



## **INFORME**

### **DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS – no.1**

O Grupo de Estudos Constitucionais e Legislativos do Instituto Brasileiro de Direito e Religião – **GECL**, vem a público, por meio do presente informe, divulgar importante material produzido pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, atual Ministério de Direitos Humanos e Cidadania do Governo Federal, em parceria com a Universidade Federal de Uberlândia, que trata sobre a Liberdade Religiosa No Contexto Dos Direitos Humanos E Empresas.

O Relatório sobre a Liberdade Religiosa no Contexto dos Direitos Humanos e Empresas, que segue anexo, foi dividido em quatro capítulos. O primeiro capítulo aborda aspectos históricos e conceituais, destacando a responsabilidade do estado e das empresas na promoção dos direitos humanos, apontando princípios que regem essa relação. No capítulo 2 o relatório aborda sobre legislação brasileira e internacional que regem as políticas públicas de direitos humanos e empresas. No capítulo 3 trata sobre a relação específica da Liberdade Religiosa no contexto empresarial e no quarto capítulo, o relatório termina tratando de exemplos de boas práticas no ambiente empresarial, destacando práticas abusivas neste contexto e fazendo considerações sobre compliance em Direitos Humanos.

Porto Alegre/RS, 25 de maio de 2023.

---

Dilsilei Martins  
Monteiro  
Membro do IBDR

---

Dra. Andressa Bortolin  
Patto  
Vice-líder do GECL

---

Dr. Silvana Neckel  
Líder do GECL

---

Dr. Warton Hertz  
Diretor Técnico do  
IBDR

---

Dr. Thiago Rafael Vieira  
Presidente do IBDR



---

# A liberdade religiosa no contexto dos direitos humanos e empresas

---

 CENTRO BRASILEIRO DE ESTUDOS  
direito & religião

 **UFU** Universidade Federal de Uberlândia

SECRETARIA NACIONAL  
DE PROTEÇÃO GLOBAL

MINISTÉRIO DA  
MULHER, DA FAMÍLIA E  
DOS DIREITOS HUMANOS

 **PÁTRIA AMADA  
BRASIL**  
GOVERNO FEDERAL



**A LIBERDADE RELIGIOSA NO  
CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS E  
EMPRESAS**

2022

Como citar:

**CEDIRE. A liberdade religiosa no contexto dos Direitos Humanos e Empresas.** Uberlândia-MG / Brasília-DF: CEDIRE/UFU e SNPG/MMFDH, 2022. 57 p. 978-65-00-37065-2.

## **REALIZAÇÃO**

### **Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos**

CRISTIANE RODRIGUES BRITO  
MINISTRA DE ESTADO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS

MARIANA DE SOUZA MACHADO NERIS  
SECRETÁRIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL

EDUARDO MIRANDA FREIRE DE MELO  
SECRETÁRIO NACIONAL ADJUNTO DE PROTEÇÃO GLOBAL

NATAMMY LUANA DE AGUIAR BONISSONI  
DIRETORA DE PROMOÇÃO E EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

ALÉXIA DUARTE TORRES PORTUGAL  
COORDENADORA-GERAL DE EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

IVO PEREIRA DA SILVA  
SERVIDOR DA COORDENAÇÃO-GERAL DE EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

ESTE PROJETO FOI REALIZADO EM PARCERIA COM A UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
UBERLÂNDIA, POR MEIO DO CENTRO BRASILEIRO DE ESTUDOS EM DIREITO E RELIGIÃO –  
CEDIRE, NO ÂMBITO DO TERMO DE EXECUÇÃO DESCENTRALIZADA Nº 04/2019.

### **Projeto**

“Promoção da Liberdade de Religião e Convicções”

### **Centro Brasileiro de Estudos em Direito e Religião – CEDIRE**

Grupo de Pesquisa registrado no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e  
Tecnológico – CNPq, sediado na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia  
– UFU.

### **Coordenação do Projeto**

Rodrigo Vitorino Souza Alves

### **Equipe**

Anaisa Almeida Naves Sorna  
Andréa Letícia Carvalho Guimarães  
Fernanda Rezende Martins  
Gabriela Oliveira França Braga  
Gessyca Romilda Marques da Rocha  
Giovana Olivato Rodrigues  
João Batista Zacarias Júnior  
José Renato Faria Venâncio Prata Resende  
Jovana Mendes Vilela Prado  
Juliana Aparecida Custodio

Kênia Aurélia de Andrade  
Laura Borges de Resende  
Luiza Beatriz Lopes Dantas e Sousa  
Luma Laura Damasceno Góes  
Magale Lemos Paim  
Natalia Brigagão F. A. Carvalho  
Sara Ferreira Cury  
Sofia Paixão Côrtes Cruvinel  
Stefanie Schegoscheski Viotto Ferraz  
Yuri Soares Borges



## Sumário

1 Direitos Humanos e Empresas: Aspectos Históricos e Conceituais .....	9
1.1 A responsabilidade do Estado e das empresas na promoção dos direitos humanos.....	10
1.2 Organização Nações Unidas e a globalização corporativa.....	14
1.3 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos .....	18
2 Legislação e Políticas Públicas.....	21
2.1 Instrumentos internacionais de proteção aos Direitos Humanos .	22
2.2 Brasil, Direitos Humanos e Empresas.....	25
3 A Liberdade Religiosa no Contexto Empresarial.....	32
3.1 O que a liberdade religiosa protege? .....	34
3.2 Liberdade religiosa e economia.....	35
4 Exemplos de boas práticas.....	37
4.1 Quais práticas são consideradas abusivas dentro do ambiente empresarial? .....	38
4.2 Como prevenir práticas abusivas? Considerações sobre <i>compliance</i> em direitos humanos .....	41
Referências .....	52



# **A LIBERDADE RELIGIOSA NO CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS**

Esta publicação tem como objetivo disseminar conhecimentos e propor discussões relacionados com o tema das boas práticas sobre liberdade de religião ou crença, com especial atenção ao papel do Estado e das empresas em sua proteção como um direito humano.

## **1 Direitos Humanos e Empresas: Aspectos Históricos e Conceituais**

Desde a criação da ONU em 1945, diversos tratados, declarações, pactos e convenções na esfera internacional têm estimulado a adoção de políticas públicas de cunho nacional em favor da proteção dos direitos humanos. Na década de 70, iniciou-se o debate acerca da responsabilidade das empresas no campo dos direitos humanos, mas a discussão só ganhou força a partir da década de 90. Para tanto, é imprescindível conhecer um pouco mais sobre direitos humanos, cujo pressuposto fundamental é que cada pessoa é um ser moral e racional que merece ser tratado com dignidade. Ou seja, enquanto as nações ou grupos especializados gozam de direitos específicos que se aplicam apenas a eles, aos direitos humanos todos têm direito - não importa quem sejam ou onde vivam - simplesmente porque são seres humanos.

O preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, publicada em 1948, reforça o dever dos Estados na promoção desses direitos:

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta da ONU, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, a Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações.<sup>1</sup>

## **1.1 A responsabilidade do Estado e das empresas na promoção dos direitos humanos**

Nas últimas décadas, tem-se desenvolvido um conjunto de princípios, diretrizes, valores e práticas compartilhadas que buscam dar novo sentido ao papel dos negócios privados sobre o bem-estar mais amplo das pessoas e da sociedade, especialmente o movimento de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que se tornou um espaço de debate sobre a temática e mobilizou esforços

---

<sup>1</sup> NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [S. l.], 18 set. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 1 ago. 2021.

diversos, os quais foram materializados em iniciativas como o Pacto Global (2000), a ISO 26000 (2010) e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2011).<sup>2</sup>

Porém, uma das dificuldades da implementação de políticas públicas efetivas é a confusão que existe entre a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos e a responsabilidade social empresarial (RSE).<sup>3</sup> Enquanto os padrões RSE referem-se a atitudes voluntárias tomadas pelas empresas, a responsabilidade das empresas com o cumprimento de normas internacionais voltadas à proteção dos direitos humanos é movimento que não pode ser adotado em caráter secundário, e sim como prioridade para os Estados, ao qual se impõe o dever de assegurar que pessoas físicas e jurídicas, incluindo-se as empresas, respeitem os direitos humanos.

No modelo do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos (o qual é composto fundamentalmente pela Comissão Interamericana e pela Corte Interamericana), por exemplo, somente os Estados podem ser responsabilizados frente

---

<sup>2</sup> SCABIN, Flávia; ACCA, Thiago dos Santos. **Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos.** Brasília, D.F.: Editora FGV, 2017. p. 15. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2017/novembro/em-parceria-com-fgv-ministerio-publica-cartilha-sobre-empresas-e-direitos-humanos/EmpresaseDireitosHumanos.PDF>. Acesso em: 30 jul 2021.

<sup>3</sup> SCABIN, Flávia; ACCA, Thiago dos Santos. Op. Cit., p. 71.

às violações de direitos humanos. Nesse caso, tendo em vista as empresas não serem diretamente responsabilizadas no plano internacional, vem à tona o debate sobre a eficácia dos direitos humanos internacionalmente assegurados na relação empresa-indivíduos.

Um dos pontos que contribui para que essa relação de responsabilização apenas vinculada ao Estado é a liberdade contratual. Como o direito privado, em tese, não estaria atrelado ao direito constitucional, prevaleceria a liberdade contratual, o que acarreta a não admissão de empresas no polo passivo de demandas, em se tratando dos direitos humanos.<sup>4</sup>

Outros desafios se apresentam, especialmente no campo do acesso à justiça, sendo possível identificar a existência de cinco barreiras principais, especificamente em casos de violações de direitos humanos por empresas:<sup>5</sup>

1. Dificuldade para provar o nexo de causalidade entre a conduta da empresa e o dano causado - podendo vir a

---

<sup>4</sup> FACHIN, Melina Girardi; BOLZANI, Giulia Fontana. **Eficácia horizontal dos Direitos Humanos no marco do Constitucionalismo Global: responsabilidade das empresas na promoção dos Direitos Humanos**. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (Orgs). *Empresas e Direitos Humanos*. 1 ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2018. cap. 9, p. 212-213. ISBN 978-85-442-2336-9.

<sup>5</sup> COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS. **Acesso à Justiça: Violações de Direitos Humanos por Empresas**, Brasil, p. 89-91, 2011. Disponível em: [https://www.prattein.com.br/home/images/stories/Responsabilidade\\_Social\\_Empresas/Brasil-ViolaesEmpresas-August2011.pdf](https://www.prattein.com.br/home/images/stories/Responsabilidade_Social_Empresas/Brasil-ViolaesEmpresas-August2011.pdf). Acesso em: 1 ago. 2021.

acontecer, por exemplo, diante da ausência de um laudo técnico comprovando a causalidade ou falta de provas para propositura de uma ação judicial;

2. Consequência da separação da personalidade jurídica da empresa e seus responsáveis;
3. Dependência econômica com a empresa - os funcionários demonstraram receio em ingressar com ações judiciais temendo perder sua única fonte de renda;
4. Falta de regulamentação específica - a ausência de previsão legal clara pode vir a gerar decisões diferentes em processos semelhantes;
5. Poder político e econômico das empresas - ou seja, as empresas têm poder político e econômico para influenciar a formulação de políticas públicas, exercendo lobby nas três esferas de poder, incluindo os órgãos de regulação.

Os desafios giram em torno do atual contexto de globalização, em que ocorre a descentralização das empresas e sua difusão de forma global, estimulando a transnacionalização da atividade econômica, fenômeno representado pela abertura de filiais no exterior, controle e aquisição de sociedades empresárias originárias de outros Estados por meio do sistema acionário,

formação de grupos econômicos, incorporações empresariais, contratação de fornecedores e mão de obra em zonas que apresentem menores custos trabalhistas e legais.<sup>6</sup>

## 1.2 Organização Nações Unidas e a globalização corporativa

As Nações Unidas, numa perspectiva global, colocaram os direitos humanos na pauta internacional de forma mais expressiva, justamente no momento de quedas de ditaduras na América Latina, da dissolução da União Soviética em 1991 e do fim do *apartheid* na África do Sul em 1994.<sup>7</sup>

Logo em 1993, sinalizada pelo contexto da Nova Ordem Econômica Mundial (NIEO), ocorreu a criação da Organização Mundial do Comércio, para liberalização do comércio internacional. Alguns anos depois, teve lugar um dos marcos mais importantes na aproximação das temáticas empresas e direitos humanos no contexto mundial: o lançamento do Pacto Global da

---

<sup>6</sup> MOREIRA, A. C. T. As transnacionais e a ampliação dos sujeitos de Direito Internacional. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:056, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30499>. Acesso em: 28 jul 2021.

<sup>7</sup> HOFFMANN, Stefan-Ludwig apud LEAL, M. E. S. Direitos Humanos e Empresas: uma análise histórica sobre o tratamento das Nações Unidas conferido à temática e propostas para seu aperfeiçoamento. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:071, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30759>. Acesso em: 28 jul 2021.

ONU em 2000, primeiro fórum de diálogo entre empresários, governos, organizações não-governamentais e agências internacionais.

O Pacto Global é a maior iniciativa de responsabilidade corporativa do mundo, cujas empresas signatárias reportam anualmente por meio de um relatório sobre seu compromisso com Dez Princípios, que buscam salvaguardar os direitos humanos no contexto empresarial com o objetivo de fazer com que as empresas alinhem suas operações e estratégias com os princípios do Pacto.<sup>8</sup> São eles:

### **Direitos Humanos**

01 - As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

02 - Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

### **Trabalho**

03 - As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

04 - A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

05 - A abolição efetiva do trabalho infantil.

06 - Eliminar a discriminação no emprego.

### **Meio Ambiente**

---

<sup>8</sup> TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. O Pacto Global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas. In: SOARES, Inês Virginia; TORELLY, Marcelo (org.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018. p. 39-51.

07 - As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

08 - Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.

09 - Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

### **Anticorrupção**

10 - As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.<sup>9</sup>

Nesse contexto, o Pacto Global preconiza o setor privado como um ator fundamental na economia e no desenvolvimento da sociedade. Em seus Dez Princípios, busca-se a proteção dos direitos humanos de forma geral, e em contextos específicos, dos quais se destaca as relações de trabalho: conclama-se às empresas que apoiem e respeitem os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, assegurem sua não participação na violação desses direitos, promovam a abolição do trabalho escravo e infantil, garantam direito de associação de trabalhadores, reconheçam o direito à negociação coletiva e combatam a discriminação no ambiente de trabalho.

Hoje, o Pacto é o grande responsável pelo engajamento corporativo com a temática, com cerca de 12,6 mil empresas e quase 4.000 organizações não-empresariais, distribuídas em 70

---

<sup>9</sup> Vide: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>.

redes locais, que abrangem 160 países, incluindo todas as principais economias de mercado emergentes. No Brasil, há cerca de 650 empresas signatárias do Pacto Global e um Comitê Local. Criada em 2003, a Rede Brasil do Pacto Global opera com o apoio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), e hoje é a terceira maior do mundo, com mais de 1,1 mil membros.

Ademais, existem ferramentas práticas do Pacto Global para auxiliar as empresas na promoção dos direitos humanos e na sua adequação com os Dez Princípios do Pacto Global.<sup>10</sup> O *SDG Compass* é um guia que ajuda as empresas a estabelecerem metas na estratégia do negócio e como elas podem ser incorporadas no dia a dia dos funcionários, além de fornecer diversos documentos que mostram como construir um relatório em alinhamento com os ODS.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> PACTO GLOBAL REDE BRASIL. **Entenda o significado da sigla ESG (Ambiental, Social e Governança) e saiba como inserir esses princípios no dia a dia de sua empresa.** 2021. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 1 ago. 2021.

<sup>11</sup> UN GLOBAL COMPACT REDE BRASIL. **Como trabalhar com os ODS em sua empresa: E como o Pacto Global apoia nessa jornada.** 2019. Folder. Disponível em: [https://d15k2d11r6t6rl.cloudfront.net/public/users/Integrators/7ba73aaa-3da9-4cf1-abf2-ccc85dea5875/uid\\_3084837/2019%20-%20Roadmap\\_ODS\\_-\\_Pacto\\_Global\\_UNU.pdf](https://d15k2d11r6t6rl.cloudfront.net/public/users/Integrators/7ba73aaa-3da9-4cf1-abf2-ccc85dea5875/uid_3084837/2019%20-%20Roadmap_ODS_-_Pacto_Global_UNU.pdf). Acesso em: 1 ago. 2021.

### 1.3 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

Em 2011, foi publicado outro conjunto de princípios, enfrentando de modo mais específico as questões associadas a Direitos Humanos e Empresas: os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos.<sup>12</sup> Estes se destinam a qualquer empresa e têm como pilares respeitar, proteger e remediar.

De acordo com os Princípios Orientadores, o Estado deve proteger seus cidadãos das violações a direitos humanos cometidas por empresas em seu território ou sob sua jurisdição. Além disso, Estado e empresas devem se abster de infringir os direitos humanos das pessoas e enfrentar os impactos negativos sobre direitos humanos nos quais tenham envolvimento, e, caso o Estado ou a empresa tenha violado algum direito, as vítimas devem ter acesso a meios eficazes de remediação, judiciais ou extrajudiciais.<sup>13</sup>

Os Estados devem, também, dar ênfase às obrigações legais que têm de proteger os indivíduos contra abusos por parte de

---

<sup>12</sup> BENEDETTI, Juliana Cardoso. Op. Cit., p. 26-27.

<sup>13</sup> CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar** - relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral, [s. l.], p. 02, 2012. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>. Acesso em: 30 jun. 2021.

terceiros, incluindo empresas, bem como políticas que são consistentes e apoiam o cumprimento dessas obrigações. Para as empresas, além do cumprimento das leis aplicáveis, os Princípios se concentram na expectativa social de que venham a administrar o risco de envolvimento em abusos de direitos humanos, o que exige que as empresas atuem com a devida diligência para evitar infringir os direitos de terceiros e abordar os danos onde vierem a ocorrer.

Por outro lado, os Princípios Orientadores também são alvo de críticas daqueles que defendem a criação de um documento vinculante. Ocorre que os Princípios não promoveram o preenchimento das lacunas de governança (*governance gaps*), uma vez que simplesmente incumbir os Estados da tarefa de supri-las, sem prover a eles as condições necessárias para fazê-lo, pode ser equivalente a apresentar o problema como solução. Além disso, o documento não resolve o acesso a remédios judiciais e extrajudiciais ou o problema da reparação às vítimas.<sup>14</sup>

Naquele mesmo ano de 2011, foi criado o Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (GT ONU Empresas e Direitos Humanos), com a missão de identificar os esforços realizados pelo país e as lacunas e obstáculos para a

---

<sup>14</sup> BENEDETTI, Juliana Cardoso. Op. Cit., p.25.

proteção dos direitos humanos no âmbito dos negócios. O GT destacou a importância das empresas e do Estado implementarem processos de auditoria (*due diligence*), além de promoverem maior participação social através de consultas adequadas com as comunidades afetadas. O desafio, por outro lado, foi a baixa disseminação das novas expectativas estabelecidas pelos Princípios Orientadores, sobretudo entre as empresas.<sup>15</sup>

Em 2014, o Conselho de Direitos Humanos da ONU adotou a Resolução 26/22, encabeçada pela Noruega, que contava com a implementação de um plano nacional para aplicação dos Princípios Orientadores. Essa, deu origem à Resolução 26/9, na chamada *Treaty Alliance*, marcando a dicotomia entre as correntes “voluntária” e “vinculante”, estabelecendo um Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta (OEIGWG), com um mandato de elaborar um instrumento jurídico vinculante.<sup>16</sup>

Durante as sessões do OEIGWG, têm sido promovidos debates importantes quanto à elaboração de um tratado

---

<sup>15</sup> MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Implementando os Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos da ONU: O dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os Direitos Humanos**, Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2017/novembro/em-parceria-com-fgv-ministerio-publica-cartilha-sobre-empresas-e-direitos-humanos/EmpresasDireitosHumanos.PDF>. Acesso em: 29 jul. 2021.

<sup>16</sup> BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado?. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virginia P; TORELLY, Marcelo (coord.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 32.

internacional que aborde de maneira específica a responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos. Em 2022, discutiu-se propostas de aprimoramento do Terceiro projeto revisado de instrumento juridicamente vinculativo para regular, no direito internacional dos direitos humanos, as atividades de corporações transnacionais e outras empresas comerciais.<sup>17</sup>

## 2 Legislação e Políticas Públicas

A chamada concepção contemporânea de direitos humanos veio a ser introduzida pela Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993. A partir disso, o sistema passa a ser integrado por tratados internacionais de proteção que refletem, sobretudo, a consciência ética contemporânea compartilhada pelos Estados, na busca pelo encontro de parâmetros protetivos mínimos, chamado “mínimo ético irredutível”,<sup>18</sup> o que inclui a liberdade de consciência, pensamento e religião, essencial para assegurar a autonomia para que indivíduos e coletividades realizem considerações e deliberações existenciais, para que elejam suas

---

<sup>17</sup> Para um histórico e acompanhamento das atividades do Grupo de Trabalho, v. <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>.

<sup>18</sup> PIOVESAN, F.; GONZAGA, V. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, v. 31, n. 1, p. 13, 27 mar. 2019.

visões de mundo e definam seus modos de vida, portanto, essencial para a concretização da dignidade humana.

## **2.1 Instrumentos internacionais de proteção aos Direitos Humanos**

No âmbito das Nações Unidas, os dois documentos complementares mais importantes para influenciar as ações empresariais são o Pacto Global da ONU (2000) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (2008), citados anteriormente. Ambos preconizam o respeito aos direitos humanos no contexto de uma globalização que seja socialmente sustentável. Apesar dos Princípios Orientadores apresentados pelo Relator Especial da ONU objetivarem o aprimoramento de padrões e práticas em relação aos direitos humanos e empresas, eles não criaram novos direitos, o que retoma a dificuldade de responsabilização vinculante das empresas ante a possíveis violações de direitos humanos.

Um dos documentos fundamentais para guiar as atividades empresariais são os Princípios do Equador, criado em 2003 por instituições financeiras, para determinar, avaliar e gerenciar riscos ambientais e sociais em projetos, e tem como objetivo principal fornecer um padrão mínimo de *due diligence* e monitoramento para apoiar a tomada de decisão de risco responsável. Na revisão

publicada em julho de 2020, foram editadas novas recomendações para avaliação de projetos com povos indígenas afetados e implementação de avaliações de direitos humanos, sendo um importante passo para a ampliação da proteção a esses direitos em caráter global.<sup>19</sup>

Atualmente, 118 instituições financeiras de 37 países adotam os Princípios do Equador e se comprometem com a sustentabilidade social e ambiental, por meio da adequação de seus projetos às demandas do mercado. Segundo o site oficial, em 2021, as instituições financeiras brasileiras que já adotaram os princípios são Banco Bradesco SA, Banco do Brasil, Banco Votorantim SA, BTG Pactual, CAIXA Econômica Federal e Itaú Unibanco SA.<sup>20</sup>

Em continuidade, cabe também observar a influência da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) no desenvolvimento de políticas públicas nacionais. Em 1976, ocorreu a adoção pela OCDE de um novo documento, as “Diretrizes para Empresas Multinacionais”, que são recomendações sobre temas como direitos trabalhistas, segurança

---

<sup>19</sup> THE EQUATOR PRINCIPLES (EPS). **About - The Equator Principles**. [S. l.]. Disponível em: <https://equator-principles.com/about/>. Acesso em: 1 ago. 2021. A versão em Português pode ser acessada em: [https://equator-principles.com/app/uploads/EP4\\_Portuguese.pdf](https://equator-principles.com/app/uploads/EP4_Portuguese.pdf).

<sup>20</sup> THE EQUATOR PRINCIPLES (EPS). **EP Association Members & Reporting**. [S. l.]. Disponível em: <https://equator-principles.com/members-reporting/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

laboral, meio ambiente, saúde e questões tributárias para empresas multinacionais que operam nos países-membros da organização, ou aqueles que tenham aderido às Diretrizes.<sup>21</sup>

Embora não seja país-membro da OCDE, o Brasil adotou as suas Diretrizes, o que o classifica como país aderente. Os países aderentes às Diretrizes devem estabelecer um “Ponto de Contato Nacional” (PCN), a fim de promover o documento e contribuir para resolução de conflitos quanto a inobservância das diretrizes, que é credenciado a receber denúncias e propor soluções às empresas. No Brasil, o PCN foi criado em 2003 e é Secretaria Especial de Comércio Exterior e Assuntos Internacionais do Ministério da Economia (Secint-ME).<sup>22</sup> O Brasil formalizou seu pedido para se tornar país-membro da OCDE em 2017, e em 25 de janeiro de 2022, o Conselho da OCDE tomou a decisão de iniciar discussões com o Brasil para a sua acessão, considerando o progresso feito pelo Brasil desde seu primeiro pedido de adesão à OCDE. Depois da adesão do Brasil aos valores, visão e prioridades presentes na Declaração de Visão dos 60 Anos da OCDE e na Declaração do Conselho Ministerial de 2021, os Estados Membros da OCDE adotaram em 10 de junho de 2022 o Roteiro para a

---

<sup>21</sup> BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado?. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virginia P; TORELLY, Marcelo (coord.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 21.

<sup>22</sup> BENEDETTI, Juliana Cardoso. Op. Cit., p. 22.

Adesão do Brasil à Convenção da OCDE, no qual se estabeleceu os termos, condições e processo para sua acesso.<sup>23</sup>

Apesar da adesão a esses documentos ser muitas vezes de caráter voluntário, o quadro normativo internacional que advoga pela proteção da pessoa humana é cada vez mais persuasivo, inclusive no cenário corporativo mundial.

## **2.2 Brasil, Direitos Humanos e Empresas**

Apesar de o Brasil não possuir um documento oficial que vincule as empresas diretamente à responsabilidade por transgressão a direitos humanos reconhecidos internacionalmente (essa responsabilização ainda é direcionada ao Estado), há alguns instrumentos e mecanismos que permitem que uma empresa seja responsabilizada no âmbito nacional, o que, por pressuposto, impõe às empresas o dever de respeitar os direitos reconhecidos nacionalmente. O Judiciário brasileiro está cada vez mais atento a episódios de abusos de direitos humanos, inclusive com a condenação a indenizações de ordem moral.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Sobre o tema, v. <https://www.oecd.org/latin-america/paises/brasil-portugues/>.

<sup>24</sup> Outro exemplo que demonstra a atenção dos Tribunais com relação às condutas que violam direitos humanos é a condenação pelo Tribunal Superior do Trabalho da excessiva fiscalização dos funcionários, como por exemplo a revista de roupas íntimas dos empregados para verificar eventuais situações de furto de vestuários vendidos pela empresa. O TST identifica como vexatória a situação, e decide que tal prática é lesiva à

Por exemplo, no Brasil, a discriminação e a violência por motivos religiosos são tipificadas como crime, tanto na Lei nº 7.716/89,<sup>25</sup> que define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, quanto no Código Penal, que em seu art. 208<sup>26</sup> determina:

Art. 208. Escarnecer de alguém publicamente, por motivo de crença ou função religiosa; impedir ou perturbar cerimônia ou prática de culto religioso; vilipendiar publicamente ato ou objeto de culto religioso.

Entretanto, quanto à responsabilidade penal da pessoa jurídica, essa só ocorre quando decorrente de infrações praticadas contra a ordem econômica ou ambiental:

Art. 173 (...)

§5º A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando-a às punições compatíveis com sua natureza, nos atos praticados contra a

---

honra e compromete a dignidade e intimidade do indivíduo, inclusive com determinação de indenização a ser paga pela empresa ao funcionário.

<sup>25</sup> BRASIL. **Lei nº 7.716**, de 05 de Janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário. Oficial da União, Brasília. 09 jan. 1989.

<sup>26</sup> BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

ordem econômica e financeira e contra a economia popular.<sup>27</sup>

Portanto, embora haja a possibilidade de responsabilização individual de natureza criminal, esta não alcança todos os crimes quando se trata da responsabilização empresarial.

Em busca de maior efetividade da proteção dos direitos humanos, um dos mecanismos utilizados para fiscalizar a atividade empresarial é o Cadastro de Empregadores, criado em 2004, e popularmente conhecido como “lista suja”.<sup>28</sup> Seu objetivo é tornar públicos os casos de empregados envolvidos em condenações administrativas por uso de mão de obra em condições análogas à de escravidão, garantindo transparência e ampliando o controle social da violação desses direitos humanos.

Em decorrência dos registros criados pelo cadastro supracitado, houve uma mobilização nacional para a elaboração do Pacto Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, lançado pela OIT e organizações não-governamentais, firmado pelo Brasil em 2005. O Pacto é reconhecido pela ONU como uma referência

---

<sup>27</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

<sup>28</sup> MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Secretaria de Trabalho. **Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo**. Atualizado em 29/07/2021. ed. [S. l.], 2003. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/areas-de-atuacao/combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo>. Acesso em: 1 ago. 2021.

internacional e um importante mecanismo de enfrentamento à violação de direitos humanos. Sua missão é promover a prevenção e a erradicação do trabalho escravo nas cadeias produtivas de empresas nacionais e internacionais.<sup>29</sup>

A partir dele, empresas podem promover o diálogo e a articulação de suas ações com outros setores econômicos, sociedade civil e governos, e acenam para a sociedade brasileira, assim como para seus clientes e fornecedores, seu compromisso com a observância de direitos humanos. Segundo o site da InPACTO,<sup>30</sup> instituto criado para gerir e dar sustentabilidade ao Pacto, ao associar-se, a empresa passa a ter um papel mais ativo nesse novo modelo de governança, mas só poderão se associar empresas que não tiverem o nome incluído na “Lista Suja”.

Menciona-se, também, a cartilha “Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: o dever de proteger do Estado e a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos”, publicada pela então Secretaria Nacional de Cidadania do Ministério dos Direitos Humanos, em parceria com o Centro de Direitos Humanos e Empresas da Escola

---

<sup>29</sup> INPACTO. **Quem SOMOS**. [S. l.]. Disponível em: <https://inpacto.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

<sup>30</sup> INPACTO. **Saiba quais são as empresas associadas ao InPACTO**. [S. l.], 21 jul. 2014. Disponível em: <https://inpacto.org.br/saiba-quais-sao-as-empresas-associadas-ao-inpacto/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

de Direito da Fundação Getúlio Vargas. A cartilha destaca, por exemplo, a necessidade de criar e implementar um Plano de Ação Nacional (*National Action Plan* - NAP). Este é um instrumento que apresenta como propósito o desenvolvimento de políticas públicas capazes de serem operacionalizáveis, com base em um processo de identificação de necessidades e falhas. No que diz respeito à relação Estado e empresas, o documento indica que os NAPs devem:

(...) esclarecer como o Estado irá implementar suas obrigações de direitos humanos como também deve delinear as formas pelas quais as empresas cumprirão com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.<sup>31</sup>

Para isso ocorrer, o Estado deve assumir um compromisso formal com o NAP, estabelecer o formato para colaboração intergovernamental, criar um formato para engajamento e participação das partes interessadas não-governamentais, quais sejam as vítimas, as empresas e a sociedade civil, e desenvolver e publicizar um plano de trabalho, definindo a alocação dos recursos

---

<sup>31</sup> MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Implementando os Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos da ONU: O dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os Direitos Humanos**, Brasília, 2017. p. 63. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2017/novembro/em-parceria-com-fgv-ministerio-publica-cartilha-sobre-empresas-e-direitos-humanos/EmpresaseDireitosHumanos.PDF>. Acesso em: 29 jul. 2021.

necessários e o cronograma de desenvolvimento do NAP. O documento publicado alerta, ainda, que a:

(...) definição da política pública de implementação dos POs pelo Estado perpassa o mapeamento do contexto nacional de direitos humanos e das lacunas normativas que dificultam a proteção efetiva dos direitos humanos.<sup>32</sup>

Destaca-se também o Decreto nº 9.571 de 2018,<sup>33</sup> que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, inclusive as empresas multinacionais com atividades no país. Por um lado, as diretrizes são implementadas voluntariamente pelas empresas, por outro, o Ministério dos Direitos Humanos (MDH) publicou um Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos<sup>34</sup> que obriga todas

---

<sup>32</sup> MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Implementando os Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos da ONU: O dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os Direitos Humanos**, Brasília, 2017. p. 68. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2017/novembro/em-parceria-com-fgv-ministerio-publica-cartilha-sobre-empresas-e-direitos-humanos/EmpresaseDireitosHumanos.PDF>. Acesso em: 29 jul. 2021.

<sup>33</sup> BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de Novembro de 2018**: Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Diário Oficial da União. Seção 1., 21 nov. 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm). Acesso em: 19 jul. 2021.

<sup>34</sup> MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Portaria nº 350, de 20 de novembro de 2018**: Institui o Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério dos Direitos Humanos, Ed. 223, P. 163. [S. l.], 20 nov. 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/->

as empresas com as quais faz parcerias e contratos, que adotem os princípios, diretrizes e responsabilidades contidos no Código. Dentre as Diretrizes, é previsto o combate das empresas contra a discriminação nas relações de trabalho, com ênfase em resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes independentemente de características pessoais, como religião ou sexo.

Como foi dito anteriormente, o Brasil faz parte do grupo de países que se comprometeram com a implementação dos Princípios Orientadores, todavia, ainda não temos um instrumento que garanta seu cumprimento pelas empresas. Daí surge a necessidade de mecanismos de controle e fiscalização, por meio de indicadores de direitos humanos, para avaliar, monitorar e mitigar riscos e impactos negativos na realização de acordos e contratos comerciais, nas licitações e contratações públicas.

A agenda de direitos humanos é cada vez mais vital para as empresas no Brasil, e nos últimos anos, os mecanismos de Direitos Humanos das Nações Unidas têm destacado as responsabilidades das empresas sobre o impacto de suas atividades. Como resultado desse processo, há agora uma maior clareza sobre as respectivas

---

[/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742](#). Acesso em: 1 ago. 2021.

funções e responsabilidades dos governos e empresas no que se refere à proteção e o respeito dos Direitos Humanos.<sup>35</sup>

### **3 A Liberdade Religiosa no Contexto Empresarial**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>36</sup>, proclamada em 1948, marcou o momento histórico em que a dignidade da pessoa humana foi posicionada como um princípio inspirador e informador da ordem internacional, após as barbaridades ocorridas durante a Segunda Guerra Mundial. O referido documento possui trinta artigos, abordando direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Essas garantias são consideradas fundamentais para a integridade da dignidade da pessoa humana.

---

<sup>35</sup> LEAL, M. E. S. Direitos Humanos e Empresas: uma análise histórica sobre o tratamento das Nações Unidas conferido à temática e propostas para seu aperfeiçoamento. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:071, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30759>. Acesso em: 28 jul 2021.

<sup>36</sup> NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [S. l.], 18 set. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 1 ago. 2021.

A Declaração Universal define a liberdade religiosa em seu artigo 18, do seguinte modo:<sup>37</sup>

Artigo 18. Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; esse direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença pelo ensino, pela prática, pelo culto em público ou em particular.

Por sua vez, a Constituição Federal da República Federativa do Brasil aborda os direitos humanos em seu Título II, artigo 5º, intitulado “Dos direitos e garantias fundamentais”, apontando direitos políticos, sociais, de liberdade, dentre outros. Destaca-se, para fins da presente publicação, um dos direitos políticos e civis assegurado no âmbito nacional e internacionalmente, o direito à liberdade de pensamento, consciência e religião. Este direito é garantido pelos principais instrumentos normativos internacionais, entre os quais o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, especialmente, pelo artigo 5º da Constituição Federal de 1988, o qual assim estabelece:<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [S. l.], 18 set. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 1 ago. 2021.

<sup>38</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

Dessa forma, a liberdade de religião e convicções deve ser garantida a todas as pessoas, como forma de se respeitar e promover a dignidade da pessoa humana, inclusive no contexto das atividades empresariais e trabalhistas.

### **3.1 O que a liberdade religiosa protege?**

Como visto anteriormente, a liberdade de religião e crença é estabelecida pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, inciso VI,<sup>39</sup> que dispõe acerca da inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, garantindo o livre exercício dos cultos religiosos por meio da proteção aos locais de culto e suas liturgias. Percebe-se este direito como essencial para a proteção do foro interno de cada indivíduo e para a manifestação exterior de suas

---

<sup>39</sup>BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

convicções. Assim, nenhum cidadão brasileiro deve ser punido por adotar uma postura religiosa e não deve ser obrigado a escolher alguma religião ou crença.

A liberdade de religião e crença é concebida como um direito essencial para que o indivíduo possa exercitar sua consciência individual, sem coerção ou discriminação, devendo ser amplamente resguardada no contexto das atividades empresariais.

Todavia, nenhum direito deve ser considerado absoluto. Embora a liberdade de ter, não ter e mudar de religião não esteja sujeita a quaisquer restrições ou limites, a manifestação exterior das convicções poderá encontrar alguns limites, uma vez que se deve considerar também a necessidade de se respeitar os direitos dos demais cidadãos. Em alguns casos, certas limitações precisam ser colocadas em prática para a preservação de outros direitos e garantias.

### **3.2 Liberdade religiosa e economia**

A religião e crença estão intrinsecamente relacionadas ao modo como o indivíduo vive, se comunica e socializa, por isso associada à dignidade humana, devendo ser garantida em todos os âmbitos da vida social, incluindo-se na esfera empresarial. Pensando nisso, pesquisadores buscaram investigar o impacto da liberdade religiosa para os negócios e a economia.

No contexto norte-americano, há estudos que afirmam que as comunidades religiosas e suas atividades movimentam cerca de 1,3 trilhões de dólares na economia dos Estados Unidos, anualmente. Esse valor envolve diversos setores sociais e econômicos, como eventos de caridade, creches infantis, negócios locais, promovendo trabalhos para os indivíduos inseridos naquela comunidade. Além disso, embora as religiões não concordem entre si, necessariamente, com o mesmo conjunto de valores, são significativas as suas contribuições no contexto socioeconômico por meio de grupos de auxílio a populações vulneráveis, como pessoas com vício em álcool, desempregadas e aquelas sem condições de arcarem com ajuda psicológica.<sup>40</sup>

A partir da pesquisa mencionada, pode-se afirmar os benefícios desse direito, alinhado à autonomia da consciência individual,<sup>41</sup> para os negócios e economia. Dentro do ambiente empresarial, o respeito à liberdade de religião e crença também deve ser visto como uma solução para diversos conflitos que podem surgir decorrentes das diferentes convicções e seus

---

<sup>40</sup> FAITH BY THE NUMBERS: the socio-economic impact of religion in the U.S. Religious Freedom and Business Foundation. Disponível em: <https://religiousfreedomandbusiness.org/faith-by-the-numbers>. Acesso em: 15 agosto 2021

<sup>41</sup>SORIANO, Aldir Guedes. QUAL LIBERDADE RELIGIOSA É BOA PARA OS NEGÓCIOS? *Colloquium Humanarum*, [S.L.], v. 11, p. 557-564, 20 dez. 2014. Associação Prudentina de Educação e Cultura (APEC). <http://dx.doi.org/10.5747/ch.2014.v11.nesp.000575>.

costumes/valores, como o caso de algumas religiões cujo trabalho não é permitido em determinado horário ou dia, o que requer alguma flexibilização ou alteração de jornada de trabalho.

A liberdade religiosa, portanto, pode ser observada não apenas como forma de resguardar a dignidade humana de todas as pessoas, incluindo o bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho, mas também como um meio para promover o desenvolvimento socioeconômico.

## **4 Exemplos de boas práticas**

A partir do estudo das normas apresentadas anteriormente, percebe-se a importância do respeito aos direitos humanos no contexto das atividades empresariais, como forma de garantia da dignidade da pessoa humana e de seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais. Assim, a questão da responsabilização empresarial recebe destaque após a ampliação de normativas e diretrizes, em especial as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, bem como a instituição do Pacto Global e a criação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas.

Nesse contexto, reforça-se o dever de as entidades privadas respeitarem os direitos humanos de maneira ampla, o que inclui o

impacto de suas atividades tanto em seus empregados quanto no entorno.

#### **4.1 Quais práticas são consideradas abusivas dentro do ambiente empresarial?**

Dentre os deveres e como parte da função social das empresas está a manutenção dos direitos dos trabalhadores e o combate a possíveis abusos. No Brasil, a Lei 13.874 de 20 de setembro de 2019,<sup>42</sup> conhecida como a Lei da Liberdade Econômica, aborda tais interesses gravitantes ao redor da atividade empresarial brasileira.

Neste sentido, é preciso observar a função social da empresa em sua relação com os impactos causados por suas atividades na sociedade, sendo eles positivos ou negativos.<sup>43</sup> As repercussões positivas podem se relacionar ao combate à desigualdade de gênero, desenvolvimento sustentável, combate à corrupção e ao trabalho escravo, como será discutido mais adiante. Todavia, os efeitos negativos podem surgir da omissão ou ação imprópria de determinada empresa em relação aos direitos humanos. Estes

---

<sup>42</sup> BRASIL. Lei 13.874 de 20 de setembro de 2019 (Lei da Liberdade Econômica).

<sup>43</sup> PIOVESAN, F.; GONZAGA, V. **Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos**. Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, v. 31, n. 1, p. 13, 27 mar. 2019.

abarcam todas as garantias consideradas essenciais para a efetivação da dignidade humana, para todos em todos os lugares, sendo fundamental que sejam observados no contexto das atividades empresariais, dado o potencial impacto destas.<sup>44</sup>

No contexto da globalização, houve um deslocamento dos trabalhos considerados “mecânicos” para os países com vasta mão de obra e considerados menos desenvolvidos economicamente, com a finalidade de descentralização produtiva. As “cadeias de valores globais”, práticas de separação de etapas de produção em diferentes regiões globais, promovem diferentes instrumentos de comunicação que possibilitam ao consumidor o conhecimento acerca da realidade das diferentes fábricas, em especial das peças de vestuário.<sup>45</sup>

Por intermédio dos meios de comunicação, os abusos cometidos por empresas em relação aos direitos humanos tornaram-se cada vez mais notados e repudiados pela sociedade de forma geral. Além da violação da dignidade das pessoas, tais

---

<sup>44</sup> Sobre o tema, v. BARBIERI, Catarina Helena Cortada et al. Limites e possibilidades da intersecção entre direitos humanos e empresas. **Revista Direito GV** [online]. 2018, v. 14, n. 2 [Acessado 15 Agosto 2021] , pp. 284-292. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201813>. Epub May-Aug 2018. ISSN 2317-6172. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201813>.

<sup>45</sup> ZORATTO, M. C. de A. Trabalho feminino na indústria da moda e a luta contínua por direitos humanos. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:061, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/31090>. Acesso em: 15 ago. 2021.

situações acarretam consequências negativas para as empresas, como a propagação da má reputação em relação aos consumidores, com potencial impacto econômico negativo em suas atividades.

As situações envolvendo violações do direito a um meio ambiente saudável, seguro e sustentável, por exemplo, são emblemáticas, destacando-se as tragédias ocorridas em 2015, com o rompimento da barragem de mineração localizada no município de Mariana (MG), contaminando o Rio Doce e atingindo profundamente a economia regional e familiar dos moradores da região.<sup>46</sup>

Além deste, pode-se mencionar o exemplo das condenações pela Justiça do Trabalho relativamente a excessivas fiscalizações de funcionários, a exemplo da revista íntima de empregados para verificar eventuais situações de suspeita de furto de vestuários vendidos pela empresa. Essa situação já foi considerada vexatória, comprometendo a dignidade e intimidade do indivíduo, inclusive com determinação de indenização a ser paga pela empresa aos funcionários.

Situações de violação envolvem ainda trabalho infantil, trabalho forçado, jornadas excessivas, trabalho em condições

---

<sup>46</sup> VITAL, Danilo. Mineradoras vão indenizar músicos, donos e alambique e camelôs por desastre. **ConJur**, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-10/mineradoras-indenizar-donos-alambique-desastre-mg>. Acesso em: 15, agosto 2021.

precárias, deslocamento forçado, contaminação do meio ambiente devido a rejeitos descartados de forma inapropriada, discriminação, assédio, entre outros.

## 4.2 Como prevenir práticas abusivas? Considerações sobre *compliance* em direitos humanos

Uma das possíveis ferramentas para a redução dos riscos de violação a direitos humanos dentro de uma empresa, incluindo-se violações à liberdade de religião ou crença, é o *compliance*. O conceito deriva do verbo em inglês *to comply*, com significado de obedecer ou cumprir,<sup>47</sup> ou seja, estar de acordo com o cumprimento das leis e normas, bem como com a ética e valores do contexto social.

*Compliance*, programa de integridade, governança corporativa são exemplos de boas práticas para a formação de uma cultura ética dentro de uma empresa, cultura esta que deve incluir o respeito aos direitos humanos. Esses procedimentos abrangem todos os envolvidos na cadeia de produção, sejam colaboradores ou fornecedores. A responsabilidade das empresas deve ser

---

<sup>47</sup> SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:057, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30500>. Acesso em: 15 ago. 2021.

compreendida em todos os âmbitos dos direitos humanos, respeitando-se essas garantias para evitar impactos negativos ou violações eles e, caso ocorram, sejam capazes de mitigar e remediar os prejuízos gerados, incluindo-se aqueles que envolvam violência e discriminação no campo do livre exercício de religiões e crenças.

Ressalta-se que a adequação citada anteriormente deve estar de acordo com o tamanho da empresa e seus possíveis impactos. Assim, cada instituição deve conciliar os mecanismos de boas práticas de direitos humanos de forma a considerar possíveis impactos. Deve ocorrer uma análise de proporcionalidade em relação ao tamanho e complexidade da empresa e os meios de arcar com a responsabilização, conforme artigo 14 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

## COMPLIANCE, PROGRAMA DE INTEGRIDADE E GOVERNANÇA CORPORATIVA

***Compliance:*** programa que busca estar em conformidade com a legislação e com os valores éticos vigentes na sociedade em determinado momento.

**Programa de Integridade:** processos internos para evitar irregularidades e atos ilícitos em relação à legislação vigente.

**Governança Corporativa:** sistema de estruturação de uma empresa voltado ao estabelecimento de processos, políticas e regras para o seu direcionamento e monitoramento.

No Brasil, a Lei Anticorrupção, Lei 12.846/2013, colocou em destaque os programas de integridade, que se diferem do *compliance* por serem mais limitados, podendo ser inseridos como uma das etapas da própria adequação exigida pelo *compliance*. O Decreto 8.240/2015 assim define o programa de integridade:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, **programa de integridade** consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nas relações comerciais, para que a política de direitos humanos seja um norte para guiar a responsabilidade das empresas, as instituições devem assumir um desempenho efetivo na observância dos seus impactos, incluindo-se os bancos públicos, fundos de previdência públicos e outras agências estatais. Os limites podem ser aplicados, por exemplo, condicionando

empréstimos internacionais a compromissos em direitos humanos, aplicando sanções comerciais, encorajando empresas a adotarem códigos de direitos humanos abrangentes, relativos à atividade de comércio ou à atividade de investimento, dentre outros instrumentos de repressão econômica compulsórios.<sup>48</sup>

Ainda, como exemplo, é possível que as instituições financeiras criem meios e canais de recebimento de reclamação e denúncia de violações e impactos negativos por parte das empresas e empreendimentos que receberem crédito delas, firmando o compromisso de difundir, conscientizar e ensinar os potenciais atingidos sobre o modo de acessar seu mecanismo de denúncia, visto que apenas criá-los não se mostra suficiente.<sup>49</sup>

Outros exemplos de boas práticas são: demandar das empresas, especialmente as multinacionais, relatórios e informes públicos sobre o seu desempenho social e ambiental em todo mundo, fomentando, assim, a cultura da transparência. Além da conformação de suas próprias atividades, as empresas podem ainda

---

<sup>48</sup> PIOVESAN, F.; GONZAGA, V. **Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos**. Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, v. 31, n. 1, p. 18, 27 mar. 2019.

<sup>49</sup> MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getúlio Va. **Implementando os Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos da ONU: O dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os Direitos Humanos**, Brasília, 2017. p. 52. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2017/novembro/em-parceria-com-fgv-ministerio-publica-cartilha-sobre-empresas-e-direitos-humanos/EmpresaseDireitosHumanos.PDF>. Acesso em: 29 jul. 2021.

participar de conferências e debates públicos e encorajar os Estados a implementarem suas obrigações em direitos humanos nos locais onde atuam,<sup>50</sup> inclusive as obrigações internas e internacionais de respeitar, proteger e promover o direito à liberdade de consciência, pensamento e religião de cada pessoa.

**É importante ressaltar, todavia, que o enfoque principal é que as empresas busquem conformar suas próprias atividades e os efeitos destas ao dever de respeito aos direitos humanos dos trabalhadores e consumidores, não tendo os direitos humanos apenas como mero instrumento publicitário por meio de ações seletivas e parciais de “advocacy”.**

Em 2011, o Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos (RESG) da ONU apresentou relatório contendo “princípios-guias”, com recomendações a Estados, empresas e sociedade civil para o respeito a todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente. O relatório foi acolhido na Resolução 17/4 pela Assembleia Geral da ONU, por

---

<sup>50</sup> TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. O Pacto Global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas. In: SOARES, Inês Virginia; TORELLY, Marcelo (org.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018. p. 47.

intermédio do Conselho de Direitos Humanos. As recomendações apresentam ótimos exemplos de boas práticas e *compliance*.<sup>51</sup>

Governos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Criar plataformas de diálogo entre o governo, as empresas e a sociedade civil sobre os problemas relativos a empresas e direitos humanos;</li><li>- Estabelecer regras de proteção a direitos humanos em licitações e em financiamentos públicos;</li><li>- Revisar as formas de acesso à tutela de direitos humanos judiciais e não judiciais;</li><li>- Reforçar a capacidade das agências reguladoras;</li><li>- Revisar o Código de Mineração e toda a legislação relacionada à exploração ambiental de forma a estabelecer fortes mecanismos de proteção e compensação;</li><li>- Garantir a prestação de informações e transparência às comunidades afetadas em grandes projetos e conceder recursos ao Programa Nacional de Proteção aos Defensores dos Direitos Humanos.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Respeitar os direitos humanos e as políticas nacionais de direitos humanos, consultar comunidades e</li></ul>

<sup>51</sup> LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli; REIS, Daniela Muradas. A ONU e a responsabilidade internacional de empresas por transgressão aos direitos humanos. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, Bauru, v. 5, n. 2, p. 271, jul/dez 2017. Disponível em: <https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/531>. Acesso em: 7 jul. 2021.

<b>Empresas</b>	indivíduos que possam ter seus direitos humanos impactados pela ação das companhias; - Implementar os princípios-guia das Nações Unidas; e - Garantir planos de segurança e contingência para impactos ambientais.
<b>Sociedade Civil</b>	- Instruir-se sobre seus direitos e sobre os limites de atuação das empresas relacionados aos Direitos humanos; - Engajar-se no desenvolvimento e implementação do plano nacional de Empresas e Direitos Humanos.

É possível indicar outros exemplos de boas práticas, tanto para o setor privado quanto para empresas públicas, considerando a importância dos direitos humanos para a promoção de uma sociedade mais socialmente sustentável, inclusive e especialmente para fins desta publicação, a importância do direito humano à liberdade de consciência, pensamento e religião para a concretização da dignidade da pessoa humana e para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária:

- Garantia de um ambiente de trabalho em condições de igualdade, sem preconceito ou discriminação;
- Tomar posturas públicas por meio de atividades centrais, por exemplo, por meio da criação de políticas

internas e da realização de investimentos sociais estratégicos, do envolvimento em políticas públicas e de parcerias;

- Fiscalizar, com devida diligência, o respeito aos direitos humanos em todas as suas atividades, serviços e operações, bem como nas suas relações comerciais envolvendo fornecedores e/ou subcontratados;
- Investimentos sociais e ações filantrópicas estratégicas, levando em consideração costumes e tradições da população beneficiária;
- Considerar os riscos de suas atividades para minimizar os impactos em grupos mais vulneráveis;
- Respeito às normas de direito internacional dos direitos humanos, dos refugiados e humanitário;
- Criação de canais permanentes de comunicação com as comunidades afetadas para permitir que participem e tenham acesso aos riscos e impactos negativos da atividade empresarial;
- Realizar estudo prévio sobre impacto socioambiental e sobre o impacto nos direitos humanos decorrentes das suas atividades, a fim de mitigar riscos.

Registra-se, ademais, os principais resultados da missão do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU

no Brasil,<sup>52</sup> apontando-se um conjunto de recomendações dele decorrentes:

- Cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, realizar auditorias e prestar contas sobre os impactos relacionados a suas atividades;
- Prestar especial atenção à forma como os riscos relacionados a direitos humanos afetam mulheres, crianças e homens de forma diferente;
- Garantir maior foco em planos de segurança e contingência e seguir as orientações do relatório técnico n. 41 do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente;
- Estabelecer e gerenciar mecanismos de reparação em consonância com o Princípio Orientador 31, com a finalidade de identificar e tratar dos impactos adversos;
- Envolver-se no desenvolvimento de um plano de ação nacional sobre empresas e direitos humanos;
- Envolver-se com a Rede Brasileira do Pacto Global e associações empresariais para promover a compreensão

---

<sup>52</sup> CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Direitos Humanos e Empresas no Brasil: relatório do Grupo de Trabalho da ONU**, São Paulo, Brasil, ed. 1, p. 21, 2017. Disponível em: <https://www.conectas.org/wp-content/uploads/2018/01/Relat%C3%B3rio-GT-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2021.

e aprender com as experiências de implementação dos Princípios Orientadores

- Aumentar a conscientização sobre as responsabilidades do Governo e de empresas no âmbito do direito internacional dos direitos humanos;
- Defender os direitos das comunidades afetadas e dos defensores de direitos humanos, e realizar eventos de conscientização;
- Ao avaliar impactos, garantir a consulta prévia e significativa com indivíduos e comunidades afetadas.

Porque a violação aos direitos humanos representa um alto custo às empresas e à sociedade em geral, a adequação do ambiente empresarial a um novo formato, de respeito aos direitos humanos, é uma exigência que tem ganhado cada vez maior espaço no mercado interno e internacional. As despesas elevadas com demandas judiciais e os riscos de operações e regulação somam-se ao risco de condenações criminais dos sócios da empresa, afetando diretamente a identidade, a imagem pública e a agregação de valor à marca.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> PIOVESAN, F.; GONZAGA, V. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, v. 31, n. 1, p. 25, 27 mar. 2019.

Uma empresa que promove os direitos humanos, entre os quais está a liberdade de religião ou crença, ganha em termos de competitividade, pois gera resultados econômicos positivos para o país, atrai investidores, fideliza clientes beneficiários, atrai a permanência dos seus funcionários, bem como ocasiona a redução de litígios por violação de direitos e conflitos envolvendo partes interessadas e comunidade local.<sup>54</sup>

Nesse sentido, estamos diante de um novo contexto mundial, com a internacionalização dos direitos humanos, que deixa evidente a necessidade de uma mobilização para cooperação internacional, por meio de apoio e intercâmbio de boas práticas, visando o fortalecimento de legislações nacionais. A cultura empresarial é inserida em um novo paradigma, que não é composto somente pelo progresso econômico, mas que também visa desenvolvimento sustentável nas esferas social e ambiental.

A vinculação da responsabilidade pelas violações de direitos humanos às empresas, inclusive decorrentes de atividades comerciais diretas, indiretas ou responsabilidade compartilhada na avaliação e remediação dos problemas e violações gerados, é o que

---

<sup>54</sup> PIOVESAN, F.; GONZAGA, V. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, v. 31, n. 1, p. 26, 27 mar. 2019.

facilita que as instituições se aproximem cada vez mais de práticas voluntárias e de autorregulação.

Nesse contexto, e dada a sua importância, fundamental que as empresas tenham em consideração também o dever de respeitar a liberdade de crença e religião de todas as pessoas quando da avaliação do ambiente que proporciona aos seus empregados e colaboradores, da conformidade de sua cadeia de fornecimento e dos impactos que suas atividades provocam em seus clientes, consumidores e no entorno.

## Referências

BARBIERI, Catarina Helena Cortada et al. Limites e possibilidades da intersecção entre direitos humanos e empresas. **Revista Direito GV** [online]. 2018, v. 14, n. 2 [Acessado 15 Agosto 2021], p. 284-292. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201813>. Epub May-Aug 2018. ISSN 2317-6172. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201813>.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado?. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virginia P; TORELLY, Marcelo (coord.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 19-27.

BRASIL. Lei 13.874 de 20 de setembro de 2019 (Lei da Liberdade Econômica)

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de Novembro de 2018: Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Diário Oficial da União. Seção 1., 21 nov. 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm). Acesso em: 19 jul. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. **Lei nº 7.716**, de 05 de Janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário. Oficial da União, Brasília. 09 jan. 1989.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS. **Acesso à Justiça: Violações de Direitos Humanos por Empresas**, Brasil, 2011. Disponível em: [https://www.prattein.com.br/home/images/stories/Responsabilidade\\_Social\\_Empresas/Brasil-ViolaesEmpresas-August2011.pdf](https://www.prattein.com.br/home/images/stories/Responsabilidade_Social_Empresas/Brasil-ViolaesEmpresas-August2011.pdf). Acesso em: 1 ago. 2021.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Direitos Humanos e Empresas no Brasil: relatório do Grupo de Trabalho da ONU**, São Paulo, Brasil, ed. 1, 2017. Disponível em: <https://www.conectas.org/wp-content/uploads/2018/01/Relat%C3%B3rio-GT-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2021.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar** - relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral, [s. l.], 2012. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>. Acesso em: 30 jun. 2021.

FACHIN, Melina Girardi; BOLZANI, Giulia Fontana. Eficácia horizontal dos Direitos Humanos no marco do Constitucionalismo Global: responsabilidade das empresas na promoção dos Direitos Humanos. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.;

TORELLY, Marcelo (Orgs). **Empresas e Direitos Humanos**. 1 ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2018, p. 209-226. ISBN 978-85-442-2336-9.

FAITH BY THE NUMBERS: the socio-economic impact of religion in the U.S. Religious Freedom and Business Foundation. Disponível em: <https://religiousfreedomandbusiness.org/faith-by-the-numbers>. Acesso em: 15 agosto 2021

HOFFMANN, Stefan-Ludwig apud LEAL, M. E. S. **Direitos Humanos e Empresas: uma análise histórica sobre o tratamento das Nações Unidas conferido à temática e propostas para seu aperfeiçoamento**. Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:071, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30759>. Acesso em: 28 jul 2021.

INPACTO. **Quem SOMOS**. [S. l.]. Disponível em: <https://inpacto.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

INPACTO. **Saiba quais são as empresas associadas ao InPACTO**. [S. l.], 21 jul. 2014. Disponível em: <https://inpacto.org.br/saiba-quais-sao-as-empresas-associadas-ao-inpacto/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

LEAL, M. E. S. Direitos Humanos e Empresas: uma análise histórica sobre o tratamento das Nações Unidas conferido à temática e propostas para seu aperfeiçoamento. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:071, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30759>. Acesso em: 28 jul 2021.

LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli; REIS, Daniela Muradas. A ONU e a responsabilidade internacional de empresas por transgressão aos direitos humanos. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, Bauru, v. 5, n. 2, p. 261-274, jul/dez 2017. Disponível

em:

<https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/531>. Acesso em: 7 jul. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Secretaria de Trabalho. **Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo**. Atualizado em 29/07/2021. ed. [S. l.], 2003. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/areas-de-atuacao/combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo>. Acesso em: 1 ago. 2021.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Implementando os Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos da ONU: O dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os Direitos Humanos**, Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2017/novembro/em-parceria-com-fgv-ministerio-publica-cartilha-sobre-empresas-e-direitos-humanos/EmpresaseDireitosHumanos.PDF>. Acesso em: 29 jul. 2021.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Portaria nº 350, de 20 de novembro de 2018**: Institui o Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério dos Direitos Humanos, Ed. 223. [S. l.], 20 nov. 2018. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742). Acesso em: 1 ago. 2021.

MOREIRA, A. C. T. As transnacionais e a ampliação dos sujeitos de Direito Internacional. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:056, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30499>. Acesso em: 28 jul 2021.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [S. l.], 18 set. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 1 ago. 2021.

PACTO GLOBAL REDE BRASIL. **Entenda o significado da sigla ESG (Ambiental, Social e Governança) e saiba como inserir esses princípios no dia a dia de sua empresa**. 2021. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 1 ago. 2021.

PIOVESAN, F.; GONZAGA, V. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, v. 31, n. 1, p. 11-28, 27 mar. 2019.

SCABIN, Flávia; ACCA, Thiago dos Santos. **Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos**. Brasília, D.F.: Editora FGV, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2017/novembro/em-parceria-com-fgv-ministerio-publica-cartilha-sobre-empresas-e-direitos-humanos/EmpresaseDireitosHumanos.PDF>. Acesso em: 30 jul 2021.

SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, e:057, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30500>. Acesso em: 15 ago. 2021.

SORIANO, Aldir Guedes. QUAL LIBERDADE RELIGIOSA É BOA PARA OS NEGÓCIOS? **Colloquium Humanarum**, [S.L.], v. 11, p. 557-564, 20 dez. 2014. Associação Prudentina de

Educação e Cultura (APEC).  
<http://dx.doi.org/10.5747/ch.2014.v11.nesp.000575>.

TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. **O Pacto Global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas**. In: SOARES, Inês Virginia; TORELLY, Marcelo (org.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 39-51.

THE EQUATOR PRINCIPLES (EPS). **About - The Equator Principles**. [S. l.]. Disponível em: <https://equator-principles.com/about/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

THE EQUATOR PRINCIPLES (EPS). **EP Association Members & Reporting**. [S. l.]. Disponível em: <https://equator-principles.com/members-reporting/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

UN GLOBAL COMPACT REDE BRASIL. **Como trabalhar com os ODS em sua empresa: E como o Pacto Global apoia nessa jornada**. 2019. Folder. Disponível em: [https://d15k2d11r6t6rl.cloudfront.net/public/users/Integrators/7ba73aaa-3da9-4cf1-abf2-ccc85dea5875/uid\\_3084837/2019%20-%20Roadmap\\_ODS\\_-\\_Pacto\\_Global\\_UNU.pdf](https://d15k2d11r6t6rl.cloudfront.net/public/users/Integrators/7ba73aaa-3da9-4cf1-abf2-ccc85dea5875/uid_3084837/2019%20-%20Roadmap_ODS_-_Pacto_Global_UNU.pdf). Acesso em: 1 ago. 2021.

VITAL, Danilo. Mineradoras vão indenizar músicos, donos e alambique e camelôs por desastre. **ConJur**, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-10/mineradoras-indenizar-donos-alambique-desastre-mg>. Acesso em: 15, agosto 2021.

ZORATTO, M. C. de A. Trabalho feminino na indústria da moda e a luta contínua por direitos humanos. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:061, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/31090>. Acesso em: 15 ago. 2021.