

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO E SUSTENTABILIDADE III

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito e sustentabilidade III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Marcia Andrea Bühring; Jerônimo Siqueira Tybusch; Ana Flávia Costa Eccard – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-604-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito. 3. Sustentabilidade. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO E SUSTENTABILIDADE III

Apresentação

DIREITO E SUSTENTABILIDADE III

A presente obra reúne estudos que refletem a complexidade e a transversalidade dos desafios ambientais contemporâneos, evidenciando que a proteção do meio ambiente exige respostas jurídicas capazes de articular dimensões ecológicas, sociais, econômicas, tecnológicas e institucionais. Em um cenário marcado pela intensificação das mudanças climáticas, pela emergência de novos riscos socioambientais e pela transformação dos modelos produtivos, os capítulos apresentados analisam diferentes interfaces do Direito Ambiental, destacando a necessidade de fortalecimento da governança ambiental, da justiça climática e dos instrumentos jurídicos voltados à sustentabilidade. As pesquisas dialogam com temas centrais da agenda ambiental global, como políticas públicas climáticas, proteção dos direitos humanos, preservação da biodiversidade, transição energética, economia de baixo carbono e concretização do direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Intitulada “DIREITO E SUSTENTABILIDADE III”, organizada pelos professores Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Universidade Federal de Santa Maria; Marcia Andrea Bühring - PUCRS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e Ana Flávia Costa Eccard - Centro Universitário Unifacvest, e sob diferentes perspectivas teóricas e metodológicas, os autores enfrentam desafios que revelam a constante evolução do Direito Ambiental diante das novas configurações da sociedade contemporânea. As reflexões propostas mostram a importância de superar modelos tradicionais de proteção ambiental, incorporando abordagens baseadas na participação social, na inovação responsável, na cooperação internacional, na responsabilidade empresarial e na valorização dos saberes plurais. Ao reunir análises sobre

Processo de Formação da Agenda Ambiental”, analisa os desafios da consolidação da agenda climática brasileira diante da intensificação da crise ambiental e dos eventos climáticos extremos. A autora evidencia os entraves institucionais, políticos e orçamentários que dificultam a efetividade das políticas de mitigação e adaptação, contribuindo para a reflexão sobre o fortalecimento da governança ambiental e da atuação estatal frente às mudanças climáticas.

Na interface entre direitos humanos, justiça socioambiental e proteção das comunidades tradicionais, Natália de Andrade Fernandes Neri, Aline Elvis Amorim Moura e Marcella Eduarda Leão Dias Pinheiro, no capítulo “O Caso dos Quilombolas de Alcântara vs. Brasil: Reflexões sobre a Efetivação dos Direitos Socioambientais pela Jurisprudência da CtIDH”, analisam a condenação do Estado brasileiro pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, destacando a proteção dos direitos territoriais, culturais e socioambientais das comunidades quilombolas. As autoras ressaltam a importância da consulta prévia, da propriedade coletiva e da jurisprudência internacional como instrumentos de fortalecimento dos direitos humanos e da justiça ambiental.

Sob uma perspectiva de renovação dos fundamentos éticos do Direito Ambiental, Juliane Machado Smith, no capítulo “Os Paradigmas Antropocêntrico e Biocêntrico: Análise das Conexões com o Direito Fraternal no Contexto do Rio Grande do Sul”, propõe uma reflexão sobre a transição do paradigma antropocêntrico para uma abordagem biocêntrica das relações jurídicas. A autora aproxima essa perspectiva dos pressupostos do Direito Fraternal, evidenciando a solidariedade, o cuidado e o bem comum como fundamentos para uma proteção mais ampla da vida e da natureza.

No campo da inovação tecnológica e da regulação ambiental, Benedito Fonseca e Souza Adeodato, Letícia Monteiro Ripper e Maria Eduarda Costa Santos de Souza Thiago, no capítulo “Regulação da Inteligência Artificial: Políticas Públicas para a Inovação Tecnológica Sustentável”, investigam os desafios e as potencialidades da inteligência

demonstra como a REURB contribui para a inclusão social, a segurança jurídica e a implementação dos objetivos da Agenda 2030, reforçando a importância das políticas fundiárias na construção de cidades mais resilientes e ambientalmente sustentáveis.

No contexto da transição energética e da tutela ambiental, Inde Stefania Girardi Rossato e Joel Frighetto, no capítulo “Procedimentos e Desafios Jurídicos do Licenciamento Ambiental em Empreendimentos de Energia Eólica Offshore”, analisam os principais desafios jurídicos relacionados ao licenciamento ambiental de empreendimentos eólicos marítimos no Brasil. Os autores evidenciam a complexidade dos impactos sobre os ecossistemas marinhos, a necessidade de maior coordenação institucional e a importância de critérios técnicos consistentes para assegurar segurança jurídica, eficiência administrativa e sustentabilidade no desenvolvimento das energias renováveis.

Na interface entre Direito Espacial, sustentabilidade global e governança ambiental internacional, Alberto de Moraes Papaléo Paes, André Antônio Lima Lopes e Lorena Filgueira da Cruz, no capítulo “O Paradoxo da Sustentabilidade Espacial e a Agenda 2030: Inovação Tecnológica, Detritos Orbitais e Desafios Jurídicos”, analisam os impactos da expansão das atividades espaciais e do crescimento dos detritos orbitais sobre a sustentabilidade do espaço exterior. Os autores evidenciam os limites da regulação jurídica atual diante dos novos desafios tecnológicos e ambientais, destacando a necessidade de fortalecimento da cooperação internacional, da governança espacial e de mecanismos preventivos capazes de conciliar inovação tecnológica, exploração espacial responsável e proteção ambiental para as presentes e futuras gerações.

Sob a perspectiva da tributação ambiental e do constitucionalismo ecológico, Lisbino Geraldo Miranda do Carmo, Michele Ticiane dos Anjos Santos Mendes e Tainah Fernandes Pereira, no capítulo “O Imposto Seletivo da Emenda Constitucional n. 132/2023 e o Princípio do Poluidor-Pagador: Extrafiscalidade Ambiental e Dever Fundamental de Proteção do Meio Ambiente Ecologicamente Equilibrado”, analisam o Imposto Seletivo como instrumento de

Corporativa: Perspectivas sobre Sustentabilidade e a Transição para o Lucro com Propósito no Século XXI”, analisam a incorporação dos direitos humanos como fundamento de uma gestão empresarial ética, sustentável e orientada por propósito. Os autores demonstram que a adoção de práticas de humanização corporativa, aliadas aos parâmetros ESG, às normas ISO e aos princípios internacionais de proteção dos direitos humanos, fortalece a governança consciente e transforma a responsabilidade socioambiental em um diferencial estratégico para a geração de valor, conciliando desenvolvimento econômico, dignidade humana e sustentabilidade.

Sob uma perspectiva crítica decolonial e latino-americana, César Augusto Soares da Costa, Luis Felipe Triana Jiménez e Sol Cecilia Garcés Ramírez, no capítulo “Expropriação Territorial, Capitalismo e os ‘Sem Direitos’: As Lutas Sociais na América Latina/Abya Yala”, analisam as relações entre expropriação territorial, colonialidade e crise socioambiental a partir da categoria dos “sem direitos”. Os autores evidenciam como os processos históricos de dominação afetam povos originários, comunidades tradicionais e grupos marginalizados, defendendo que as lutas socioambientais constituem projetos políticos emancipatórios voltados à construção de alternativas baseadas na justiça social, na pluralidade de saberes e em novas formas de relação entre sociedade e natureza.

No contexto da judicialização da política climática e do constitucionalismo ambiental, Jéssica Campos Savi e Helena Schuelter Borguesan, no capítulo “Judicialização da Política Climática e Supremo Tribunal Federal: Uma Análise da ADPF 708”, analisam o papel do Supremo Tribunal Federal na efetivação do direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado a partir do julgamento da ADPF 708. As autoras evidenciam que o reconhecimento da omissão estatal na operacionalização do Fundo Clima representa um marco da governança climática brasileira, reafirmando a força normativa da Constituição e o dever jurídico do Estado de implementar políticas públicas voltadas ao enfrentamento das mudanças climáticas, em equilíbrio com os princípios da separação dos Poderes e da proteção dos direitos fundamentais.

de licenciamento ambiental, o fortalecimento da participação social e a adoção de parâmetros normativos capazes de compatibilizar o desenvolvimento das energias renováveis com a tutela dos direitos fundamentais, da segurança jurídica e da justiça socioambiental.

Na interface entre transformação digital e governança dos recursos hídricos, Julia Maria Araujo Queiroz e Lara Iris Rocha da Silva, no capítulo “Data Centers como Novos Concorrentes pelo Uso da Água: O Caso de Caucaia–CE e os Desafios Regulatórios no Semiárido Brasileiro”, analisam os impactos da instalação de data centers sobre a gestão das águas em regiões marcadas pela escassez hídrica. A partir do estudo de caso de Caucaia, no Ceará, as autoras evidenciam as limitações dos instrumentos jurídicos de gestão e licenciamento ambiental diante das novas demandas da economia digital, destacando a necessidade de aperfeiçoamento da governança hídrica, da transparência, da participação social e dos mecanismos regulatórios para compatibilizar inovação tecnológica, segurança hídrica e sustentabilidade.

No contexto da governança climática e da regulação dos mercados ambientais, Bruno Badan Martins, no capítulo “Créditos de Carbono na Aviação Civil Brasileira: Restrições de Acesso e Questões de Compliance como Desafios à Estruturação de um Mercado Sustentável”, analisa os desafios jurídicos, regulatórios e de compliance relacionados à utilização de créditos de carbono no setor da aviação civil. O autor evidencia como questões de rastreabilidade, certificação, governança e prevenção ao greenwashing influenciam a credibilidade dos mecanismos de compensação de emissões, defendendo o fortalecimento de instrumentos regulatórios e institucionais capazes de assegurar transparência, integridade e segurança jurídica na consolidação de um mercado de carbono confiável e alinhado aos padrões internacionais de sustentabilidade.

No contexto da gestão sustentável de resíduos sólidos na Amazônia, Hilzemara de Oliveira Alcântara e Adriano Fernandes Ferreira, no capítulo “A Crise dos Resíduos Sólidos Urbanos e os Desafios para uma Gestão Sustentável: O Caso de Tefé (AM)”, analisam os desafios

Na convergência entre governança climática, transformação digital e mercado de carbono, Ervin Hanke Neto, Matheus Dezen De Cecco e Carlos Renato Cunha, no capítulo “Regulação Jurídica do MRV Digital no Mercado de Carbono Brasileiro: Desafios Tecnológicos para a Implementação do Artigo 6 do Acordo de Paris”, analisam os desafios jurídicos e tecnológicos relacionados ao monitoramento, relato e verificação digital de emissões (MRV digital) no contexto do mercado de carbono brasileiro. Os autores destacam a importância de sistemas confiáveis de governança de dados, transparência e rastreabilidade para assegurar a integridade dos créditos de carbono e a compatibilidade do Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões com os mecanismos cooperativos previstos no artigo 6 do Acordo de Paris, contribuindo para o fortalecimento da segurança jurídica e da efetividade das políticas climáticas.

Junho/2026

Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Marcia Andrea Bühring - PUCRS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Ana Flávia Costa Eccard - Centro Universitário Unifacvest

**DIREITOS HUMANOS E HUMANIZAÇÃO CORPORATIVA: PERSPECTIVAS
SOBRE SUSTENTABILIDADE E A TRANSIÇÃO PARA O LUCRO COM
PROPÓSITO NO SÉCULO XXI.**

**HUMAN RIGHTS AND CORPORATE HUMANIZATION: PERSPECTIVES ON
SUSTAINABILITY AND THE TRANSITION TO PROFIT WITH PURPOSE IN THE
21ST CENTURY.**

**Breno Henrique Dierval ¹
Jazam Santos ²**

Resumo

Diante da necessidade de conciliar a busca pelo lucro com o respeito aos direitos humanos no paradigma do século XXI, observa-se a ascensão das empresas humanizadas como modelo de gestão ética e sustentável. O presente artigo tem como objetivo analisar os fundamentos teóricos e práticos para a integração dos direitos humanos na atividade empresarial, buscando responder ao seguinte problema de pesquisa: como fundamentar a implementação desses direitos para garantir a sustentabilidade e a humanização corporativa tendo o lucro como principal objetivo? Para tanto, definiram-se três objetivos específicos: (i) analisar a importância de implementar políticas humanizadas nas empresas superando a visão estritamente lucrativa; (ii) examinar os aspectos relacionados ao funcionamento de uma empresa, abordando a maneira que as políticas humanizadas em conjunto com as ISO impactam na estratégia de maximização do lucro; e (iii) demonstrar a aplicação e as situações práticas de como uma empresa implementa políticas humanizadas valorizando o trabalhador e a sua dignidade humana, transicionando para uma governança consciente por intermédio da ESG e ISO. A pesquisa adota o método dedutivo e abordagem jurídica teórica. Tem como técnica de pesquisa a análise de normas internacionais, princípios da ONU, artigos científicos e livros que versam sobre a humanização e a responsabilidade socioambiental corporativa. Conclui-se que a implementação prática dos direitos humanos deixa de ser um custo operacional para consolidar-se como um diferencial estratégico indispensável na busca pelo lucro consciente.

following research question: how can the implementation of these rights be grounded to ensure sustainability and corporate humanization, while maintaining profit as the primary objective?. To this end, three specific objectives were defined: (i) to analyze the importance of implementing humanized policies in companies, overcoming the strictly profit-driven view; (ii) to examine aspects related to the operation of a company, addressing how humanized policies, in conjunction with International Organization for Standardization (ISO) standards, become strategic means for profit maximization; and (iii) to demonstrate the application and practical situations of how a company implements humanized policies by valuing the worker and their human dignity, transitioning to conscious governance through Environmental, Social, and Governance (ESG) and ISO. The research adopts the deductive method and a theoretical legal approach. The research technique involves the analysis of international norms, UN principles, scientific articles, and books concerning humanization and corporate socio-environmental responsibility. It is concluded that the practical implementation of human rights ceases to be an operational cost and consolidates itself as an indispensable strategic differentiator in the pursuit of conscious profit.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human rights, Corporate humanization, Strategic management, Conscious governance, Corporate sustainability

1. INTRODUÇÃO

As empresas buscam, primordialmente, a obtenção de lucro através da organização dos fatores de produção e circulação. No entanto, no paradigma do século XXI, essa atividade deve se preocupar, também, com o respeito aos direitos humanos, que se tornaram pressupostos fundamentais para a formação das chamadas empresas humanizadas. A humanização corporativa surge como uma evolução estratégica, onde o lucro deixa de ser um fim exclusivo e passa a ser a consequência de uma gestão ética, sustentável e socialmente responsável.

A partir disso, o presente trabalho desenvolveu-se com a seguinte pergunta: como fundamentar a implementação dos direitos humanos na atividade empresarial para garantir a sustentabilidade e a humanização corporativa em conjunto com a busca pelo lucro? Para compreender essa problemática, este artigo tem como objetivo geral analisar os fundamentos teóricos e práticos que permitem a integração dos direitos humanos na gestão empresarial, visando o equilíbrio entre os interesses econômicos e o desenvolvimento social.

A hipótese inicial deste estudo propõe que a integração dos direitos humanos, operada por meio de ferramentas de governança como o ESG (*Environmental, Social, and Governance*), um conjunto de critérios e boas práticas que mede o impacto ético, a sustentabilidade e a responsabilidade de uma organização, indo muito além da busca exclusiva pelo lucro, o *Compliance* e as normas ISO, uma federação mundial que cria normas e diretrizes para padronizar processos, produtos e serviços em empresas e governos. Seu objetivo é garantir qualidade, segurança e eficiência, permitindo a transição para um modelo de empresa humanizada que, ao mitigar riscos jurídicos e valorizar o capital humano, assegura a sustentabilidade econômica e a legitimidade social do negócio a longo prazo.

Além do objetivo geral, a pesquisa divide-se em 3 objetivos específicos. O primeiro objetivo específico é o de analisar a importância de implementar políticas humanizadas nas empresas. Nesta etapa, busca-se demonstrar como os princípios e os pilares do direito do consumidor e direito ambiental superaram a visão puramente lucrativa, estabelecendo a dignidade humana e a proteção ambiental como balizas para a atividade econômica.

O segundo objetivo específico é examinar os aspectos relacionados ao funcionamento de uma empresa, abordando a maneira que as políticas humanizadas em conjunto com as ISO tornam-se meio estratégicos de maximização do lucro. O intuito é evidenciar como as práticas de operacionalização da gestão humanizada através das normas ISO 9001 (Qualidade), 37001 (Antissuborno) e 30401 (Gestão do Conhecimento) deixaram

de ser meros custos com finalidade estritamente social, para se tornarem mecanismos estratégicos e vinculantes de governança consciente.

O terceiro objetivo específico é demonstrar a aplicação e as situações práticas de como uma empresa implementa políticas humanizadas, por meio da valorização do trabalhador e da sua dignidade humana, transicionando para uma governança consciente por intermédio da ESG e ISO, maximizando o lucro e gerando retorno social.

Dessa forma, o desenvolvimento do artigo mostra que a implementação prática dos direitos humanos não é apenas um imperativo ético, mas uma estratégia de gestão que gera valor real ao negócio, fideliza consumidores e garante a sobrevivência da empresa em mercados competitivos.

A metodologia de pesquisa adotada neste artigo é realizada a partir do método dedutivo, partindo de premissas gerais sobre os direitos humanos até sua incidência específica na atividade empresarial, e se desenvolve como uma pesquisa jurídica teórica (Mezzaroba; Monteiro, 2009, p. 79). O desenvolvimento do artigo tem como técnica de pesquisa a análise de normas internacionais, princípios da ONU, artigos científicos e livros que versam sobre a humanização e a responsabilidade socioambiental corporativa.

Nesse contexto, os princípios assumem o papel de faixas justificativas que orientam a interpretação e a fundamentação da gestão, sendo essenciais para direcionar a aplicação de políticas humanizadas que fomentem o lucro de maneira ética. Conforme será detalhado nas seções seguintes, esses princípios: proteger, respeitar e reparar, estabelecidos pela Organização das Nações Unidas, funcionam como alicerces para proteger a vulnerabilidade social e garantir que a empresa atue como um órgão especializado da sociedade. A integração desses postulados, que incluem desde o compromisso político até a auditoria interna permanente, demonstra que a humanização não é apenas um suporte interpretativo, mas a base prática indispensável para a construção de um modelo de negócio que concilie a dignidade humana com a maximização da rentabilidade.

2. IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM EMPRESAS HUMANIZADAS

Os princípios são como faixas justificativas que atuam no âmbito de interpretação e fundamentação, nas empresas humanizadas não é diferente, os princípios direcionam de que modo podem ser aplicadas as políticas humanizadas, de modo a fomentar o lucro da empresa (Tomazette. 2020, p. 52).

O direito do consumidor e o direito ambiental são um dos pilares fundamentais para entender como os direitos humanos tornam-se pressupostos para a formação das empresas humanizadas. Desta forma, serão analisados a convergência de ramos que apesar de independentes quando unidos formam a *Environmental, Social and Governance*, instrumento de avaliação e gerenciamento, verifica as consequências positivas e negativas que as empresas causam na sociedade e no meio ambiente (Teixeira; Pilau sobrinho; Reato, 2024, p. 2).

Ademais, como o tripé econômico, social e ambiental procura assegurar a sustentabilidade do retorno financeiro ao longo do tempo, devido às empresas desaparecerem diante das crescentes demandas de compromisso com a sustentabilidade (Fabel; Sampaio, 2023, p. 6).

A análise da implementação dos direitos humanos no ambiente corporativo exige a compreensão de princípios norteadores que alinhem a atividade econômica à dignidade humana e à sustentabilidade. Além disso, o direito ambiental e o direito do consumidor são como pilares de sustentação dessas organizações, demonstrando como a proteção do mercado consumidor e a elevação da natureza à condição de sujeito de direitos são indispensáveis para garantir a legitimidade do sistema capitalista.

2.1. Princípios fundamentais em empresas humanizadas

Em primeiro plano, a ONU, organização das Nações Unidas, criou parâmetros dentro da ideia de empresas que desejam aplicar a política de direitos humanos, definindo que essas precisem de 3 pressupostos principais: proteger, respeitar e reparar (Organização das Nações Unidas, 2012, p. 10).

Nesse sentido, é válido destacar que esses princípios funcionam como uma maneira de proteger a vulnerabilidade da sociedade, um papel que pode ser exercido tanto pelo Estado, quanto pela empresa que é um órgão especializado da sociedade. Sendo possível proteger, implementar e respeitar os indivíduos que sofrem violações, através disso maximizar a busca pelo lucro.

Portanto, o ponto que será debatido é o papel das empresas que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos, sendo assim por mais que existam 31 princípios no documento da ONU, tais como: princípio 12: Estabelece a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, princípio 22: Trata da obrigação de as empresas repararem (ou contribuírem para a reparação) os impactos negativos causados quando violações forem constatadas (Trida, 2021, p. 12).

A esse respeito, serão destacados de forma a ser detalhado 2 princípios voltados a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, visto que são dois princípios operacionais que corroboram diretamente com a maximização do lucro, desde a área da política da empresa, com o princípio do compromisso político, ao adquirir os direitos humanos até a prática com o princípio da auditoria ao qual traz a vantagem das empresas humanizadas em mitigar prejuízos em relação a uma empresa comum (Organização das Nações Unidas, 2012, p. 12).

O princípio do compromisso político visa respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com a atividade através de uma declaração política¹ em que seja aprovada no ápice da hierarquia da empresa, com uma assessoria interna e ou externa, estabelecendo o que a empresa espera em relação aos *stakeholders*, por fim, sendo refletida nas políticas e procedimentos necessários o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

A esse respeito, é necessário salientar que *stakeholders* são os empregados da empresa, sócios e outras partes que diretamente vinculam-se às operações para atingir o produto ou serviço final.

Torna-se afirmar que, no século que se inicia, as empresas serão julgadas por seus compromissos éticos, pelo foco nas pessoas (empregados, clientes, fornecedores, concorrentes e cidadãos em geral) e pelo desenvolvimento respeitando o ambiente natural (Vergara; Branco, 2001, p. 10).

Dado que, a implementação da política das empresas humanizadas variará segundo a complexidade das operações da empresa, ou seja conforme a estrutura e porte da empresa, podendo ser obtida desde pesquisas *online* até processos de consulta com especialistas reconhecidos. Por conseguinte, a implementação dos direitos humanos nas empresas não é possível e necessária apenas em grandes empresas, mas em todas, independente de seu tamanho (Organização das Nações Unidas, 2012, p. 12).

A necessidade de estender os compromissos éticos e operacionais a entidades contratuais, forças de segurança e demais *stakeholders* fundamenta-se no princípio da responsabilidade compartilhada e na mitigação de riscos de cumplicidade. Ao exigir que atores vinculados e parceiros de negócios alinhem-se às mesmas diretrizes da organização, a empresa não apenas protege sua integridade reputacional e segurança jurídica, mas também assegura a manutenção de sua 'licença social' para operar.

¹ Termo genérico para se referir a qualquer meio escolhido pela empresa para dar conhecimento público de suas responsabilidades, compromissos e expectativas (Organização das Nações Unidas, 2012, p. 12).

Essa difusão é fundamental para garantir que o impacto social e ambiental da operação seja analisado de forma sistêmica, impedindo que lacunas em relações com terceiros se tornem vetores de violações de direitos ou instabilidades institucionais. Assim, garantir que a responsabilidade da empresa se estenda por toda a sua cadeia produtiva, impedindo que violações ocorram em elos indiretos da operação (Trida, 2021, p. 14).

Ademais, as empresas devem assegurar esse compromisso com entidades às quais ela mantenha relações contratuais e atores vinculados com as operações, tais como: forças de segurança do Estado, investidores e interessados que podem ser afetados (Organização das Nações Unidas, 2012, p. 12).

Desde que a coerência seja conciliada com a obrigação de respeitar os direitos humanos, as políticas e os procedimentos que regem suas atividades comerciais em sentido mais amplo. A exemplo, políticas que forneçam incentivos financeiros aos funcionários, envolvendo desde as altas esferas aos demais setores.

O Princípio da Auditoria (*Due Diligence*²) Em direitos Humanos busca prevenir, mitigar e reparar impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos³. Através de um procedimento em que realiza uma análise do possível impacto e do dano das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e suas respostas, analisar as respostas e as consequências negativas, escolhendo a menos danosa (Trida, 2021, p. 12).

Aos impactos já percebidos devem ser respondidos com medidas de reparação e os potenciais com prevenção pela auditoria, a auditoria em empresas complexas, ou seja com várias entidades, deve priorizar os locais em que ocorrem maior impacto aos direitos humanos (Organização das Nações Unidas, 2012, p. 13).

Sendo, notório que podem ser implementadas na matriz de riscos desde que os direitos humanos sejam colocados, junto ao cálculo econômico e jurídico, é um mecanismo que produz provas documentais e demonstra que está disposta a procurar todos os meios possíveis para evitar qualquer participação numa suposta violação dos direitos humanos. Contudo, as empresas que conduzem tais auditorias (*due diligence*) não devem pressupor que dessa maneira ficarão isentas de toda responsabilidade.

² A auditoria *due diligence* é um processo minucioso de investigação documental realizado antes de fusões, aquisições ou parcerias estratégicas, com o objetivo de identificar riscos sobre os direitos humanos e outras áreas (Organização das Nações Unidas, 2012, p. 12).

³ Quanto aos riscos para os direitos humanos, entendem-se as possíveis consequências negativas das atividades da empresa sobre os direitos humanos (Organização das Nações Unidas, 2012, p. 13).

Segundo esclarece Correia:

Compliance é um termo originário de língua inglesa derivado do verbo *to comply* que significa “agir conforme uma regra, uma instrução”. Compreende uma prática empresarial que consiste na criação de um sistema de controle e fiscalização na empresa para reduzir riscos à imagem do negócio por meio do correto cumprimento das normas aplicáveis à instituição. Assegura-se, portanto, a transparência da empresa em relação à sociedade (Correia, 2021, p. 357).

A esse respeito a prática do *compliance* trabalhista, definida como uma auditoria interna⁴ permanente, contribui para o lucro e o sucesso de empresas humanizadas ao atuar diretamente na mitigação de riscos financeiros e na valorização do capital institucional. A exemplo, evita as chances de que a empresa seja acionada na justiça, por meio de uma auditoria interna permanente, para proferir e apurar reclamações dos funcionários (Trida, 2021, p. 13).

A *due diligence* estende esse dever de vigilância com o objetivo de verificar o cumprimento de normas por empresas contratadas, fornecedores e em toda a cadeia produtiva, sendo uma complementar a outra. O sistema de *compliance* encontra forte respaldo no Princípio Orientador 16, que trata da declaração política de compromisso da empresa. Já a *due diligence* é uma maneira para que os Estados e empresas protejam os direitos humanos contra violações cometidas por terceiros.

Dado que a implementação dos direitos humanos através do *compliance* e da *due diligence* gera maximização do lucro de empresas, com a mitigação de custos jurídicos, proteção do valor da marca e reputação, acesso a mercados internacionais e certificações, segurança na cadeia produtiva e proteção de seu capital intelectual (Correia, 2021, p. 357).

Em suma, o compromisso político de alta liderança e na execução rigorosa da *due diligence*, redefine a gestão de riscos corporativos. Longe de se limitar a um protocolo ético ou burocrático, a auditoria permanente e o *compliance* funcionam como ferramentas estratégicas e salvaguardas jurídicas. Por conseguinte, demonstra-se que a responsabilidade compartilhada com os *stakeholders* não restringe a atividade empresarial, mas atua como o alicerce necessário para a própria maximização sustentável do lucro no cenário contemporâneo.

2.2. Direito ambiental e direito do consumidor como pilares das empresas humanizadas

O Meio Ambiente quando elevado a classe de sujeito de direitos desenvolve a empresa, por meio do reconhecimento da natureza não apenas como recurso, mas como um

⁴ Elaboração dos códigos de conduta, fiscalização de seu cumprimento e apuração de aplicação de sanções aos responsáveis (Correia 2021, p. 357).

ator envolvido na atividade empresarial. Consequentemente, a responsabilidade empresarial afasta o abandono da função social e exploração desenfreada de recursos que prejudicam a vida da empresa a longo prazo (Cardoso, 2009, p. 5).

A empresa brasileira Marketing Analysis publicou um estudo sobre o *greenwashing* no Brasil:

[...] Em menos de cinco anos, a quantidade de produtos que se autodeclararam “verdes” cresceu quase cinco vezes (478%) e o número total de embalagens com sinais e mensagens indicando posturas simpáticas com o meio ambiente disponíveis para o consumidor cresceu três vezes (296%) (Marketing Analysis, 2015, p. 1).

Atualmente, ocorre um inevitável movimento, utilizando critérios em sua decisão de compra, um grupo disposto a pagar mais por marcas que apresentam proteção ao meio ambiente em sua cadeia de produção (Goes; Rebouças, 2017, p. 12).

Nesse sentido, o crescimento de estratégias empresariais são fundamentais para se adequar ao mercado, como evitar a "maquiagem verde" *greenwashing*, ou seja a falsa imagem de proteção ambiental. Visto que é uma prática nefasta que ofende a livre concorrência, assim a ecopropaganda real⁵ agrega valor real ao negócio e fideliza consumidores que compartilham valores éticos (Cardoso, 2009, p. 13).

Seguindo esse tipo de estratégia, a empresa reconhece essa vulnerabilidade intrínseca do consumidor. Ao tratar o cliente não apenas como uma estatística de lucro, mas como um sujeito de direitos que muitas vezes depende de serviços essenciais, a empresa implementa os direitos humanos por meio do equilíbrio contratual e da transparência absoluta (Coelho, 2017, p. 6).

O consumidor é reconhecido como a parte que se encontra em uma clara situação de vulnerabilidade perante o fornecedor. Essa vulnerabilidade manifesta-se especialmente no acesso à informação, já que o consumidor geralmente possui muito menos conhecimento sobre o produto ou serviço do que quem o oferece.

Desse modo, a implementação dos direitos humanos na empresa começa pelo respeito à segurança física do consumidor, evitando com que ocorra erro na cadeia de produção, evitando fornecimentos perigosos, investindo em qualidade e tecnologia para reduzir riscos.

A transparência é apontada como um princípio fundamental, exigindo que o consumidor tenha conhecimento prévio de seus riscos e a redação de contratos claros e compreensíveis são marcas de uma gestão humanizada. Isso reduz a vulnerabilidade do consumidor, que muitas vezes é forçado a contratar serviços essenciais sem margem de negociação (Trida, 2021, p. 13).

⁵ Baseada em práticas verdadeiras para realizar a publicidade.

Existe uma relação direta entre direito do consumidor, direito ambiental e direitos humanos ao tratar da publicidade abusiva agredindo valores sociais, tal como racismo, sexismo, discriminação ou lesão ao meio ambiente (Coelho, 2017, p. 10).

Uma empresa humanizada não apenas cumpre a lei, mas respeita os "valores socialmente aceitos", em que evoluem com o tempo, mantendo-se sempre em evidência no mercado. A proibição da lesividade ao meio ambiente garante sustentabilidade, sucesso no *marketing*, estratégia de lucro da empresa, evitando sanções civis, penais e administrativas (Trida, 2021, p. 10).

Importante salientar, historicamente, observa-se que empresas que não se adaptaram às revoluções sociais, por acreditarem que a implementação de uma função social reduziria seus lucros, acabaram perdendo relevância e desaparecendo, comprovando que a negligência socioambiental leva à insustentabilidade econômica a longo prazo (Teixeira; Pilau Sobrinho; Reato, 2024, p. 4).

Esse cenário reforça a transição para o paradigma do século XXI, onde a sustentabilidade corporativa, por meio do ESG, modelo que exige uma mudança do antigo foco exclusivo no pilar financeiro para um novo método que integra o lucro à justiça social, abordando a sustentabilidade, impacto social e administração.

O código de defesa do consumidor (CDC) consolida-se como um sistema de proteção de ordem pública, onde os direitos são irrenunciáveis. Isso reforça que o respeito ao consumidor tornou-se com a evolução um dever jurídico estrito fundamentado na boa-fé objetiva e na transparência. Portanto, a empresa que ignora esses pilares não apenas afronta a lei, mas viola a própria legitimação do sistema capitalista, expondo-se a riscos que comprometem sua marca e sua rentabilidade a longo prazo (Goes; Rebouças, 2017, p. 7).

A maximização do lucro em empresas humanizadas não vem da exploração da vulnerabilidade do cliente, mas de uma gestão eficiente de riscos, responsabilidade objetiva, e da manutenção de uma relação de confiança e equilíbrio, o que garante a sustentabilidade do negócio a longo prazo (Trida, 2021, p. 10).

Portanto, o direito ambiental e o direito do consumidor deixaram de ser meras obrigações regulatórias para se consolidarem como os pilares de sustentação da legitimidade capitalista no século XXI. Ao reconhecer a vulnerabilidade do consumidor por meio da transparência e ao elevar o meio ambiente ao patamar de sujeito de direitos, a empresa humanizada protege-se contra sanções e rechaça o oportunismo do *greenwashing*. Essa convergência ética, chancelada pelas métricas do modelo ESG, comprova que a perenidade

financeira e a fidelização do mercado dependem intrinsecamente do respeito aos valores sociais e da manutenção de uma relação de confiança de longo prazo.

3. ASPECTOS RELACIONADOS AO FUNCIONAMENTO DE UMA EMPRESA

As empresas antes do século XX surgem com a maximização a todo custo, passando por modelos como: fordismo, toyotismo, durante essa evolução o *marketing* ganhou força. Contudo, até a chegada do século XXI a ideia de uma empresa que administra competição e cooperação era utópica (Vergara; Branco, 2001, p. 3).

O funcionamento da empresa deve ser orientado por um propósito que ultrapassa a mera maximização de lucros. O objetivo é criar valor para todos os *stakeholders* e promover o desenvolvimento humano. A humanização busca o equilíbrio entre os interesses individuais e os organizacionais, criando ambientes colaborativos onde as pessoas se sentem protagonistas e integradas, logo desempenhando uma maior produtividade em suas funções na empresa (Furlanetto; Weymer; Matos, 2023, p. 2).

O novo paradigma do âmbito interno- qualidade de vida, relações justas, desenvolvimento integral e engajamento- e do âmbito externo- equilíbrio ecológico, responsabilidade social ética e transparência- serão analisados na óptica de uma empresa humanizada, que equilibra economia e cooperação social (Vergara; Branco, 2001, p. 2).

O funcionamento de uma organização no século XXI demanda a superação do antigo paradigma focado exclusivamente na maximização de lucros a curto prazo, migrando para um modelo orientado pela criação de valor compartilhado. Para compreender como essa transição se operacionaliza, este capítulo estruturar-se-á em dois eixos de discussão o conceito geral da empresa humanizada e examinará o papel fundamental das normas da *International Organization for Standardization* (ISO), especificamente as diretrizes ISO 9001, ISO 37001 e ISO 30401.

3.1. A empresa humanizada em geral

Primordialmente é válido destacar que a empresa privada é entendida como uma atividade que visa a obtenção de lucro através da circulação de bens ou serviços que foram gerados pela organização dos fatores de produção e circulação (Coelho, 2012, v. 1, p. 36).⁶

⁶ O Código Civil adota a teoria da empresa para lidar com as atividades empresariais, o que pode ser percebido pela redação do artigo 966. Esta teoria disciplina sobre as atividades comerciais a partir da definição de empresário (Coelho, 2021, v. 1, p. 37).

A empresa humanizada é a que promove ambientes colaborativos voltados para o equilíbrio entre os interesses individuais e organizacionais. Nessas organizações, busca-se criar um espaço onde as pessoas sintam que fazem parte e tenham orgulho de pertencer, priorizando a qualidade de vida no trabalho, o respeito às diferenças e promovendo a redução de desigualdades (Furlanetto, Weymer e Matos, 2023, p. 4).

A esse respeito, as organizações vêm apresentando-se como humanizadas e atuais para obter a adesão dos empregados a projetos que, muitas vezes, os precedem e independem deles. Esse movimento é visto como uma engenharia organizacional que utiliza a preocupação social da modernidade para alinhar a empresa a valores socialmente aceitos. Quando utilizados de fato para a valorização e independência dos empregados forma um equilíbrio entre bem estar e autonomia, com a finalidade de renderem mais, gerando mais lucro (Saraiva; Irigaray, 2009, p. 5).

Ademais, a empresa humanizada enfatiza a igualdade material, a proatividade e a clareza na comunicação de toda a cadeia de produção. Portanto, é fundamental tratar todos os indivíduos com dignidade e respeito, independentemente de suas características, maximizando todos os setores trazendo sentimento de pertencimento de cada um deles à empresa. Além da evolução involuntária no desempenho, será gerado o mesmo *marketing* pretendido desde o século XX com menos gastos e com retorno social, cuidar da sociedade é cultivar o ambiente pelo qual foi criada (Vergara; Branco, 2001, p. 6).

Com isso, a transição para um novo paradigma nos negócios torna-se inevitável na medida em que o modelo tradicional, pautado estritamente em processos produtivos e na busca por lucros de curto prazo, demonstra-se insustentável frente às crises ambientais e sociais contemporâneas (Furlanetto, Weymer e Matos, 2023, p. 3).

Nesse cenário, a lógica da cooperação sobrepõe-se à de competição pura, reconhecendo-se que o sucesso sustentável e a evolução organizacional ocorrem de forma mais eficaz por meio da formação de uma defesa em toda a cadeia de produção, do que pelo combate isolado. Consequentemente, as ações humanizadas deixam de ser encaradas meramente como custos operacionais para se consolidarem como diferenciais competitivos estratégicos (Vergara; Branco, 2001, p. 3).

Para a viabilização efetiva do conceito de empresa humanizada, as estratégias de gestão devem conferir foco e consistência às ações sociais, a identificação de uma causa prioritária, como a educação, saúde ou outro, um passo fundamental para que a organização possa canalizar seus recursos e competências de maneira estratégica e impactante, somando a

promoção dos colaboradores nos projetos sociais, com a finalidade de que percebam o valor de sua contribuição e a valorização que é criada para a imagem da empresa.

Portanto, a empresa humanizada, vista pelo senso popular como mera burocracia advinda de movimentos sociais, os quais visam mitigar o lucro, demonstra-se na realidade uma evolução estratégica e publicitária para a busca do principal objetivo da empresa, o aumento do lucro, com mais 2 benefícios: perpetuação no poder e retorno social.

3.2. ISO e sua importância nas empresas humanizadas

A ISO é uma Organização Internacional que visa a padronização (*International Organization for Standardization*), uma entidade responsável pelo desenvolvimento de normas técnicas para produtos, serviços e sistemas, com o objetivo de assegurar qualidade, segurança e eficiência (Garcia; Santos; Lopes, 2024, p. 3).

Com a existência de milhares de ISO, algumas são fundamentais na aplicação de empresas com políticas humanizadas, dentre elas serão analisadas a ISO 9001, ISO 37001 e ISO 30401.

Primordialmente, a norma ISO 9001 é estabelecida como um padrão internacional para Sistemas de Gestão da Qualidade (SGQ), focando na utilização e criação de processos com celeridade e eficácia e na satisfação dos clientes. Em uma empresa humanizada, essa norma deixa de ser apenas um conjunto de regras técnicas para se tornar o fundamento de uma gestão que busca o equilíbrio entre interesses organizacionais, lucro, e desenvolvimento humano, responsabilidade social (Maekawa; Carvalho; Oliveira, 2013, p. 2).

A empresa ao promover o sentimento de pertencimento, fazendo com que o colaborador se sinta protagonista do processo produtivo. Por conseguinte, gera efeito diretamente no mural da força de trabalho, o que, conseqüentemente, aumenta a produtividade geral.

Com práticas sociais, como o engajamento da reflexão, a capacitação e o compartilhamento de conhecimento, cria-se um impacto positivo na capacidade de inovação da empresa. Isso reforça a tese de que empresas que investem no capital humano são mais inovadoras e, conseqüentemente, mais competitivas no mercado (Garcia; Santos; Lopes, 2024, p. 6).

A ISO 9001 atua diretamente na melhoria da organização interna e no aumento da eficiência produtiva. Existe uma correlação positiva entre o aumento da lucratividade e a melhoria da qualidade nos processos. Ao reduzir desperdícios e etapas desnecessárias, a

gestão humanizada- apoiada pela norma- converte a eficiência operacional em ganhos financeiros sustentáveis (Maekawa; Carvalho; Oliveira, 2013, p. 11).

A certificação pela ISO gera uma maior confiabilidade na marca perante consumidores e investidores. Em um mercado que exige cada vez mais transparência e ética (pilares do modelo ESG), a ISO 9001 serve como uma prova documental de que a empresa está disposta a buscar meios legítimos para evitar falhas e proteger os direitos dos *stakeholders*.

Assim, a humanização não é apenas uma questão ética, mas uma estratégia de gestão que gera satisfação, inovação e, por fim, rentabilidade financeira, a ISO 9001, quando bem implementada, influencia positivamente a inovação de produto e de processo. A valorização em construir mão de obra qualificada e o empoderamento das equipes incentivam o pensamento criativo, gerando novos conhecimentos que sustentam a sobrevivência da empresa em mercados competitivos (Garcia; Santos; Lopes, 2024, p. 6).

Em segundo plano, a ISO 3001, estabelece os requisitos para um Sistema de Gestão Antissuborno. No contexto de uma empresa humanizada, essa norma transcende a mera conformidade legal, funcionando como um mecanismo proativo para consolidar uma cultura de integridade, transparência e abertura (Aguilar; Matias, 2019, p. 21).

A norma exige que o combate ao suborno seja liderado por uma gestão comprometida com valores éticos, transformando o *compliance* em parte do sistema organizacional. Isso substitui a "governança amoral", onde a empresa cumpre a lei mas ignora o impacto nos seus *stakeholders*, pela governança consciente, lucrativa, com reputação e confiabilidade.

A norma prevê que, antes da contratação ou promoção para cargos de risco, a empresa deve avaliar a predisposição ética do colaborador, para verificar se os valores do indivíduo convergem com os da organização, garantindo que o quadro funcional seja composto por pessoas atreladas à boa governança.

Portanto, a ISO 37001 não é apenas uma barreira contra ilícitos, mas um "anteparo" estratégico que assegura a segurança jurídica e a solidez reputacional necessária para que a empresa humanizada possa prosperar economicamente em um cenário globalizado.

Por fim, a ISO 30401, surge como uma norma fundamental ao estabelecer requisitos globais para um Sistema de Gestão do Conhecimento (SGC). Esta norma foca na inteligência das pessoas para gerar vantagens competitivas e promover o desenvolvimento organizacional. A norma define o conhecimento como um ativo intangível essencial, que deve ser desenvolvido, compartilhado e aplicado para que os colaboradores tomem decisões eficazes e

resolvam problemas, com base em experiências e ideias inovadoras (Gaspar; Nascimento; Carneiro; Carvalho; Evangelista, 2023, p. 4).

No âmbito de uma gestão humanizada, a ISO 30401 destaca requisitos específicos como: cultura de gestão do conhecimento⁷, liderança e compromisso⁸ e desenvolvimento de consciência⁹.

Sintetizando a relevância das padronizações a ISO 9001 converte a eficiência interna e a valorização do capital humano em ganhos financeiros reais, a ISO 37001 atua como um anteparo proativo de integridade antissuborno, e a ISO 30401 protege o ativo intangível do conhecimento para impulsionar a inovação contínua. Juntas, essas normas transcendem o mero *compliance* técnico, servindo como evidência documental de que a governança consciente é perfeitamente viável, lucrativa e altamente confiável.

4. ANÁLISE INTEGRADA DA HUMANIZAÇÃO CORPORATIVA: SINERGIA ESTRATÉGICA E RESULTADOS DO MODELO DE GESTÃO

A empresa humanizada adota estruturas que favorecem o diálogo constante, preferindo equipes de trabalho em formato de redes em vez de hierarquias rígidas, a departamentalização deve ser flexível, permitindo que o conhecimento circule de maneira transversal e simples entre gestores e colaboradores. O objetivo é superar a visão puramente técnica e instrumental da organização, transformando-a em um espaço de construção mútua de saberes (Cortez; Zerbini; Veiga, 2019, p. 6).

Nesse sentido, a implementação prática dos pilares de uma empresa humanizada deve ser compreendida como uma transição do modelo, ultrapassado, focado exclusivamente no lucro para um modelo que prioriza o propósito e o valor para os *stakeholders*, maximizando o lucro e gerando retorno social (Barros Neto; Rodrigues, 2024, p. 4).

Dessarte, o artigo investigará o desenvolvimento empresarial sob a óptica dos direitos humanos e do direito do trabalho, destacando a aplicação de políticas afirmativas de inclusão, diversidade e valorização do trabalhador como motor de engajamento e produtividade. Na sequência, irá detalhar a sustentabilidade e a governança consciente através da operacionalização prática dos critérios ESG e das normas ISO.

⁷ Criar um ambiente onde o compartilhamento de saberes é incentivado e valorizado (Gaspar; Nascimento; Carneiro; Carvalho; Evangelista, 2023, p. 5).

⁸ A alta gestão deve assegurar que o sistema de conhecimento esteja alinhado ao propósito humano e estratégico da empresa.

⁹ Garantindo que o capital humano seja o protagonista do processo produtivo.

4.1 O desenvolvimento empresarial à luz da aplicação dos direitos humanos e do direito do trabalho

Em primeiro plano, além do cumprimento legal, focando no cuidado, aprendizado e empoderamento do colaborador. Na prática, a empresa investe em treinamentos, promove a autonomia (autogestão) e oferece flexibilidade, tratando os funcionários como órgãos essenciais para o funcionamento de um sistema, apesar de independentes sendo interligados (Sausen; Baggio, 2021, p. 9).

A implementação dos direitos humanos ocorre por meio de políticas inclusivas e ações afirmativas que garantem a representatividade de minorias, como mulheres, negros, pessoas LGBTQ+¹⁰ e pessoas com deficiência. Visto que, a empresa atua ativamente na redução de desigualdades e no combate à violência, forma-se uma gestão humanizada que reconhece a diversidade como uma força estratégica e promove uma postura de escuta e integração ativa dos diferentes saberes entre os *stakeholders* (Cortez; Zerbini; Veiga, 2019, p. 3).

Ademais, a prática na empresa ocorre através do respeito irrestrito aos direitos dos trabalhadores e da garantia de um ambiente de trabalho saudável. Na prática, a empresa adota o investimento constante no desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, a promoção de práticas que respeitam as diferenças, garantindo igualdade e um ambiente acolhedor e o bem-estar, por meio do foco nas necessidades e na saúde dos funcionários, o que resulta em maior engajamento e produtividade (Barros Neto; Rodrigues, 2024, p. 9).

Somado a isso, destacam ser essencial promover o engajamento direto dos colaboradores nos projetos sociais, assegurando que estes percebam o valor de sua contribuição e o real potencial transformador de seu trabalho no cotidiano da comunidade. Por fim, o estabelecimento de parcerias com instituições e profissionais especializados é apontado como uma garantia para que o investimento social seja aplicado com o devido rigor técnico, suprimindo eventuais carências de competência interna da empresa (Vergara; Branco, 2001, p. 8).

Portanto, a humanização e valorização do trabalho, por meio de políticas afirmativas e parcerias especializadas humanizando a cadeia de produção como um todo, fazem com que a gestão humanizada torne-se uma estratégia que resulta no engajamento dos *stakeholders*, gera

¹⁰ Representa a diversidade de orientações sexuais, que fogem do padrão heteronormativo (Cortez; Zerbini; Veiga, 2019, p. 3).

mão de obra qualificada e alimenta o sentimento de pertencimento, por conseguinte os empregados buscam constantemente uma melhora pessoal, visando o sucesso da empresa.

4.2 Sustentabilidade e governança consciente: a operacionalização de ESG e ISO na gestão humanizada

Em primeiro plano, a implementação prática dos pilares do meio ambiente e do direito empresarial, em uma gestão humanizada, ocorre pela adoção de padrões de governança que transcendem a conformidade legal mínima através da ESG e as normas ISO (Sausen; Baggio, 2021, p. 10).

No âmbito do direito empresarial, a empresa humanizada redefine sua função social através do pilar do propósito maior. Na prática, isso significa que a organização possui direcionamento em suas estratégias para os negócios, realizando um equilíbrio entre responsabilidade social e lucro, a inovação não busca apenas novos mercados, mas novas formas de servir e melhorar a qualidade de vida e o conhecimento humano, aumentando o lucro e garantido a sobrevivência da empresa.

Em vez de "lucrar por lucrar", a empresa busca "lucrar com propósito". A liderança consciente, por gestores que alinham os objetivos financeiros a uma missão social e ambiental e com a cultura de propósito, estratégia empresarial que gera valor para clientes, investidores, parceiros e para a sociedade em geral, promovendo uma transformação social do capitalismo (Barros Neto; Rodrigues, 2024, p. 6).

A empresa humanizada realizando o reinvestimento direto de parte do lucro em preservação ambiental e bem-estar social evita usar certificações ambientais como simples moedas de troca para lucros imorais, tratando a preservação como um valor intrínseco à missão organizacional (Cortez; Zerbini; Veiga, 2019, p. 16).

Com isso, a empresa deverá integrar a responsabilidade ambiental em suas operações diárias como um valor central. Isso é executado através da ESG pela adoção de padrões de governança ambiental e social para avaliar o impacto ético da empresa no planeta e pela implementação de processos que buscam ser ecológicos, garantindo a preservação ambiental e a saúde das comunidades onde a empresa opera, criando fortes laços, de modo indireto, gerando um forte *marketing* e solidificação da imagem empresarial (Barros Neto; Rodrigues, 2024, p. 6).

Em segundo plano, a empresa que almeja uma gestão humanizada terá que prezar pela sustentabilidade devendo transcender a "maquiagem organizacional", evitando que a responsabilidade socioambiental seja usada apenas como uma vitrine para atrair nichos

específicos de consumidores. A operacionalização desse pilar exige o investimento direto de parte do lucro aferido em ações de bem-estar social e preservação ambiental (Cortez; Zerbini; Veiga, 2019, p. 16).

As empresas precisam garantir a execução eficiente de seus processos ao longo de toda a cadeia produtiva. Isso demanda a adoção de novos modelos de gestão, como os padrões ISO, que integrem práticas sustentáveis e éticas nas operações diárias. Essa postura operacional permite que os gestores mantenham uma atitude transparente perante consumidores e a comunidade, transformando a gestão ambiental em um diferencial competitivo que gera valor para todos os *stakeholders* (Barros Neto; Rodrigues, 2024, p. 6).

Para que a governança seja efetiva, é fundamental a realização de assembleias consultivas e dialógicas, onde as políticas da empresa emergem do tensionamento entre saberes técnicos e as necessidades reais dos trabalhadores e demais agentes de interesse. Assim, as decisões deixam de ser impostas verticalmente para serem construídas coletivamente (Cortez; Zerbini; Veiga, 2019, p. 7).

Nesse sentido, a empresa deve se orientar pelo que é eticamente correto, muitas vezes transcendendo o que é meramente exigido pelo sistema legal ou socialmente aceitável. Através da transparência e da integridade, a liderança consciente utiliza uma visão sistêmica para coordenar os interesses dos acionistas com as necessidades de todos os públicos impactados, gerando valor compartilhado e elevando o nível de confiança e reputação da marca no mercado (Sausen; Baggio, 2021, p. 7).

A operacionalização desses padrões deve ser vista como uma prática político-pedagógica, voltada para o aprimoramento constante e a aprendizagem mútua. Ao evitar a suposta neutralidade técnica, a empresa garante que as normas de qualidade e governança sirvam ao propósito de desenvolvimento humano e não à simples dominação instrumental (Cortez; Zerbini; Veiga, 2019, p. 4).

O empreendedorismo discursivo e social deve conciliar os valores institucionais com resultados que gerem autonomia, transformando o trabalhador em um agente multiplicador do propósito da empresa. Ao superar o tecnicismo e o desreferenciamento, a organização humanizada torna-se um espaço de desenvolvimento contínuo, onde o lucro é uma consequência de uma atuação estratégica, inclusiva e socialmente responsável.

Por fim, a sinergia entre os critérios de ESG, as normas ISO e os princípios do capitalismo consciente resulta em uma estratégia de gestão valorativa que fortalece tanto a firma quanto o território. Ao investir em uma gestão de desempenho alicerçada na sabedoria e no cuidado, a empresa humanizada demonstra que a maximização dos lucros é uma

consequência natural da geração de bem-estar social e preservação ambiental. Essa abordagem integrada não só garante a conformidade normativa e a eficiência produtiva, mas contribui para tornar o território de atuação mais conceituado, atrativo para novos investimentos e socialmente justo.

5. CONCLUSÃO

O cenário empresarial do século XXI é marcado por uma mudança de paradigma, em que a tradicional busca pela maximização do lucro deve, necessariamente, conciliar-se com o respeito aos direitos humanos e a preservação ambiental. Essa transição dá origem ao conceito de empresas humanizadas, que são aquelas que integram valores éticos e responsabilidade socioambiental ao cerne de suas operações, superando a visão meramente instrumental da atividade econômica. Assim, a implementação dos direitos humanos, operada por ferramentas de governança como o ESG, *Compliance* e normas ISO, consolida-se como o alicerce para um modelo de gestão que prioriza a dignidade da pessoa humana e o “lucro com propósito”.

Este artigo responde ao problema central proposto: como fundamentar a implementação dos direitos humanos na atividade empresarial para garantir a sustentabilidade e a humanização corporativa tendo o lucro como principal objetivo? A resposta a esta pergunta, elaborada a partir do objetivo geral da pesquisa, consiste na compreensão de que a integração dos direitos humanos na gestão empresarial não é apenas um imperativo ético, mas um pressuposto fundamental para a formação de empresas humanizadas, onde o lucro deixa de ser um fim exclusivo e passa a ser a consequência de uma gestão pautada pela ética e responsabilidade socioambiental.

Fundamentando como a problemática da pesquisa se deu, em relação ao primeiro objetivo específico, foi possível identificar que é indispensável implementar políticas humanizadas nas empresas. Nesta etapa, demonstrou como os princípios e os pilares do direito do consumidor e direito ambiental superaram a visão puramente lucrativa, estabelecendo a dignidade humana e a proteção ambiental como balizas para a atividade econômica.

Já, em relação ao segundo objetivo específico, examinou-se os aspectos relacionados ao funcionamento de uma empresa, abordando a maneira que as políticas humanizadas em conjunto com as ISO tornam-se meio estratégicos de maximização do lucro.

O terceiro objetivo específico destacou a aplicação e as situações práticas de como uma empresa implementa políticas humanizadas, por meio da apreciação do trabalhador e da

sua dignidade humana, transicionando para uma governança consciente por intermédio da ESG e ISO, maximizando o lucro e gerando retorno social.

Nesse sentido, a consolidação das hipóteses finais permite um comparativo direto com as premissas iniciais deste estudo. Enquanto a hipótese de partida supunha uma compatibilidade teórica entre ética e rentabilidade, os resultados finais comprovam que a implementação prática dos direitos humanos, operada por meio da governança consciente e de normas técnicas, não apenas mitiga riscos, mas altera a própria lógica da produtividade organizacional. A hipótese final supera a inicial ao demonstrar que o “lucro com propósito” não é um mero idealismo, mas uma realidade operacional verificada pela eficiência dos sistemas de gestão que integram o capital humano e o respeito social como bases indispensáveis da sobrevivência corporativa no século XXI.

Dessa forma, foi possível entender que a transição para o modelo de empresa humanizada representa uma evolução estratégica onde a cooperação sobrepõe-se à competição pura. A implementação prática dos direitos humanos, através de políticas inclusivas, governança consciente e respeito irrestrito aos *stakeholders*, consolida-se como um diferencial competitivo que gera valor compartilhado.

Esta pesquisa serve como base para o aprofundamento da humanização corporativa em diversos eixos. No pilar empresarial, fundamenta a empresa humanizada ao integrar direitos humanos via ESG, *Compliance* e normas ISO, transformando a ética em diferencial estratégico para o lucro sustentável. No pilar do consumidor, promove a transparência absoluta e a ISO 9001 para garantir segurança e equilíbrio nas relações de consumo. Já no pilar socioambiental, sustenta o combate ao *greenwashing* através da "ecopropaganda real" e da valorização do trabalhador, consolidando o "lucro com propósito" como essencial para a longevidade do negócio.

Por fim, ressalta-se que o presente artigo não tem a pretensão de esgotar o tema. A partir desta pesquisa, abrem-se perspectivas para investigações futuras, tais como: estudos de operações em ambientes empresariais que substituem hierarquias rígidas por redes de diálogo constante; investigar como o investimento em qualidade e tecnologia reduz efetivamente os riscos de falhas na cadeia de produção e protege a segurança física do indivíduo; e fundamentar o pilar do consumidor estabelecendo a necessidade de superar a visão do cliente como mera estatística de lucro e reconhecê-lo como um sujeito de direitos.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AGUIAR, Julio Cesar de; MATIAS, Flávio Pereira da Costa. Teste de integridade no setor privado: estado da arte. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 14, n. 3, e33399, set./dez. 2019. ISSN 1981-3694.

BARROS NETO, João Pinheiro de; RODRIGUES, Roberto Moreira do Nascimento. Confluência de práticas entre capitalismo consciente e empresas humanizadas. **Revista ReGeo**, São José dos Pinhais, v. 17, n. 1, p. 1-18, 2024.

CARDOSO, Jaime. A responsabilidade social empresarial na cadeia de fornecedores. Niterói: UFF, 2009. p. 1-10.

COELHO, Fábio Ulhoa. Teoria geral do direito comercial. *In*: COELHO, Fábio Ulhoa. **Novo manual de direito comercial: direito de empresa**. 29. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 122-131.

CORREIA, Henrique. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. Salvador: Juspodivm, p. 350-390, 2021. ISBN 9786556802176.

CORTEZ, Pedro Afonso; ZERBINI, Thais; VEIGA, Heila Magali da Silva. **Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho**: para além do positivismo e do dataísmo. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, e0021545, 2019.

FABEL, Luciana Machado Teixeira; SAMPAIO, José Adércio Leite. ESG e responsabilidade social corporativa como um investimento de impacto no desenvolvimento sustentável. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 1-18, jul./dez. 2023.

FURLANETTO, Célia Dorigan de Matos; WEYMER, Alex Sandro Quadros; MATOS, Raquel Dorigan. Capitalismo consciente e construção de relações humanizadas: Um estudo em uma cooperativa de crédito sob a perspectiva do sensemaking. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 2, e210251, 2023.

GARCIA, Luis Carlos Dominguez; SANTOS, Jefferson de Barros; LOPES, Bruno. Um estudo da relação entre ISO 9001 e inovação. **Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 57-75, 2024.

GASPAR, Marcos Antonio; NASCIMENTO, Hugo do; CARNEIRO, Maria Sheila; CARVALHO, Filipe Pereira Nunes de; EVANGELISTA, João Rafael Gonçalves. Gestão do conhecimento e gestão da inovação: análise comparativa de elementos correlacionados das normas ISO. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 13, número especial, p. 115-129, jul. 2023.

GOES, Helder Leonardo de Souza; REBOUÇAS, Gabriela Maia. Responsabilidade empresarial e greenwashing: implicações éticas e jurídicas. **Revista de Direito e Sustentabilidade**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 91-107, jan./jun. 2017.

MAEKAWA, Rafael; CARVALHO, Marly Monteiro de; OLIVEIRA, Otávio José de. Um estudo sobre a certificação ISO 9001 no Brasil: mapeamento de motivações, benefícios e dificuldades. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 20, n. 4, p. 763-779, 2013.

MARKET ANALYSIS. **Greenwashing no Brasil**. [S. l.]: Market Analysis, 2014. Disponível em: https://marketanalysis.com.br/wp-content/uploads/2015/06/Greenwashing-no-Brasil_20151.pdf. Acesso em: 30 abr. 2026.

MEZZAROBÀ, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos**: implementação dos parâmetros da ONU para “proteger, respeitar e reparar”. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2012. 40 p.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, jul./set. 2009.

SAUSEN, Juliana da Fonseca Capssa Lima; BAGGIO, Daniel Knebel. Contribuições da gestão humanizada para o desenvolvimento territorial. **Revista de Estudos Interdisciplinares**, v. 3, n. 3, p. 90-105, mai./jun. 2021.

TEIXEIRA, A. V.; PILAU SOBRINHO, L. L.; REATO, T. T. Sustentabilidade e ESG: o consumo sustentável no cenário neoliberal. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 21, e.2012633, 2024.

TOMAZETTE, Marlon. Curso de direito empresarial: **títulos de crédito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. v. 2, p. 50-54.

TRIDA, Carina Alamino. Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e sua aplicação como nova ferramenta para a efetivação dos direitos dos trabalhadores. **DIGE - Direito Internacional e Globalização Econômica**, [S. l.], v. 8, n. 8, p. 61-79, 2021.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 20-30, abr./jun. 2001.