tecnologia)”. De forma ainda mais clara, o citado autor esclarece:

Empresa é a atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. Sendo uma atividade, a empresa não tem a natureza jurídica de sujeito de direito nem de coisa. Em outros termos, não se confunde com o empresário (sujeito) nem com o estabelecimento empresarial (coisa) (Coelho, 2021, p. 37).

A conceituação de empresa humanizada se adequa a definição proposta, porém tem como enfoque os seus funcionários e o meio ambiente, buscando o alcance de outros valores, além da obtenção do lucro. Para tanto, a empresa humanizada atua de modo a priorizar o ser humano, internamente, visando proporcionar melhorias no ambiente de trabalho e na qualidade de vida, por meio do desenvolvimento de relações mais justas e democráticas e no combate às desigualdades e externamente, quanto ao meio ambiente, este modelo visa a diminuição de desequilíbrios ecológicos e promoção da sustentabilidade, estando envolto no chamado “exercício da cidadania corporativa” (Vergara, 2001, p. 21). Quanto a essa concepção de cidadania no âmbito empresarial, denota-se a sua definição de pertença, que se entrelaça com os deveres de cuidado e lealdade entre a empresa e a sociedade da qual ela faz parte, em que a corporação, além de visar os seus objetivos, busca pela prática de ações voltadas à promoção do bem comum (Torres; Fachin, 2020, p. 191).

1.3 ANÁLISE DA IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS HUMANIZADAS

Pensar nas empresas ao tratar dos direitos humanos é adentrar também o direito empresarial, especialmente no que se refere aos seus princípios que regulam e direcionam a atividade empresarial. É sob essa perspectiva que fala-se do princípio da função social da empresa, reconhecido implicitamente pela Carta Magna, o qual protege os interesses

metaindividuais possivelmente afetados pela forma de emprego dos bens de produção no momento da exploração econômica pela atividade empresarial (Coelho, 2013, p. 75). O modo pelo qual a empresa faz isso é explicado por Coelho (2013):

A empresa cumpre a função social ao gerar empregos, tributos e riqueza, ao contribuir para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, ao adotar práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeitar os direitos dos consumidores, desde que com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita (Coelho, 2013, p. 76).

Ao lado disso, a própria Constituição Federal de 1988 mitiga o princípio da livre iniciativa, já que em caso de colisão dos interesses individuais do empresários, isto é, a obtenção do lucro e os direitos metaindividuais, presentes na sociedade, tal como o direito à preservação do meio ambiente, se sobressaltam os últimos, já que deve haver a compatibilização desses interesses no momento de exercício da prática empresarial (Coelho, 2013, p. 71).

Tal relação com os direitos metaindividuais é de especial relevância na sociedade contemporânea, que a partir da globalização e avanço da tecnologia, acentuou a diferença de poderio econômico e político das empresas e do Estado. Isso porque, em um contexto geral, o controle estatal se mostra insuficiente diante das constantes mudanças promovidas pelos mercados e pelas empresas globais frente a sociedade. Nesse diapasão, menciona-se as questões ambientais que, ordinariamente, ultrapassam as fronteiras nacionais e que não podem ser debatidas e enfrentadas somente na esfera estatal (Torres; Fachin, 2020, p. 189).

Dessa forma, denota-se que as empresas têm uma estreita relação no que se refere a proteção dos direitos metaindividuais, bem como elas podem ser responsáveis pela sua promoção e implementação na sociedade. Diante dessa perspectiva, o presente artigo propõe-se a pensar nas empresas humanizadas como promotoras da implementação dos direitos humanos, dando enfoque aos pilares da sustentabilidade e da responsabilidade social.

2. IDENTIFICAÇÃO DO RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS

Antes de se analisar os aspectos da sustentabilidade e da responsabilidade social, cabe o destaque à Cartilha da ONU sobre as empresas e os direitos humanos, já que ela estabelece princípios orientadores para as empresas no que tange o respeito aos direitos humanos. Isso se torna de especial relevância, pois o enquadramento de uma empresa na categoria de “empresa humanizada” revela-se também na observância de tais princípios nas suas atividades econômicas e políticas organizacionais.

Isto posto, a referida cartilha é composta por 31 princípios, elaborada pelo Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, o professor John Ruggie. Os seus três pilares são: proteger, respeitar e reparar. Isto é, proteger os direitos humanos como obrigação dos Estados; o respeito aos direitos humanos como sendo responsabilidade das empresas, como importantes atores sociais e a necessidade de existência de mecanismos eficazes e adequados em caso de descumprimento desses direitos pelas empresas (responsabilidade). O presente artigo irá discutir, de modo central, o eixo do respeito, relacionando-o com a responsabilidade de reparação de violações pelas empresas (Conectas, 2012, p. 2). Com isso, segue uma análise sobre o capítulo II intitulado “A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos”, composta pelos princípios 11 ao 24.

Em um panorama geral, considera-se uma norma de conduta mundial, de aplicação a todas as empresas, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. A dita responsabilidade independe da capacidade dos Estados no cumprimento de suas próprias obrigações de respeito a esses direitos. Dessa forma, trata-se de uma responsabilidade complementar, indo além do cumprimento das legislações nacionais de proteção dos direitos humanos, visto que os direitos humanos têm caráter universal e internacional, não se limitando às fronteiras dos Estados, conforme explicado no tópico 1.1. Isso é exemplificado pelo princípio 12, que orienta (Conectas, 2012, p. 10):

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (Conectas, 2012, p. 10).

Ainda sob o âmbito de sua responsabilidade de respeito aos direitos humanos, o princípio 14 informa que essa responsabilidade se dá observando a proporcionalidade de vários fatores e dentre eles, o seu tamanho e impacto negativo de suas atividades no que se refere aos direitos humanos. Desse modo, para o cumprimento dessa responsabilidade as empresas devem adotar algumas medidas, dentre elas o compromisso político de assunção de responsabilidade, um processo de auditoria em matéria de direitos humanos com a finalidade de: i) identificar; ii) prevenir; iii) mitigar e iv) prestar contas sobre a sua abordagem quanto aos seus impactos em direitos humanos; bem como processos nos quais permitam a reparação de consequências

negativas provocadas ou no caso de contribuição na provocação. Tudo isso é tratado no princípio 15, sendo destrinchado nos seguintes, dos princípios 16 ao 24 (Conectas, 2012, p. 11).

Em sentido amplo, cabe às empresas a conciliação entre a sua obrigação de respeito aos direitos humanos e as políticas e procedimentos envoltos nas atividades e nas relações comerciais das empresas. Sobre isso, o princípio 17 orienta que a auditoria deve ser composta por uma avaliação quanto ao impacto real e potencial das atividades das empresas nos direitos humanos; as suas conclusões e atuação sobre isso; a monitoração das respostas e o feedback de como as consequências negativas serão dirimidas. Para tanto, é preciso a adoção de medidas de prevenção e mitigação de efeitos negativos, quanto aos impactos potenciais e a efetiva reparação frente aos impactos reais, isto é, aqueles já produzidos (princípio 22) (Conectas, 2012, p. 13).

Ainda sobre a auditoria em matéria de direitos humanos, sugere-se o seu procedimento no início de uma nova atividade ou relação comercial, já que há maior facilidade de mitigação de efeitos negativos na fase inicial dos contratos, assim como deve-se observar o agravamento de efeitos negativos diante de procedimentos de fusão e incorporação. No caso de grandes empresas, pode-se pensar na identificação de setores gerais que apresentem maior risco aos direitos humanos. Tal procedimento além de prevenir efeitos negativos, pode também reduzir os riscos de ações judiciais, já que as empresas podem demonstrar a implementação de medidas razoáveis para se evitar tais efeitos ou participações em violações de direitos humanos (Conectas, 2012, p. 13).

Os princípios 20 e 21, em conjunto ao supracitado, tratam do monitoramento e da transparência das empresas em suas medidas de responsabilidade. A respeito disso, o monitoramento é responsável por aferir se a medida implementada é de fato efetiva e adequada em relação às consequências sobre direitos humanos, podendo ser aplicado por meio de mecanismos de comunicação interna e denúncia em âmbito operacional. Ao lado disso, a transparência quanto a comunicação das medidas implementadas diante da afetação dos direitos humanos é essencial em políticas responsáveis, podendo ser divulgada a partir de diálogos online e relatórios públicos oficiais, por exemplo (Conectas, 2012, p. 16).

3. SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS: UMA RELAÇÃO INTRÍNSECA

Os direitos humanos e a sustentabilidade devem ser entendidos de forma conjunta, uma vez que a implementação efetiva dos direitos humanos depende, intrinsecamente, de um meio

ambiente saudável e equilibrado. É nesse sentido que se posiciona a perspectiva da ecologização dos direitos humanos, que será apresentada a seguir, de forma mais detida.

3.1 A SUSTENTABILIDADE NA ATUALIDADE

O tópico anterior tratou do respeito aos direitos humanos e as medidas responsáveis para a concretização desse respeito. O presente tópico trará de um outro aspecto dessa responsabilidade, sendo ela a responsabilidade sustentável e como ela repercute na implementação dos direitos humanos no contexto das empresas humanizadas.

Quanto aos sentidos de sustentabilidade e de desenvolvimento sustentável, Baroni (1992, p. 22) entende como critérios caracterizadores do desenvolvimento sustentável o uso equilibrado dos recursos não renováveis e o uso sustentável dos recursos renováveis, em conjunto da busca de uma melhoria na qualidade ambiental e a conservação da biodiversidade. Nesse sentido, as concepções de sustentabilidade e desenvolvimento sustentável são complementares, em que a primeira refere-se ao fim e a segunda relaciona-se ao meio (De Carvalho; Da Silva; Adolfo, 2015, p. 3).

Diante da sintética noção de sentido apresentada, cabe o questionamento do porquê se falar em sustentabilidade no âmbito empresarial. Frente a isso, vale dizer que historicamente, o sistema produtivo, em geral, não considerou os custos ambientais no processo de produção. Contudo, diante do processo de globalização e efeitos negativos ao meio ambiente, passou-se a questionar sobre o impacto das empresas no meio ambiente e quais as consequências geradas para a sociedade, especialmente no que se refere aos direitos humanos. Com isso, as empresas passaram a absorver a responsabilidade pelo desenvolvimento sustentável, internalizando isso nos custos produtivos, por meio do tratamento adequado de seus resíduos, assim como a observância da sustentabilidade em seus produtos (Coral, 2002, p. 13).

Ademais, houve também a evolução de perspectivas teóricas acerca da sustentabilidade dentre elas mencionam-se o antropocentrismo, o tecnocentrismo, o ecocentrismo e o sustencentrismo. Por muito tempo, vislumbrou-se no setor empresarial as primeiras duas bases teóricas, mas com a conscientização ambiental, observa-se a transição para as duas últimas, e é nesse cenário de transição e preocupação de impacto ambiental que se encontram as medidas sustentáveis promovidas pelas empresas humanizadas (Coral, 2002, p. 17).

Para um pequeno panorama, o antropocentrismo pauta-se no homem como o centro do universo, estando a natureza a sua mera serventia, ao lado dele o tecnocentrismo não leva em

consideração a responsabilidade social e ambiental das empresas, sendo as consequências sofridas pela sociedade. Em perspectivas opostas, se encontram o ecocentrismo e o sustentcentrismo, que incorporam os impactos ambientais aos seus modelos de gestão, levando em conta, portanto, a responsabilidade ambiental (Coral, 2002, p. 19).

Para tanto, as empresas que buscam o desenvolvimento sustentável devem modificar os seus processos produtivos e gestão de negócio para se adequarem a isso. Todavia, cabe o destaque que ao tratar de sustentabilidade, as questões sociais também estão presentes. Por consequência, atuar de forma ecologicamente sustentável é também ser responsável socialmente, já que leva em conta os impactados ou não por suas atividades (Coral, 2002, p. 29).

Sob essa ótica, a sustentabilidade empresarial observa também os princípios base do desenvolvimento sustentável, a saber: a equidade social, o crescimento econômico e o equilíbrio ambiental. Portanto, pode-se entender a empresa sustentável como economicamente viável, capaz de competir no mercado e produzir de modo a buscar menores impactos ao meio ambiente e que contribua para o desenvolvimento social da área que atua (Coral, 2002, p. 46).

Tal comportamento empresarial por ser visto pelos consumidores como valor agregado, entretanto, se antes a adoção de estratégia sustentável para além das legislações representava uma vantagem competitiva, na atualidade a preocupação com o meio ambiente se tornou uma espécie de “pressuposto” para a manutenção da empresa no mercado, já que os consumidores estão cada vez mais “eco-conscientes”, exigindo do Estado e das organizações privadas uma mudança de postura frente ao meio ambiente (Coral, 2002, p. 81).

Isto posto, compreende-se a sustentabilidade como elemento essencial das empresas atuais e na discussão das empresas humanizadas, trata-se de um pilar pensar no meio ambiente no momento de sua organização e gestão. Sobre essa questão, discute-se a relação da sustentabilidade e os direitos humanos e como ações e políticas sustentáveis podem ser mecanismos para a sua implementação.

3.2 OS DIREITOS HUMANOS SOB A PERSPECTIVA DA SUSTENTABILIDADE

Como exposto, a sustentabilidade é colocada como um limite à produção econômica, seja pelas legislações nacionais e internacionais, seja pela exigência dos consumidores por uma mudança de postura, em que buscam-se outros valores, tais como a vida, a justiça social e a

preservação de boas condições para as gerações futuras, este último previsto no citado artigo 225, da Carta Magna (De Carvalho; Da Silva; Adolfo, 2015, p. 11).

Tudo isso vem ao encontro da crescente perspectiva de ecologização dos direitos humanos. Tal ponto de vista tem ganhado destaque nas jurisprudências internacionais e regionais que asseguram a proteção aos direitos humanos, como forma de superar uma espécie de “fragmentação”, entre as discussões de direitos humanos e meio ambiente, já que nota-se ainda um debate isolado dessas questões, muito embora diversas violações de direitos humanos sejam decorrentes de situações conexas a degradação do meio ambiente (Cavedon-Capdeville, 2018, p. 2). Como exemplo, pode-se mencionar o caso do rompimento da barragem da Vale, em Brumadinho, que provocou a morte de 270 pessoas, além de rejeitos de mineração que foram despejados na bacia do Rio Paraopeba, que gerou diversas violações aos direitos humanos, tais como o direito à vida, o direito à integridade física e mental, o direito à saúde, o direito à moradia e tantos outros (Mansur, 2023).

Dessa forma, tal apresentação ecológica dos direitos humanos se mostra necessária, já que visa integrar os direitos humanos e o sistema jurídico do âmbito ambiental, uma vez que são questões complementares, tendo em vista que a efetivação dos direitos humanos está inserida dentro de um contexto ambiental, dele não podendo ser desassociada. Logo, um meio ambiente equilibrado e preservado é indispensável para a promoção da dignidade humana e a possibilidade de qualidade de vida (Cavedon-Capdeville, 2018, p. 4).

12

Portanto, pensar na promoção e implementação dos direitos humanos é também pensar no meio ambiente, como é apresentado pela concepção da ecologização dos direitos humanos. Sendo assim, quando uma empresa adota políticas voltadas à preservação do meio ambiente, ela também está promovendo a efetivação dos direitos humanos, já que estes só podem ser desenvolvidos em contexto ambiental saudável e harmônico. Somado a isso, políticas de sustentabilidade visam evitar impactos negativos ao meio ambiente, que como no exemplo citado anteriormente, podem gerar danos diretos à sociedade, e quando esses impactos acontecem, as empresas devem oferecer alternativas de compensação e diminuição dos prejuízos, como orientado pela cartilha da ONU supramencionada.

4. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

A responsabilidade social no âmbito empresarial está ligada à implementação de ações e compromissos que vão além das obrigações previstas em lei, por consequência, tratam-se de

ações voluntárias que podem ou não ser implementadas pelas empresas (Cheibub; Locke, 2002, p. 2). Nesse sentido, as empresas caracterizadas como humanizadas, são aquelas que, dentre outras ações, implementam políticas de responsabilidade social. Dito isso, para um melhor esclarecimento, apresenta-se um possível delineamento da conceituação da responsabilidade social das empresas:

Responsabilidade Social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que torna-a parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários (Fieg/Sebrae, 2006, p. 23).

Todavia, diante do conceito apresentado é importante ser feita uma observação: responsabilidade social empresarial não é o mesmo que filantropia. Quando fala-se em filantropia remete-se a uma ação assistencialista, que gera um resultado imediato que beneficia uma pessoa, um grupo de indivíduos ou uma instituição. Logo, a filantropia não requer um projeto estruturado e conexo aos negócios de seu financiador. Em contrapartida, a responsabilidade social empresarial deve ser entendida como um mecanismo de gestão de negócio em que observa-se a sustentabilidade e a competitividade, portanto estrutura-se a cadeia de negócios da empresa e busca-se atingir as necessidades de um público maior, sendo ele não apenas os acionistas, mas os consumidores, a comunidade, os fornecedores, os funcionários, entre outros (Fieg/Sebrae, 2006, p. 19).

Além disso, cabe a diferenciação de alguns entendimentos predominantes do que seria a responsabilidade social empresarial e em qual deles a empresa humanizada melhor se adequaria. Sobre isso, o primeiro volta-se, exclusivamente, à maximização do lucro, em que ao gerar mais emprego e renda, por exemplo, contribui para o bem estar social. Ao lado dele, há a perspectiva que argumenta que a empresa deve ir além da maximização do lucro, devendo observar, igualmente, as demais práticas que verificam benefícios às partes interessadas, sendo elas os consumidores, os trabalhadores, os acionistas, as comunidades vizinhas, por exemplo (Das Neves Gonçalves *et al*, 2020, p. 159). Explicitado esse panorama e analisando-o em conjunto com a função social da empresa anteriormente explicada, as empresas humanizadas estariam melhor conformadas na segunda perspectiva, já que elas buscam promover ações que vão além das obrigações empresariais vigentes, objetivando impactar positivamente a sociedade e seus agentes internos (ex: trabalhadores, associados).

Sob essa ótica, para tornar mais palpável o entendimento da responsabilidade social empresarial, mencionam-se alguns princípios que devem guiar as ações a serem promovidas por empresas caracterizadas como humanizadas. Nesse lógica, cita-se o princípio da primazia da ética, no sentido do respeito ao direito de cidadania e a integridade física e psíquica dos indivíduos; o princípio da valorização da diversidade e combate à discriminação; princípio do diálogo com as partes interessadas, para o real atendimento das necessidades de todos os envolvidos ao longo da cadeia produtiva e o princípio da transparência e ao marketing responsável, possibilitando a disponibilidade de informações das ações e dos impactos das atividades da empresa na sociedade, com respeito a veracidade (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social). Vale mencionar ainda, que tais princípios listados estão em consonância com as orientações apresentadas pela ONU às empresas no que se refere à responsabilidade empresarial em face do respeito aos direitos humanos.

Nesse viés, cabe uma análise acerca das vantagens sentidas pelas empresas que adotam práticas de responsabilidade social, bem como a forma que a sociedade é impactada por elas, especialmente no modo como isso reflete na implementação dos direitos humanos. Em primeiro lugar, para as empresas, a adoção de políticas socialmente responsáveis repercutem nos balanços financeiros das instituições, uma vez que tais ações contribuem para a formação e a valorização da imagem organizacional, que pode proporcionar na atração e manutenção de profissionais qualificados, a conquista e fidelização de clientes e a visibilidade e o reconhecimento no mercado da empresa (Fieg/Sebrae, 2006, p. 10).

Ao lado disso, diante do apresentado, a responsabilidade social empresarial visa beneficiar a sociedade como um todo, em busca da concretização da função social da empresa e a promoção do bem estar social, por meio da promoção de ações responsáveis que vão além das obrigações legais, tendo como base a transparência e a responsabilidade, em um contexto de assunção dos impactos negativos possivelmente gerados, assim como o combate às desigualdades e a promoção da inclusão social. Em vista disso, observa-se a implementação de diversos direitos humanos ao adotar ações socialmente responsáveis, tais como o direito ao trabalho decente, o direito a não discriminação, o direito a educação, quando ocorre a realização de ações sociais de caráter educacional e o direito ao meio ambiente equilibrado, realizado a partir da promoção de políticas sustentáveis. Dessa forma, a partir de ações socialmente responsáveis, as empresas humanizadas são capazes de implementar diversos direitos humanos, não apenas em seu âmbito interno, por meio da promoção da inclusão social e do trabalho decente, mas

também as comunidades afetadas, em âmbito externo, por suas atividades, seja por intermédio de práticas ambientais sustentáveis, seja por meio de políticas educacionais, por exemplo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou compreender, em um primeiro momento, os direitos humanos e as empresas humanizadas. Tendo em vista que os direitos humanos são essenciais para o desenvolvimento digno de qualquer ser humano, sendo decorrentes de uma luta intensa e intergeracional. Desse modo, encontrar formas para a sua verdadeira implementação na sociedade contemporânea trata-se de um debate necessário. É em vista disso, que destaca-se as empresas como importantes atores sociais capazes de promover e implementar os direitos humanos, especialmente considerando o seu papel de destaque no predominate sistema capitalista do mundo atual. Sendo assim, buscou-se delinear um tipo de empresa específico, as caracterizadas como “empresas humanizadas”, centradas no ser humano, podendo ser identificadas pela promoção de ações e políticas pautadas na sustentabilidade e na responsabilidade social empresarial.

Em um segundo momento, o artigo visou analisar os eixos do respeito e da responsabilidade, proposto na Cartilha da ONU, a partir dos princípios orientadores de conduta para as empresas, como uma forma de implementação dos direitos humanos. Isso porque, como já exposto, impactos negativos podem ser causados à sociedade ao longo das atividades empresariais, sendo necessário pensar em formas que garantam o respeito aos direitos humanos, resguardados pela legislação vigente, assim como na responsabilidade advinda das violações, como os possíveis modos de reparo, a fim de serem dirimidos os prejuízos, para menor impacto negativo a sociedade, a comunidade local e as populações vulneráveis.

Além disso, buscou-se demarcar a conceituação da sustentabilidade e a relacionar com os direitos humanos, a partir da crescente perspectiva da ecologização dos direitos humanos, uma vez que a preservação do meio ambiente é essencial para a efetivação dos direitos humanos, já que eles estão intrinsecamente relacionados. Dessa forma, políticas empresariais sustentáveis promovem a implementação dos direitos humanos, uma vez que a degradação ambiental é uma fonte de violações de direitos humanos e a dignidade humana só pode ser observada em um contexto de meio ambiente equilibrado.

Ao lado disso, apresentou-se a responsabilidade social empresarial como a realização de políticas voltadas para além da maximização de lucros, permitindo a integração e o atendimento

das necessidades de outros sujeitos da cadeia empresarial, tais como os consumidores, os funcionários, as comunidades locais e a sociedade como um todo. As mencionadas políticas permitem o combate às desigualdades e a promoção da inclusão social, por meio do incentivo à diversidade; a transparência e veracidade das informações divulgadas pelas empresas sobre as repercussões de suas atividades e os modos de contornar os prejuízos gerados.

Dessa forma, analisou-se as empresas, especialmente no que tange às empresas humanizadas como atuantes na implementação dos direitos humanos, por meio de políticas e ações pautadas na sustentabilidade e na responsabilidade social. Contudo, vale salientar que a identificação da implementação dos direitos humanos pelas empresas humanizadas foi orientada a partir da revisão de literatura e dos parâmetros normativos analisados, sem, contudo, realizar uma verificação concreta das práticas adotadas por empresas específicas, o que pode ser objeto de estudos futuros por meio de estudos de caso.

REFERÊNCIAS

BARONI, Margaret. Ambiguidades e deficiências do conceito de desenvolvimento sustentável. *Revista de administração de empresas*, v. 32, p. 14-24, 1992.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 abr. 2025.

16

CAVEDON-CAPDEVILLE, Fernanda de Salles. Jurisprudência ecológizada nas Cortes de Direitos Humanos: contribuições para a ecológização dos direitos humanos. In: CAVEDON-CAPDEVILLE, F. S.; LEITE, J. R. M.; DAROS, L. F.; MELO, M. E.; AYALA, P. A.; SILVEIRA, P. G (orgs.). **A ecológização do direito ambiental vigente: rupturas necessárias**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 185-221.

CHEIBUB, Zairo B.; LOCKE, Richard M. Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas. In: KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo Rodrigues; CAPPELLIN, Paola (org.). **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro: Relume Dumará/FAPERJ, 2002, p. 253-278.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial: direito de empresa**. Volume 1. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial, volume 1: direito de empresa: empresa e estabelecimento: títulos de crédito**. 24. ed. rev. e atual. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

CONNECTAS. **Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar**. Relatório final de John Ruggie, representante especial do secretário-geral, 2012. Disponível em: <https://site->

antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 11 mai. 2025.

CORAL, Eliza. **Modelo de planejamento estratégico para sustentabilidade empresarial**. 2002. 282 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

DAS NEVES GONÇALVES, Everton *et al.* O princípio da eficiência econômico-social (PEES) e a responsabilidade social empresarial (RSE): para além da maximização de lucros. **Economic Analysis of Law Review**, v. 11, n. 3, p. 155-169, 2020.

DE CARVALHO, Sonia Aparecida; DA SILVA, Denival Francisco; ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva. Direitos humanos, desenvolvimento sustentável e sustentabilidade. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 1, p. 1-24, 2015.

FIEG/SEBRAE. **A responsabilidade social empresarial: uma ferramenta de gestão de negócios sustentáveis e competitivos**. Goiânia, 2006. Disponível em: https://www.fieg.com.br/repositoriosites/repositorio/portalfieg/download/Publicacoes/Div_ersos/cartilha_onu.pdf. Acesso em: 11 mai. 2025.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Carta de Princípios**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/instituto-ethos/>. Acesso em: 11 mai. 2025.

MANSUR, Rafaela. **Quatro anos da tragédia em Brumadinho: 270 mortes, três desaparecidos e nenhuma punição**. G1 Minas Gerais, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2023/01/25/quatro-anos-da-tragedia-em-brumadinho-270-mortes-tres-desaparecidos-e-nenhuma-punicao.ghtml>. Acesso em: 11 mai. 2025.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NETO, Rodolfo Denk. Conceito e evolução histórica dos direitos humanos. **Revista de Educação a Distância do IFSC**, v. 1, n. 6, p. 9-19, 2024.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

TORRES, Glaucia Cardoso Teixeira; FACHIN, Zulmar. Cidadania corporativa e responsabilidade social: interfaces do envolvimento empresarial com a sociedade contemporânea. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre**, v. 36, n. 1, p. 183-200, 2020.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, p. 20-30, 2001.

