



INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E RELIGIÃO
ibdr@ibdr.org.br | www.ibdr.org.br

Grupo de Estudos Constitucionais e Legislativos do IBDR - GECL



O Grupo de Estudos Constitucionais e Legislativos (GECL) do Instituto Brasileiro de Direito e Religião (IBDR), 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 temática “Liberdade Religiosa no Contexto dos Direitos Humanos e Empresa”.

O Guia “Liberdade Religiosa no Contexto dos Direitos Humanos e Empresa” foi desenvolvido com o objetivo de contribuir para a promoção, a proteção e o respeito à liberdade de religião e crença no âmbito do serviço público e de empresas, fundamentando-se na legislação nacional, documentos internacionais, jurisprudência, doutrina e literatura especializada.

O primeiro capítulo apresenta dados sobre a religiosidade do povo brasileiro, passando a explicar a laicidade do Estado brasileiro. Expõe, então, o conceito de liberdades, liberdade religiosa, não discriminação, dignidade da pessoa humana no contexto dos Direitos Humanos e fundamentais, bem como a questão da objeção de consciência. Encerra o capítulo instruindo o servidor público sobre como agir em situações de discriminação religiosa, com propostas de solução de problemas concretos, prevenção e ações perante violações já ocorridas.

O capítulo dois trata da liberdade de religião e de crença no contexto dos Direitos Humanos e empresas, explorando a responsabilidade do Estado e das empresas e retratando os princípios orientadores acerca do tema. Informa, ainda, sobre o Pacto Global de responsabilidade corporativa com seus dez princípios que buscam salvaguardar os direitos humanos no contexto empresarial. Neste capítulo são também abordadas a legislação pátria, instrumentos internacionais, bem como a relação entre liberdade religiosa e economia, exemplos de boas práticas, possíveis abusos e prevenção de práticas abusivas.

O terceiro e último capítulo traz fragmentos da legislação e documentos pertinentes: Constituição de 1988, leis infraconstitucionais, declaração e tratados, tais como a Declaração Universal de Direitos Humanos, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e a Convenção Americana de Direitos Humanos.

Porto Alegre, 03 de agosto de 2023.

Dr. Warton Hertz de Oliveira
Diretor Técnico IBDR

Dra. Silvana Neckel
Líder do GECL

Dra. Andressa Patto
Vice-Líder do GECL

Dr. Gabriel Almeida
Vice-Diretor Técnico IBDR

Dr. Thiago Rafael Vieira
Presidente do IBDR

SÉRIE: GUIAS DE BOAS PRÁTICAS - VOL. 7



**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

SÉRIE
Guias de Boas Práticas - Vol. 7

**LIBERDADE DE RELIGIÃO E CRENÇA
NO CONTEXTO DOS DIREITOS
HUMANOS E EMPRESAS**

2022

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

Anaísa 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

Luíza 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

Design Gráfico e Diagramação

Lais Campos Quintais

Sara Ferreira Cury

Thalita Vitoria de Oliveira dos Santos

Victória Falqueto Alvim

Imagem da Capa

Adobe Stock “Handshake, teamwork and collaboration with the hands of business people in agreement, deal or thank you in an office at work. Meeting, partnership and welcome with an employee and partner at work”, n. 527954899

Como citar:

CEDIRE. A Liberdade Religiosa no Contexto dos Direitos Humanos e Empresas. Série Guias de Boas Práticas - Vol. 7. Uberlândia-MG / Brasília-DF: CEDIRE/UFU e SNPG/MMFDH, 2022. 134 p. 978-65-00-37065-2.

SUMÁRIO

Apresentação.....	9
Capítulo I – Boas Práticas para o Serviço Público em Geral.....	13
1 Introdução.....	13
2 Serviço público, crenças e religiões.....	15
2.1 A laicidade do Estado brasileiro.....	15
2.2 Liberdade de Religião e Crença.....	19
3 Quais princípios devem orientar a atuação de um servidor público em matéria de liberdade de religião ou crença?.....	23
3.1 Princípios gerais.....	24
3.3 A proteção da liberdade de religião e crença como um direito humano e fundamental.....	31
3.4 A liberdade de religião ou crença na legislação infraconstitucional...	34
3.5 Objeção de Consciência.....	36
4 Como o servidor público deve agir em situações de discriminação e violência relacionadas a religiões e crenças?.....	37
4.1 O servidor público e a liberdade de religião e crença.....	37
4.2 Considerações sobre problemas concretos.....	38
5 Como prevenir violações da liberdade de religião e crença.....	49
6 E se ocorrerem violações?.....	53
Capítulo II – Liberdade de Religião e Crença no Contexto dos Direitos Humanos e Empresas.....	55
1 Direitos Humanos e Empresas: Aspectos Históricos e Conceituais ...	55
1.1 A responsabilidade do Estado e das empresas na promoção dos direitos humanos.....	56
1.2 Organização Nações Unidas e a globalização corporativa.....	60
1.3 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.....	64
2 Legislação e Políticas Públicas.....	67
2.1 Instrumentos internacionais de proteção aos Direitos Humanos.....	68
2.2 Brasil, Direitos Humanos e Empresas.....	71
3 A Liberdade Religiosa no Contexto Empresarial.....	78
3.1 O que a liberdade religiosa protege?.....	80
3.2 Liberdade religiosa e economia.....	81
4 Exemplos de boas práticas.....	82

4.1 Quais práticas são consideradas abusivas dentro do ambiente empresarial?	83
4.2 Como prevenir práticas abusivas? Considerações sobre <i>compliance</i> em direitos humanos	86
Capítulo III – Legislação e Documentos (fragmentos).....	99
1 Constituição Federal de 1988	99
2 Legislação infraconstitucional	100
2.1 Lei n.º 7.716 de 5 de janeiro de 1989	100
3 Declarações e tratados internacionais	103
3.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos	103
3.4 Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos	104
3.5 Convenção Americana de Direitos Humanos.....	106
Bibliografia.....	109
Direitos humanos e empresas.....	109
Livros, capítulos de livros e artigos	116
Instrumentos normativos	119
Jurisprudência.....	125
Relatórios, informes e outros documentos	128

LIBERDADE DE RELIGIÃO E CRENÇA: BOAS PRÁTICAS PARA O SERVIÇO PÚBLICO

APRESENTAÇÃO

A importância da religião na vida humana é um fato histórico, sociológico e antropológico. A dimensão religiosa é parte essencial do ser humano. Por conseguinte, a defesa da dignidade da pessoa humana passa pela promoção, pela proteção e pelo respeito à liberdade de religião e de crença.

O presente guia de boas práticas foi desenvolvido com o objetivo de contribuir para a promoção, a proteção e o respeito à liberdade de religião e crença no âmbito do serviço público.



A produção deste conjunto de boas práticas fundamentou-se na legislação pátria, em instrumentos internacionais, decisões jurisprudenciais, em literatura especializada, relatórios e em outras produções de natureza normativa, técnica e científica.

Por certo, a liberdade de religião ou crença – também conhecida como liberdade de religião e convicções, liberdade de crença, liberdade religiosa – é um direito fundamental afirmado pela Constituição Federal de 1988 no início do Art. 5º (incisos VI a VIII), e um direito humano reconhecido pelos principais tratados internacionais dos quais o Brasil é parte, o qual protege não apenas o direito de professar e praticar uma fé religiosa, mas também o direito de não ter, de abandonar ou de mudar de religião, assim como o direito de professar outras convicções e visões de mundo.

É importante ainda consignar que tais liberdades podem ser compreendidas sob duas perspectivas: de uma perspectiva interna (*forum internum*), que diz respeito ao campo da consciência e dos pensamentos, das crenças religiosas e não religiosas (tal liberdade, neste caso é ilimitada, porquanto diz respeito apenas ao próprio indivíduo e à sua própria consciência) e de uma perspectiva externa, que diz respeito à manifestação, exteriorização e prática dessas crenças e religiões (*forum externum*), que podem estar sujeitas a certos limites legais, uma vez que pode afetar as demais pessoas.

O direito à liberdade de religião e de crença encontra-se previsto logo na primeira declaração internacional sobre os direitos humanos, a saber, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, aprovada durante a Nona Conferência Internacional Americana, na cidade de Bogotá (Colômbia), em abril de 1948, que define em seu Art. 3º que



“Toda a pessoa tem o direito de professar livremente uma crença religiosa e de manifestá-la e praticá-la pública e particularmente”. Alguns meses depois, a Assembleia Geral das Nações Unidas, por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, previu em seu art. 18:

Toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos.

Assim, se a cada pessoa é reconhecido o direito humano à liberdade de religião e crença, compete então ao Estado e a cada servidor(a) público(a) o dever de promover, proteger e respeitar esses direitos. Recomenda-se, portanto, que as atividades desempenhadas por todas as pessoas que se dedicam ao serviço público ou a funções públicas sejam pautadas pelas normas constitucionais e pela legislação aplicável, seguindo-se a orientação e determinação de órgãos competentes. Salienta-se ainda que, dado o caráter dinâmico da produção normativa e da organização dos órgãos públicos, é sempre necessário verificar se as normas e estruturas aqui referidas permanecem vigentes ou foram alteradas, revogadas ou substituídas.

Deseja-se, nesse sentido, que esta publicação possa contribuir para que se assegure, no contexto do Estado de Direito, “o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma

sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social”, conforme estabelecido no preâmbulo da Constituição Federal de 1988.

A equipe.



CAPÍTULO I – BOAS PRÁTICAS PARA O SERVIÇO PÚBLICO EM GERAL

1 Introdução

O Brasil é um dos países mais populosos do mundo e se caracteriza por uma rica diversidade. Com uma população de aproximadamente 212 milhões de habitantes, o país comporta diferentes grupos étnicos, culturais e religiosos. Segundo o Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, último realizado até a data desta publicação, 64,6% da população se declarou católica romana, ao passo que 22,2% são evangélicos, 8% são não filiados, agnósticos ou ateus, 2% se reconhecem como espíritas e 3,2% integram outros grupos religiosos.

Percebe-se então que quase 87% da população brasileira declara professar a fé cristã, nas vertentes católica e evangélica. Apesar de tal predominância, destaca-se a diversidade existente considerando o grande número de denominações evangélicas – ao menos 17 foram citadas pelo IBGE. Além dessas, o Censo 2010 também apresentou: Budismo, Candomblé, Católica Apostólica Brasileira, Católica Ortodoxa, Espírita, Espiritualista, Hinduísmo, Igreja de Jesus Cristo dos Últimos Dias, Islamismo, Judaísmo, Testemunhas de Jeová, Tradições Esotéricas, Tradições Indígenas, Umbanda, outras declarações de religiosidade afro-



brasileira, outras religiões orientais, outras religiosidades, outras religiosidades cristãs, não determinada e múltiplo pertencimento.



Desse modo, pode-se perceber o mosaico religioso existente no território nacional e que deve ser respeitado e defendido pelo Estado. Casos de violência e discriminação relacionados à religião aderida por uma pessoa, no entanto, ainda existem, razão pela qual é importante, para o servidor público, conhecer sobre a liberdade de crença e de religião, para que estas sejam amplamente resguardadas no país.

Assim, a presente publicação foi desenvolvida com o objetivo de esclarecer e difundir informações e conhecimento a respeito da liberdade religiosa e de crença no âmbito do serviço público, apresentando possíveis caminhos e alternativas para auxiliar o servidor público a escolher a melhor postura a ser adotada em seu dia a dia.

Para tanto, serão apresentados alguns conceitos e princípios orientadores, incluindo-se os originados de normas nacionais e internacionais, assim como recomendações para prevenir conflitos e violação de direitos, contribuindo, assim, para a promoção do respeito à liberdade de religião e crença no país.



2 Serviço público, crenças e religiões

2.1 A laicidade do Estado brasileiro

Para compreender a relação entre Estado e religião, é importante lembrar como era o relacionamento entre as esferas estatal e religiosa. Até o ano de 1890, o Catolicismo Romano era a religião oficial do Brasil e gozava de proteção especial, enquanto as demais religiões eram restringidas.

Com o Decreto n.º 119-A, de 7 de janeiro de 1890, ainda em vigor, foi introduzido no regime jurídico brasileiro a proibição da intervenção do Estado nas questões religiosas, por meio do regime de separação, e a proteção da liberdade religiosa, o que também foi disposto na Constituição Republicana de 1891 e em todas as demais, incluindo a Constituição Federal de 1988¹. Esta, por meio de seu Art. 19, veda o estabelecimento e a subvenção de cultos religiosos e igrejas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Além disso, proíbe a República Federativa do Brasil de embarçar-lhes o funcionamento e de manter uma relação de dependência ou aliança que não seja a colaboração de interesse público, prevista por lei. Essa separação entre o Estado e o fenômeno religioso tem sido denominada de laicidade.

¹ BORGES, Alexandre Walmott; ALVES, Rubens Valtecedes. O Estado laico e a liberdade religiosa na experiência constitucional brasileira. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, [s. l.], n. 107, p. 227–265, 2013.



Importa ressaltar que **cada país possui seu próprio ordenamento jurídico, arcabouço de normas, culturas e confissões religiosas, razão pela qual não existe um modelo único de laicidade.**

O constituinte brasileiro, ao estabelecer o modelo de laicidade adotado pelo Brasil na Constituição de 1988, além de reconhecer a distinção entre as esferas do Estado e da religião, promoveu a possibilidade de colaboração entre ambas. O modelo brasileiro de laicidade pode ser caracterizado pelos seguintes fundamentos²:

- Separação institucional entre as esferas do Estado e das religiões ou crenças;
- Autonomia entre Estado e as religiões ou crenças, com liberdade para atuação em suas respectivas esferas;
- Benevolência do Estado para com as religiões e organizações religiosas;
- Colaboração entre o Estado, religiões e organizações religiosas;
- Consideração igualitária para todas as religiões e organizações religiosas.

O modelo de Estado laico colaborativo brasileiro pode ser observado não apenas na previsão constitucional da “colaboração de

² ALVES, Rodrigo Vitorino Souza. **Estado Secular e Liberdade Religiosa: Fundamentos, Estrutura e Dogmática.** [S. l.]: No prelo, 2023; VIEIRA, Thiago Rafael; REGINA, Jean Marques. **A Laicidade Colaborativa Brasileira: Da Aurora da Civilização à Constituição Brasileira de 1988.** São Paulo: Vida Nova, 2021.

interesse público” (Art. 19, I), mas também na garantia da prestação de assistência religiosa em entidades civis e militares de internação coletiva (Art. 5º, VII), na imunidade tributária dos templos de qualquer culto (Art. 150, VI, b e Art. 156, §1º-A), na oferta de ensino religioso em escolas públicas de ensino fundamental (Art. 210, parágrafo 1º) e na possibilidade de destinação de recursos públicos para escolas sem fins lucrativos, incluindo-se expressamente entre elas as escolas confessionais (Art. 213), o que é examinado mais profundamente por Alves³.

Importa salientar que a laicidade estatal não implica qualquer tipo de oposição ou hostilidade em relação às manifestações religiosas. Antes, o Estado busca garantir às pessoas o livre exercício de suas crenças e religiões, quer sejam exercidas individual e coletivamente, privada e publicamente, protegendo também as celebrações religiosas, as organizações religiosas, os locais de culto, os ministros religiosos, entre outros que compõem um extenso rol de garantias e direitos⁴.

Nota-se, também, **que o sentimento religioso esteve presente na promulgação da Constituição Federal de 1988**, ocasião em que os

³ ALVES, Rodrigo Vitorino Souza. Separation, cooperation and freedom of religion or belief: Analyzing the constitutionality of the agreements between the **Federal Republic of Brazil and the Holy See**. *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*, [s. l.], v. 2, n. 2, p. 1–18, 2016.

⁴ WEINGARTNER NETO, Jayme. **Liberdade Religiosa na Constituição: Fundamentalismo, Pluralismo, Crenças, Cultos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

membros da Assembleia Nacional Constituinte declararam que promulgavam “sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL” (Preâmbulo).

A invocação a Deus (do latim, “*Invocatio Dei*” ou “*Nominatio Dei*”) é encontrada nos preâmbulos de quase todas as constituições brasileiras: 1824 (“Por graça de Deos”), 1934 (“pondo a nossa confiança em Deus”), 1946 (“sob a proteção de Deus”), 1967 (“invocando a proteção de Deus”) e 1988 (“sob a proteção de Deus”), não mencionada, portanto, apenas na primeira Constituição Republicana, de 1891, e na Constituição de 1937. Contudo, essa *invocatio Dei* não significa que a religião seja favorecida em detrimento do agnosticismo ou do ateísmo, que uma religião monoteísta seja preferida em detrimento do politeísmo ou do panteísmo, ou que uma religião majoritária seja protegida em prejuízo das religiões e crenças minoritárias. A referência constitui uma declaração dos legisladores membros da Assembleia Constituinte, a qual revela o sentimento religioso da maioria da população à época, sendo também um ato tradicional na história do constitucionalismo brasileiro.

Embora o Preâmbulo seja parte integrante da Constituição e revele os valores subjacentes à promulgação da Constituição, **este não impõe normas jurídicas diretamente aos cidadãos**. A Assembleia Constituinte considerou a expressão como um reflexo da fé e da religiosidade da população brasileira.





Diante dessa questão, o Supremo Tribunal Federal (ADI 2.076/2003) afirmou que o Preâmbulo não possui força normativa, ou seja, não pode ser usado para impor deveres ou conceder direitos. Outrossim, a Suprema Corte reconheceu que o Preâmbulo ostenta um caráter normativo axiológico, ao expor os valores fundamentais a serem observados ao se interpretar e aplicar a Constituição (ADI 2.649/2008).

De todo modo, o regime de separação entre Estado e religião no Brasil deve ser pautado pelos princípios da liberdade, da igualdade e da não discriminação. O Estado brasileiro, nesse sentido, tem o dever de promover o bem de todos sem qualquer preconceito (Art. 3º, IV) e de garantir a igualdade e reprimir qualquer forma de discriminação atentatória a direitos fundamentais (Art. 5º, XLI).

2.2 Liberdade de Religião e Crença

Segundo John Stuart Mill⁵, filósofo do século XIX, a liberdade pode ser descrita como a soberania do ser humano sobre si mesmo, sobre o seu próprio corpo e mente. Em suas palavras, “a única parte da conduta porque alguém responde perante a sociedade é a que concerne aos outros. Na parte que diz respeito unicamente a ele próprio, a sua independência

⁵ MILL, John Stuart. **Sobre a Liberdade**. Petrópolis: Vozes, 1991.

é, de direito, absoluta”. Com isso em vista, nota-se que a liberdade de religião e crença pode ser entendida sob duas perspectivas:

de uma perspectiva interna (<i>forum internum</i>) , que diz respeito ao campo da consciência e dos pensamentos, das crenças religiosas e não religiosas, a liberdade é ilimitada porquanto diz respeito apenas ao próprio indivíduo	de uma perspectiva externa , considerando a manifestação, a exteriorização, a prática desses pensamentos, crenças e religiões (<i>forum externum</i>), que está sujeita aos limites impostos pela legislação, uma vez que poderá afetar as demais pessoas
---	--

É importante destacar que, para fins didáticos, este material irá considerar as duas dimensões acima apresentadas como conceitos de liberdade de crença e liberdade religiosa, respectivamente.

A esse respeito, num antigo caso da jurisprudência brasileira, julgado pelo Supremo Tribunal Federal em 17 de novembro de 1949 (Mandado de Segurança n.º 1.114), ressaltou-se que a liberdade de crença ou de consciência é um direito absoluto, portanto insuscetível de limitações, ao passo que a liberdade de exercício de culto religioso seria um direito relativo, passível de restrições.

A liberdade de religião e crença envolve, assim, um conjunto de direitos, entre os quais estão a possibilidade de ter, não ter, mudar de e renunciar a uma religião ou crença, direitos estes que concernem apenas à



consciência individual, aos quais se acrescentam os direitos de manifestação da religião ou crença por meio de celebrações, ritos, ensino, dias de guarda e outras práticas.

Existem atualmente diversos documentos internacionais que asseguram esse direito humano, com destaque para a Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao proclamar em seu art. 18 que:

Toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos.

Com maior detalhamento, o art. 18 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos estabelece que:

1. Toda pessoa terá direito a liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Esse direito implicará a liberdade de ter ou adotar uma religião ou uma crença de sua escolha e a liberdade de professar sua religião ou crença, individual ou coletivamente, tanto pública como privadamente, por meio do culto, da celebração de ritos, de práticas e do ensino.
2. Ninguém poderá ser submetido a medidas coercitivas que possam restringir sua liberdade de ter ou de adotar uma religião ou crença de sua escolha.
3. A liberdade de manifestar a própria religião ou crença estará sujeita apenas às limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

4. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais e, quando for o caso, dos tutores legais - de assegurar a educação religiosa e moral dos filhos que esteja de acordo com suas próprias convicções.



Atenção! A liberdade de religião e crença não se limita ao descrito nesses dispositivos, uma vez que se encontra protegida por outros instrumentos normativos que a tornam mais ampla e porque se desdobra em diferentes proteções que buscam viabilizar a sua realização, o que se verá adiante.

É importante consignar que a liberdade de religião e crença protege não apenas as pessoas que professam crenças associadas a uma religião majoritária ou institucionalizada, mas também a outras crenças e convicções, sejam elas teístas, não teístas ou ateístas, de grupos religiosos minoritários, de novos movimentos religiosos e de grupos não religiosos. É por isso que não se fala apenas em liberdade de “religião”, mas também de “crença” e de “convicções”, para abranger diversas visões de mundo. Nesse sentido, o Comentário Geral n.º 22 do Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas (CCPR/C/21/Rev.1/Add.4, de 30 de julho de 1993) recomenda que os termos “religião” e “crença” sejam interpretados de forma ampla, permitindo que a proteção do art. 18 da Declaração Universal de Direitos Humanos e do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos seja estendida ao maior número possível de crenças e religiões.

Além disso, de acordo com o Relator Especial da ONU para a Liberdade de Religião e Crença (Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º A/71/269, de 2 de agosto de 2016), essa liberdade não protege as religiões ou os sistemas de crença em si (incluindo-se os dogmas, as personagens, os símbolos), mas as pessoas que adotam ou professam tais convicções.

Tome nota!

O exercício da liberdade de crença e religião é dividido em duas esferas: interna e externa. O foro interno diz respeito à consciência individual. Seu exercício é caracterizado pela liberdade de adotar, mudar ou renunciar uma religião ou crença. Ou seja, esse direito é absoluto e não pode, de forma alguma, ser restringido. Já o foro externo refere-se às manifestações exteriores, como o direito de manifestar uma crença e religião individualmente ou em grupo, de forma privada ou pública, o direito de estabelecer uma associação religiosa, dentre outros. Tal direito, em virtude de lei, pode incorrer em certas restrições.

3 Quais princípios devem orientar a atuação de um servidor público em matéria de liberdade de religião ou crença?

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade (Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos).

É possível que, no cotidiano, o servidor público se depare com situações complexas que envolvam questões relacionadas a crenças e religiões. Estes princípios, aliados às recomendações de boas práticas que



virão a seguir, são recursos que contribuem para a busca da melhor alternativa de promoção da paz e do respeito entre pessoas que professam diferentes religiões ou crenças, como um colega de trabalho ou qualquer outro cidadão.

3.1 Princípios gerais

3.1.1 Liberdade

A **liberdade**, mencionada na Constituição Federal de 1988 em diferentes partes, é um dos pilares de qualquer sociedade democrática. Trata-se de um dos “valores supremos” referidos no Preâmbulo da Constituição, o qual se revela, ao mesmo tempo, como sua fonte de inspiração e seu guia interpretativo. Além disso, a construção de uma “sociedade livre” é prevista como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (Art. 3º, I) e a liberdade é tratada também como um direito fundamental (Art. 5º, *caput*), considerada aqui como um “direito geral de liberdade”⁶, o qual se desdobra em variadas proteções específicas, das quais se destaca a legalidade (“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, Art. 5º, II), a liberdade de pensamento (Art. 5º, IV), a liberdade de consciência (Art.

⁶ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 341–345; SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 484–489.

5º, VI), a liberdade profissional (Art. 5º XIII), a liberdade de locomoção (Art. 5º XV), entre outras.

Nesse sentido, a liberdade de religião e convicção (Art. 5º, VI a VIII) pode ser entendida como um dos desdobramentos da liberdade que se quer assegurar a qualquer ser humano, e se encontra expressamente prevista como uma das primeiras proteções asseguradas pelo catálogo constitucional de direitos fundamentais constante dos arts. 5º ao 17 do texto constitucional. E não poderia ser diferente: de um lado, porque as convicções religiosas ou filosóficas podem ser consideradas essenciais para a definição do modo de vida individual e coletivo; e de outro, porque não haveria como se falar em verdadeiro exercício de religiões e crenças sem que houvesse a garantia da inexistência de coerção nessa matéria.

Compete ao Estado, portanto, assegurar que a liberdade seja protegida, atuando de modo preventivo e sancionando eventuais violações. Ao cidadão, por sua vez, cabe o dever de respeitar as opiniões e crenças alheias, assim como de contribuir para que a vida em sociedade seja “livre” (art. 3º, I, da Constituição Federal de 1988).

3.1.2 Igualdade e não discriminação

Assim como a liberdade, a **igualdade** revela-se, de um lado, como um valor supremo reconhecido pelo Poder Constituinte Originário, o qual orienta a estruturação e a interpretação de todo o sistema jurídico (Preâmbulo da Constituição Federal de 1988), e de outro, como um direito



fundamental assegurado constitucionalmente a todas as pessoas (Art. 5º, *caput*), considerada aqui como um “direito geral de igualdade”⁷, direito esse que se desdobra em variadas proteções específicas, a exemplo da igualdade perante a lei (Art. 5º, *caput*), a igualdade entre homens e mulheres (Art. 5º, I) e das proteções contra a discriminação atentatória dos direitos fundamentais (Art. 5º, XLI) e contra o racismo (Art. 5º, XLII). No âmbito infraconstitucional, especial destaque à Lei n.º 7.716 de 5 de janeiro de 1989, que trata dos crimes de discriminação e racismo.

Além disso, o princípio da igualdade impõe ao Estado o dever de promover medidas voltadas para a redução das desigualdades, rumo à construção de uma sociedade “justa e solidária” (Art. 3º, I). Por certo, o tratamento dado pela Constituição Federal de 1988 à igualdade está estreitamente relacionado com a ideia de que todos nós, enquanto seres humanos, somos “iguais em dignidade e direitos” (Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos), razão pela qual ao Estado compete assegurar que essa igualdade seja protegida, promovida e respeitada.

De modo específico, as questões envolvendo o exercício de religiões e crenças devem ser abordadas pelos poderes públicos desde essa perspectiva. Conseqüentemente, o Estado não poderá tratar os indivíduos de modo arbitrário ou discriminatório em função das convicções religiosas

⁷ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 393–400; SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 574–581.



ou filosóficas que professem; antes, deverá assegurar que todas as pessoas possam, igualmente, exercer suas religiões e crenças nos limites impostos pelo regime democrático e constitucional, promovendo “o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Art. 3º, IV). Nesse sentido, deverá o Estado atuar não apenas de modo negativo, ao deixar de praticar atos de discriminação prejudicial aos direitos fundamentais, mas também positivo, ao assegurar a realização da liberdade de religião ou crença a todas as pessoas por meio de leis, políticas públicas e ações concretas.

3.1.3 Fraternidade

A **fraternidade**, um dos valores presentes no Preâmbulo da Constituição Federal de 1988, aponta para a ideia de cooperação e solidariedade entre as pessoas, sejam elas nacionais ou estrangeiras, para que a vida em sociedade não se reduza à busca individualista pelos interesses próprios, mas também envolva a promoção do bem-estar de todos e o desenvolvimento da coletividade. Embora as relações comunitárias e de partilha possam ser compreendidas mais como resultantes “de um dever moral do que de uma obrigação jurídica”⁸, a Constituição afirma um conjunto de direitos sociais que impõe aos poderes públicos o dever de agir positivamente para a promoção do bem comum, assegurando-se a todas as pessoas, por exemplo, o acesso à saúde,

⁸ MORANGE, Jean. **Direitos Humanos e Liberdades Públicas**. Barueri: Manole, 2004, p. 39.



à educação e ao trabalho (Art. 6º), direitos esses que podem ser considerados como uma “forma moderna de um reconhecimento jurídico da fraternidade”⁹.

Nesse sentido, o princípio da fraternidade exige que cada pessoa viva em harmonia com as demais, independentemente das religiões e crenças que professem, e que o Estado seja um promotor do respeito pelas diferenças e de valorização daquilo que é comum a todos.

3.1.4 Dignidade humana

A **dignidade da pessoa humana** é um princípio fundamental da República Federativa do Brasil. O Estado brasileiro, ao adotar a dignidade da pessoa humana como um dos seus fundamentos, evidenciou o seu compromisso com os direitos fundamentais e com valores democráticos e republicanos. No art. 1º da Constituição de 1988, são estabelecidos os fundamentos da República Federativa do Brasil, a saber: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Os referidos fundamentos não são meras diretrizes ou orientações gerais sobre política, mas também atuam como princípios para a interpretação do texto constitucional. São as “primeiras ideias”, aquelas que precedem a própria montagem do Estado republicano e

⁹ MORANGE, Jean. **Direitos Humanos e Liberdades Públicas**. Barueri: Manole, 2004, p. 40.



constitucional (cf. Conheça os cinco fundamentos da República Federativa do Brasil).

Desta forma, seu conteúdo ressalta o valor intrínseco (inerente) do ser humano, entendido como dotado de uma condição especial em sua existência, tendo valor por si mesmo, em face de outros seres vivos e objetos inanimados, não podendo ser usado como mero instrumento para se alcançar algum fim¹⁰. Desse modo, a dignidade da pessoa humana “expressa a exigência do reconhecimento de todo ser humano como pessoa”¹¹.

No tocante às crenças e religiões, o princípio da dignidade está também relacionado com a autonomia e a consciência de cada indivíduo, pois exigirá que esse possa adotar convicções religiosas e filosóficas como melhor lhe parecer. Assim, a dignidade fundamenta a possibilidade de cada pessoa acreditar ou não no que quiser e de manifestar-se conforme as suas crenças, nos termos e limites da legislação, e desde que não se viole a dignidade das demais pessoas.

¹⁰ MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. **Estado Constitucional e Neutralidade Religiosa**. Entre o Teísmo e o (Neo)Ateísmo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013, p. 38.

¹¹ BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do Direito**. Os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 29.



3.1.5 Proporcionalidade e razoabilidade

Os princípios da **proporcionalidade** e da **razoabilidade** impõem ao Estado o dever de utilizar, na realização de seus fins, meios adequados, necessários e suficientes, de modo que se coordene princípios, valores e previsões legais a fim de evitar soluções absurdas e que causem prejuízos desnecessários às partes envolvidas. Assim, caso o servidor público se depare com um conflito em matéria de religião ou crença, sua atuação deve ser pautada pela razão, buscando de forma sensata e prudente soluções coerentes e em equilíbrio com as necessidades do caso concreto. Atuar de maneira razoável e proporcional é saber escolher o meio menos gravoso e a via mais adequada para equacionar um dado problema. É decidir por uma solução equilibrada, nem ineficiente e nem excessiva¹².

A proporcionalidade é citada no Comentário Geral n.º 22 do Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas, ao tratar da possibilidade de restrição ao exercício da liberdade de religião ou crença. O Comitê recomenda que as restrições sejam aplicadas somente para atender ao propósito para a qual foram criadas e que se pautem pelo princípio da proporcionalidade, não sendo fundamento e justificativa para

¹² ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 150–176; SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos Fundamentais: Conteúdo Essencial, Restrições e Eficácia**. São Paulo: Malheiros, 2014, p. 167–182.

excessos, arbitrariedades e discriminações, tema que tem sido também discutido no âmbito nacional¹³.

Cumprе destacar que o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos estabelece em seu art. 18 que as restrições só devem ser aplicadas por meio de lei. Essa limitação não pode ser arbitrária e deve ocorrer apenas em situações para proteger outros direitos que estejam sendo violados, como segurança, ordem, saúde, moral pública, e, é claro, os direitos e as liberdades dos indivíduos – incluindo, o fundamento de todos os direitos humanos: a dignidade da pessoa humana.

3.3 A proteção da liberdade de religião e crença como um direito humano e fundamental

A liberdade de religião e crença reúne um conjunto de proteções específicas destinadas a assegurar que as pessoas possam adotar, não adotar, mudar, professar e praticar religiões e crenças diversas, sendo que muitas dessas proteções encontram-se previstas expressamente em documentos normativos nacionais e internacionais, e outras são destes decorrentes.

¹³ ALVES, Rodrigo Vitorino Souza; ALVES PINTO, Thiago Felipe. Investigations on the Use of Limitations to Freedom of Religion or Belief in Brazil. **Religion & Human Rights**, [s. l.], v. 15, p. 77–95, 2020.

Entre estes documentos, destacam-se a Constituição Federal de 1988 (Art. 3º, IV, Art. 5º, VI, VII, VIII, XLI, Art. 19, I, Art. 143; Art. 150, VI, b; Art. 156, §1º-A; Art. 210, I; Art. 213; Art. 226, parágrafo 2º) e os seguintes tratados e declarações internacionais: Declaração Universal dos Direitos Humanos (Art. 18), Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Arts. 2.1, 8.3.ii, 18, 19, 20, 27), Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Art. 5), Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Baseadas na Religião ou nas Convicções (Arts. 1.2, 2, 6), Convenção Americana de Direitos Humanos (Art. 12).



No âmbito constitucional, são expressamente previstos os seguintes princípios, direitos e garantias¹⁴:

1. Vedação da discriminação por motivo de religião ou de crença;
2. Inviolabilidade da liberdade de crença e consciência;
3. Livre exercício dos cultos religiosos;
4. Proteção aos locais de culto e suas liturgias;
5. Prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;
6. Objeção de consciência;
7. Proibição aos entes da federação de estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança,

¹⁴ LEITE, Fábio Carvalho. **Estado e Religião: A Liberdade Religiosa no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2014; WEINGARTNER NETO, Jayme. **Liberdade Religiosa na Constituição: Fundamentalismo, Pluralismo, Crenças, Cultos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007; p. 72–77; WEINGARTNER NETO, Jayme. Comentários ao artigo 5o, incisos VI a VIII e artigo 19, incisos I a III. Em: CANOTILHO, José Joaquim Gomes et al. (org.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2014.

- ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público;
- 8. Imunidade tributária dos templos de qualquer culto;
- 9. Ensino religioso como matéria optativa;
- 10. Possibilidade de destinação de recursos a escolas confessionais;
- 11. Educar os filhos de acordo com as crenças e culturas dos pais e responsáveis;
- 12. Isenção do serviço militar aos ministros religiosos em tempos de paz; e,
- 13. Atribuição de efeitos civis ao casamento religioso.

Internacionalmente, são também reconhecidas diferentes proteções no campo do exercício de religiões e crenças, em especial os direitos a¹⁵:

- 1. Adotar, mudar ou renunciar a uma religião ou crença, sem coerção;
- 2. Não revelar a afiliação religiosa;
- 3. Ajuntar-se em adoração privada ou pública e ter os lugares e objetos de culto protegidos;
- 4. Observar práticas e ritos religiosos, inclusive ritos fúnebres;

¹⁵ ALVES, Rodrigo Vitorino Souza. A proteção internacional da liberdade de crença e religião no contexto do combate ao terrorismo. Em: DAVIDE ARGIOLAS (org.). **Novos Estudos sobre Liberdade Religiosa, Risco e Segurança no Século XXI**. Lisboa: Petrony, 2018. p. 181–223; ALVES, Rodrigo Vitorino Souza. **Estado Secular e Liberdade Religiosa: Fundamentos, Estrutura e Dogmática**. [S. l.]: No prelo, 2023; BIELEFELDT, Heiner; GHANEA, Nazila; WIENER, Michael. **Freedom of Religion or Belief: An International Law Commentary**. Oxford: Oxford University Press, 2016.

5. Realizar o ensino, o proselitismo e a disseminação de publicações e materiais religiosos;
6. Criar, adquirir e usar símbolos religiosos;
7. Observar feriados religiosos e dias de descanso;
8. Treinar, indicar, eleger ou designar líderes religiosos;
9. Comunicar-se com outros indivíduos e comunidades em matéria de religião, inclusive no âmbito internacional;
10. Estabelecer e manter instituições e atividades religiosas, humanitárias e de caridade;
11. Educar os filhos de acordo com as convicções religiosas e morais dos pais; e,
12. Não cumprir obrigação a todos imposta por motivo de consciência, sem prejuízo de obrigação alternativa.

3.4 A liberdade de religião ou crença na legislação infraconstitucional

Não bastasse a proteção constitucional e internacional atribuída à liberdade de religião e convicções, a legislação infraconstitucional brasileira oferece proteções complementares, considerando esse direito um bem jurídico merecedor de especial proteção, entre as quais se destaca:

1. Crimes de discriminação

Art. 1º - Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
(...)

Art. 20 - Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

(Lei n.º 7.716 de 5 de janeiro de 1989)

2. Crime de injúria fundamentada na religião ou crença

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa (...)

§3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

Pena - reclusão de um a três anos e multa.

(Decreto-Lei n.º 2.848 de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal)

3. Crime de ultraje a culto e impedimento ou perturbação de ato a ele relativo

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:

Pena - detenção, de um mês a um ano, ou multa.

Parágrafo único - Se há emprego de violência, a pena é aumentada de um terço, sem prejuízo da correspondente à violência”.

(Decreto-Lei n.º 2.848 de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal)

4. Personalidade jurídica, registro e autonomia das organizações religiosas

Art. 44 - São pessoas jurídicas de direito privado:

(...)

IV - as organizações religiosas;

§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento.

(Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil)



3.5 Objeção de Consciência

A objeção da consciência é um direito cujo respaldo se dá no bojo dos princípios morais de autonomia plena e consciente e de liberdade. Trata-se do direito do indivíduo de recusar-se a cumprir uma determinada norma em oposição à sua consciência, na qual exista um conflito ético entre os valores da norma estabelecida e os valores morais da pessoa. No caso, esses indicam caminhos diferentes daqueles prescritos pela norma.

Dela decorre que cada ser humano tem o direito de conduzir a própria vida como melhor entender, de acordo com suas convicções e crenças. A principal condição é de que o indivíduo não o faça por meio da violação de direito de terceiros e invoque tal crença e convicção para eximir-se de obrigação legal, recusando cumprir prestação alternativa disposta em lei. Foi visto que a Constituição Federal de 1988, no conjunto dos direitos fundamentais, prevê diversas liberdades, entre as quais estão a liberdade de consciência e a liberdade de crença e religião (Art. 5º, VI).

Como um desenvolvimento dessas liberdades, mas também assegurado de modo autônomo e individualizado, encontra-se o direito fundamental à objeção de consciência, segundo o qual “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei” (Art. 5º, VIII).



A objeção de consciência, portanto, encontra amparo na Constituição Federal de 1988 quando esta autoriza que normas obrigatórias deixem de ser cumpridas por força da existência de convicções morais e religiosas que a elas se opõem, podendo ser exercida pelos cidadãos em determinadas situações (por exemplo, para escusar-se do cumprimento do serviço militar obrigatório – Art. 143, parágrafo 1º).

4 Como o servidor público deve agir em situações de discriminação e violência relacionadas a religiões e crenças?

4.1 O servidor público e a liberdade de religião e crença

O serviço público em geral e, conseqüentemente, a atuação de cada servidor público, sujeitam-se a um conjunto de normas jurídicas de direito administrativo o qual tem na sua base os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, todos previstos no Art. 37 da Constituição Federal de 1988, cabendo à Administração Pública também respeitar, proteger e promover os direitos fundamentais dos cidadãos, entre os quais estão os direitos à igualdade e à liberdade em matéria de religião e crença.

Portanto, considerando o princípio da impessoalidade ao lado do dever de respeitar os direitos fundamentais, compete a cada servidor público agir de modo respeitoso com relação a todas as pessoas, sejam essas colegas de trabalho ou cidadãos atendidos, independentemente das convicções religiosas ou filosóficas que professem.



4.2 Considerações sobre problemas concretos

Falar em liberdade religiosa ou de crença, tal como a expressão aparece em diversas normas de direito nacional e internacional, pode ser insuficiente no cotidiano do(a) servidor(a). Isso porque, esse(a) pode se perceber despreparado(a) para lidar com situações imprevistas e muito delicadas, para as quais não há respostas prontas em textos legais.

É por isso que a presente publicação foi concebida, a fim de unir a teoria à prática a partir da pesquisa sobre as controvérsias mais recorrentes quando o assunto é liberdade de crença e religiosa. Para tanto, é importante abordar alguns temas relevantes sobre a temática.

4.2.1 É lícito expor símbolos religiosos em repartições públicas?

O questionamento concernente à exposição de símbolos religiosos em ambientes públicos tem se mostrado muito frequente. Tal debate ocorre relativamente aos diferentes espaços nos mais variados setores da sociedade, incluindo-se desde espaços públicos de uso comum do povo, a exemplo de ruas e praças, até os espaços públicos de uso especial, como edifícios ou terrenos destinados a serviço ou estabelecimento da administração pública, incluindo-se salas de aula, gabinetes, secretarias, câmaras, salas de audiência (cf. Art. 99, Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002).

Um dos argumentos usados quando se discute essa questão é o de que, possivelmente, os símbolos constroem cidadãos que não



comungam com a religião ali representada ou que não se identificam com qualquer religião. Aqueles que compartilham desse ponto de vista afirmam que a exposição do símbolo religioso em um espaço público transmite a mensagem de que a gestão pública fez opção por uma determinada experiência religiosa em detrimento das demais.

Em contrapartida, há quem entenda que a exposição de símbolos religiosos é uma maneira legal e legítima de exercício da liberdade de expressão e da manifestação de pensamento de um servidor em seu ambiente de trabalho, ou ainda, que a exposição de símbolo em determinado espaço público não obriga e não impede os cidadãos de professarem qualquer religião ou crença, e ainda, que se trata de um elemento inerente à cultura, história e tradição local ou nacional, não implicando preferência do Estado por uma religião.



Sobre o tema, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, instituição pública que possui competência para controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, já se manifestou mais de uma vez, avaliando a possibilidade de manutenção de símbolos religiosos nos tribunais brasileiros, sobretudo nos Pedidos de Providências n.º 1.344, n.º 1.345, n.º 1.346 e n.º 1.362, dentre outros.

Neste último, por exemplo, julgado em 2016, afirmou-se que a presença de crucifixos, assim como outros símbolos religiosos, em locais



públicos não afetaria a laicidade do Estado, podendo compor as salas do Poder Judiciário sem também violar a liberdade religiosa, de modo que não se revelaria justificável a imposição da retirada destes símbolos de forma indiscriminada.

No caso, afirmou-se que a presença de um crucifixo ou de símbolos religiosos em um tribunal não exclui ou reduz a proteção dos



que praticam outras crenças, além de não afetar o Estado laico, tendo em vista não induzir nenhum indivíduo a seguir qualquer tipo de religião, afirmando ainda a inexistência de proibição na Constituição Federal de 1988 para que símbolos, a exemplo do crucifixo, sejam expostos em repartições públicas. No contexto europeu, semelhante entendimento já havia sido adotado pela Corte Europeia de Direitos Humanos, no caso *Lautsi vs. Itália*, julgado em 18 de março de 2011, quando se decidiu que a exposição de crucifixos em salas de aula de escolas públicas não representa violação aos direitos de alunos e pais.

Ressalta-se que o tema será ainda apreciado pelo Supremo Tribunal Federal - STF, no âmbito do Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1249095, cuja repercussão geral já foi reconhecida por votação unânime, de modo que a decisão uniformizará a interpretação constitucional sem que o STF tenha que decidir múltiplos casos sobre o mesmo problema.

4.2.2 *Posso colocar em minha sala ou mesa símbolos religiosos de minha preferência?*

Embora não exista uma regra expressa de aplicação geral sobre o tema, a proteção constitucional da liberdade de crença e religião (que também protege o servidor público), as práticas costumeiras nos órgãos públicos e a histórica presença de símbolos nos órgãos de cúpula dos três poderes apontam para a ausência de violação da laicidade brasileira pela presença de símbolos religiosos nesses ambientes.

Além disso, tal prática não impede a manifestação nem tampouco viola o direito de quem adota outra religião ou nenhuma, pois não se proíbe os demais servidores ou o público de terem consigo seus símbolos ou manifestarem suas convicções religiosas e filosóficas. Ademais, não se pode deixar de considerar que se trata de um ambiente mais restrito, que é a sala ou espaço utilizado pelo servidor para exercer suas funções, ambiente também em que cada servidor passa boa parte de seu tempo e de sua vida, onde vivencia conquistas e situações desafiadoras, devendo haver maior liberdade para o mesmo, em respeito à sua dignidade e autonomia pessoais.

No caso anteriormente mencionado (Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1249095), a Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão em São Paulo, embora contrária à presença de símbolos religiosos em espaços destinados ao público, havia se manifestado no sentido de que é possível ao servidor público manifestar sua liberdade religiosa e colocar



na parede do seu espaço de trabalho um símbolo religioso (Apelação Cível n.º 0017604-70.2009.403.6100, Tribunal Regional Federal da 3ª Região).



Impedir a autonomia que o funcionário público tem, enquanto ser humano dotado de dignidade e liberdade, sob a justificativa de garantir a laicidade do Estado, pode significar a violação de um importante princípio que o Estado brasileiro busca garantir: a liberdade de consciência, crença e religião.

4.2.3 Como devo agir em casos em que a prestação de um serviço público a um cidadão contrarie minha consciência ou religião?

Como já salientado, o Brasil protege em sua Constituição a liberdade de crença e religião, sendo também parte de diferentes instrumentos normativos internacionais, a exemplo da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), que assim define a liberdade religiosa:

Art. 12 – Liberdade de consciência e de religião

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de consciência e de religião. Esse direito implica a liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças, bem como a liberdade de professar e divulgar sua religião ou suas crenças, individual ou coletivamente, tanto em público como em privado.

2. Ninguém pode ser submetido a medidas

restritivas que possam limitar sua liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças.

3. A liberdade de manifestar a própria religião e as próprias crenças está sujeita apenas às limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral pública ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

A referida Convenção contempla, portanto, o direito de não ser submetido a restrições que possam limitar a liberdade de alguém conservar sua religião ou suas crenças (Art. 12.2). Desse modo, apesar de se tratar de uma matéria complexa, sobretudo no contexto de uma sociedade plural, é possível afirmar que a liberdade religiosa do servidor público, enquanto direito fundamental da pessoa humana, deve ser preservada e garantida na maior medida possível, assim como os direitos dos demais cidadãos devem ser preservados e garantidos na maior medida possível. A melhor solução para esse tipo de problema se encontra na ponderação entre os direitos fundamentais em discussão, buscando-se proteger todos os direitos envolvidos ao máximo possível¹⁶.

A Constituição Federal de 1988, ao prever no Art. 5º, VIII que “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de

¹⁶ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 93–103; SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos Fundamentais: Conteúdo Essencial, Restrições e Eficácia**. São Paulo: Malheiros, 2014, p. 43–56.

obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”, busca garantir, sem hierarquização ou priorização, a concretização de todos os direitos fundamentais, ao máximo possível.

Veja-se que a legislação brasileira trata de algumas situações relacionadas a conflitos entre a consciência individual e o exercício de funções públicas, a exemplo da prestação do serviço militar obrigatório, conforme a Lei n.º 8.239 de 4 outubro de 1991, e da atuação no Conselho do Tribunal do Júri, conforme o Decreto-Lei n.º 3.689 de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal). Nesses casos, a lei brasileira oportuniza a realização de prestações alternativas, por meio do exercício de atividades de caráter administrativo, assistencial, filantrópico ou mesmo produtivo, em substituição às atividades militares ou ao Tribunal do Júri, que serão realizadas em organizações militares ou em entidades do Poder Judiciário.

Buscou-se, portanto, uma solução que acomodasse as convicções religiosas e a prestação do serviço público. Tais serviços alternativos devem atender sempre o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade, de forma que não haja uma imposição abusiva em função da objeção de consciência. No entanto, quando se trata de situações em que a legislação não define de modo expresso qual deverá ser a prestação alternativa, decisões judiciais, administrativas ou soluções encontradas por outros Estados (direito estrangeiro e comparado) podem ser úteis, desde que alinhadas ao ordenamento jurídico pátrio.



Tem-se como exemplo o fato de existirem diversas religiões que guardam o sábado, de modo que seus adeptos não podem trabalhar entre o pôr do sol da sexta-feira e o pôr do sol do sábado. Embora em âmbito federal a legislação não trate especificamente do assunto, podem ser encontrados caminhos adequados para a solução desses desafios, a exemplo da alteração nos horários da jornada de trabalho, utilização da compensação de horas ou de plantões realizados em outros dias, tema que já foi enfrentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal por meio do Recurso Extraordinário n.º 611874 e do Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1099099, ambos julgados em 26 de novembro de 2020. Caso exista alguma dificuldade no exercício desse direito, a via judicial poderá oferecer uma alternativa viável.

Nesses contextos, é importante reforçar que: de um lado, as convicções religiosas e filosóficas dos servidores públicos devem ser respeitadas, de modo que poderão ser definidas prestações alternativas ou realizadas acomodações razoáveis para assegurar que a pessoa não seja discriminada indiretamente em razão de suas convicções (Art. 5º, VI, VIII, Constituição Federal de 1988); de outro, é necessário que o serviço público seja prestado de forma continuada, cabendo aos poderes públicos assegurarem que os serviços estejam disponíveis à população e que o cidadão seja tratado sempre com respeito (Art. 3º, I da Lei n.º 9.784 de 29 de janeiro de 1999).



4.2.4 *É possível a realização de atividades religiosas nas repartições públicas?*

O Estado brasileiro não mantém prédios públicos com o objetivo de promover uma religião específica. Essa atitude decorre do regime de separação institucional entre as esferas estatal e religiosa estabelecido pelo Art. 19, I da Constituição Federal do Brasil.

É preciso ressaltar, todavia, que esse regime de separação admite a cooperação para fins de interesse público. Embora normalmente seja percebida na promoção de ações de natureza social, cultural ou educativa, a cooperação pode ser identificada também na garantia pelo Estado do bem-estar das pessoas quando em suas repartições públicas, o que é feito, por exemplo, ao se permitir que atividades de natureza religiosa sejam praticadas nesses espaços para a satisfação das necessidades pessoais no campo da espiritualidade/religiosidade. Mesmo quando no desempenho de suas funções públicas, os servidores precisam ser respeitados em suas particularidades e individualidades, o que inclui o respeito por suas convicções e práticas religiosas.

Nesse contexto, não são raros os casos de criação de espaços públicos destinados a atividades de natureza religiosa, chamados de “ecumênicos”, em hospitais, instituições de ensino, aeroportos, tribunais, casas legislativas, entre outros, os quais objetivam proporcionar um ambiente adequado para que todas as pessoas possam exercer suas religiões ou crenças, sobretudo por meio de preces, orações e leituras.



Quanto aos tribunais, verifica-se o entendimento do Conselho Nacional de Justiça favorável à presença de capelas religiosas nas dependências de órgãos do Poder Judiciário (Pedido de Providências n.º 0000620-85.2013.2.00.0000). No Congresso Nacional, há uma capela no 10º andar do Anexo IV da Câmara dos Deputados, projetada por Oscar Niemeyer, e outra no Senado Federal.

Entretanto, as atividades religiosas não se limitam a esses espaços, nem sempre existentes. Na jurisprudência, o Superior Tribunal de Justiça se manifestou a esse respeito no Agravo Regimental no Mandado de Segurança n.º 5.407 para assegurar que espaços públicos, ainda que caracterizados por uma destinação específica, possam ser utilizados para atividades religiosas. No caso, entendeu-se que um aeroporto de São Paulo poderia ser usado excepcionalmente para realização de conferência religiosa evangélica, assim como já havia recebido o Papa João Paulo II em 1980. A decisão também citou o exemplo de estádios como o Maracanã, que recebem eventos religiosos, e espaços de tribunais, que, por vezes, recebem exposições de arte (isto é, espaços públicos sendo utilizados para fins culturais e religiosos).

Não há, portanto, obstáculo rígido à realização de atividades religiosas em espaço públicos, desde que haja abertura igualitária para que todas as religiões ou crenças possam realizar suas atividades, com igualdade.



4.2.5 Servidores públicos podem trajar hábitos ou itens religiosos no ambiente de trabalho?

O Comentário Geral do Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas n.º 22 de 30 de julho de 1993, ao interpretar o direito à liberdade religiosa previsto no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, define que a liberdade de manifestar a religião abarca uma ampla gama de atividades. Por exemplo, o conceito de culto estende-se aos atos rituais e cerimônias por meio dos quais o indivíduo expressa suas convicções, bem como a variadas outras práticas realizadas individual ou coletivamente, em público ou privado, incluindo-se o uso de vestuário e símbolos próprios da religião.

Dessa forma, o uso de símbolos e vestes religiosas constitui uma manifestação da liberdade de religião e de crença e está por ela amparado. O servidor que faz uso de símbolo ou vestimenta de acordo com as regras e costumes de sua religião ou crença estará protegido pelo referido direito. Pode-se ilustrar tal situação por meio de membros da comunidade judaica que utilizam a quipá, ou aqueles que professam religiões de matriz africana, que usam vestes brancas em certos dias da semana.

Recorda-se, no entanto, que o exercício de determinadas atividades no serviço público exigirá trajes específicos, como é o caso do servidor público da saúde. Em tais hipóteses, deve-se levar em conta as particularidades do caso, sempre em busca da conciliação entre a liberdade



religiosa e o serviço público a ser executado. Para compreender melhor, consulte o item acerca da acomodação razoável.

4.2.6 Proselitismo e abuso de poder

A autoridade e o poder atribuídos ao funcionário público não devem ser confundidos ou usados como forma de coerção em matéria religiosa. Embora o proselitismo, que consiste no convencimento de uma ou mais pessoas a uma crença ou religião, seja protegido pela liberdade de religião e convicções, a sua prática revela-se indevida quando alguém se utiliza de sua posição para impor aos seus subordinados suas convicções filosóficas ou religiosas, o que pode configurar abuso de poder.

5 Como prevenir violações da liberdade de religião e crença

O Estado brasileiro, ao garantir a todas as pessoas os direitos fundamentais previstos constitucionalmente e ao adotar compromissos internacionais em relação aos direitos humanos, comprometeu-se com uma série de deveres, os quais incluem investigar, processar e julgar aqueles que cometem abusos, além de se abster de cometer violações. A esse conjunto se acrescenta um dever ainda mais elementar e fundamental, o qual se estende a todos os servidores públicos: prevenir violações aos direitos humanos, inclusive à liberdade de religião e crença.

A seguir, encontram-se algumas considerações sobre boas práticas que podem ser adotadas pelos poderes públicos, observadas as particularidades de cada órgão. Diante de possíveis conflitos que possam



ocorrer envolvendo a questão religiosa, revela-se necessário que todo servidor busque nortear sua valiosa atuação com as melhores estratégias, contribuindo também para a elaboração de políticas que sejam sensíveis aos problemas enfrentados no exercício das religiões e crenças.

1) Formular políticas públicas com base em evidências

As políticas públicas mais eficazes são as baseadas em evidências, possuindo lastro em dados e informações que possibilitem uma ampla visão de certo problema social – nesse caso, as violações da liberdade de religião e crença. As evidências evitam que o formulador de políticas trabalhe às cegas, e tornam sua atuação mais eficiente. E, para que possa enfrentar adequadamente esse desafio, é benéfico e sugestivo:

1. Ter em mente um problema definido, considerando todas as suas especificidades, preferencialmente identificado por meio de dados. Os altos índices de denúncias de discriminação religiosa em uma determinada região, por exemplo, podem ser uma evidência apta a indicar a existência e tornar preciso um problema, possibilitando políticas e ações para resolvê-lo;
2. Analisar o contexto do problema, dos aspectos sociais e políticos aos econômicos e institucionais, identificando possíveis causas, bem como fatores contribuintes ou agravantes. Saber a porcentagem de pessoas que professa cada religião ou crença na região analisada, por exemplo, é uma informação útil à análise do contexto, assim como o contato com vítimas de discriminação e outras fontes

que permitam entender a realidade de certo grupo e espaço. A análise de dados desagregados, abordados posteriormente, é também fundamental para identificar grupos vulneráveis e compreender sua realidade;

3. Selecionar critérios múltiplos para analisar possíveis medidas e formas de atuação, como, por exemplo, a viabilidade política, a viabilidade social, a viabilidade jurídica, o custo e a efetividade;
4. Analisar múltiplas alternativas de políticas públicas para cada causa ou fator contribuinte ou agravante, compreendendo quais são mais vantajosas ou desvantajosas (e porque) de acordo com os critérios selecionados;
5. Tomar decisões baseadas nessa análise, combinando as alternativas de melhor custo-benefício;
6. Analisar de forma minuciosa os passos necessários à implementação de cada medida, para assegurar novamente que ela possa ser realizada e ter registrado o “caminho das pedras”, de forma que todos os envolvidos possam atuar com confiança.

Salienta-se, também, que não se pode formular políticas públicas com base em evidências se estão ausentes ou escassos os dados e informações disponíveis. Confrontar um problema exige compreendê-lo, e os dados são, nesse sentido, os melhores amigos da Administração Pública.

A Organização das Nações Unidas vem reiterando há anos a necessidade e responsabilidade do Estado na coleta de dados desagregados. Desagregados são dados que estão disponíveis sob a forma

em que foram adquiridos, não sendo disponibilizados somente na forma processada, e levam em conta, em sua coleta, diversos aspectos que permitem a análise de desafios em maior detalhe. A Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º 68/261 de 3 de março de 2014 estabelece que indicadores devem ser desagregados em relação a renda, sexo, idade, etnia, *status* migratórios, deficiência, localização geográfica e outras características relevantes.

II) Capacitar servidores

Outra prática fundamental para promover a liberdade de crença e religião e, dessa forma, prevenir a discriminação, é a formação continuada de servidores. Para lidar com a complexidade da diversidade de religião e crença e seus potenciais desafios, é importante que todo servidor tenha acesso a capacitações periódicas, voltadas à teoria e à prática.

Medidas de formação devem prezar por fazer a ponte entre a (i) informação sobre leis, tratados internacionais e boas práticas e (ii) o contexto do dia a dia da Administração Pública, construindo as competências interpessoais necessárias para que o servidor consiga se relacionar de uma forma positiva e construtiva com seus colegas e com o cidadão em matéria de liberdade de religião e crença.

Para contribuir com essa formação, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos produziu dois cursos, disponibilizados



de forma gratuita, com linguagem acessível e com certificação por parte da Escola Nacional de Administração Pública. São eles:

1) *Liberdade Religiosa e Estado Laico*. O curso apresenta o modelo brasileiro de Estado laico colaborativo, seu desenvolvimento histórico e suas especificidades. Pode ser acessado por meio do link: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/550>.

2) *Liberdade de Organização Religiosa: Formalização, Direitos e Deveres*. O curso apresenta instruções e esclarece os principais aspectos do processo de formalização de uma organização religiosa no ordenamento jurídico brasileiro. Pode ser acessado por meio do link: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/608>.

6 E se ocorrerem violações?

O respeito à liberdade de religião e de crença não é um favor prestado pelo Estado ou pelo servidor, muito menos um privilégio concedido a um indivíduo. Seu cumprimento é obrigatório por todos e, da mesma forma, sua violação configura ato ilícito que poderá ser denunciado às autoridades competentes para que se tomem as medidas cabíveis. Assim, caso se entenda necessário, pode-se procurar:

1. O Disque 100, que é o serviço telefônico do Governo Federal e funciona como um “pronto socorro” para que casos de violação de direitos humanos sejam denunciados;



2. Os recursos administrativos cabíveis, como as ouvidorias ou as diretorias das instituições públicas;
3. As autoridades competentes no âmbito do órgão público pertinente;
4. As diversas clínicas universitárias de direitos humanos, que são grupos acadêmicos voltados à proteção e promoção dos direitos humanos na comunidade;
5. Escritórios universitários de assessoria jurídica, que são instituições mantidas por faculdades de direito onde são oferecidos atendimentos, consultorias, assessorias e orientações jurídicas gratuitas à população;
6. O Ministério Público, em casos de considerável gravidade; e
7. Órgãos colegiados (comitês, conselhos, comissões, fóruns) municipais, estaduais ou nacionais de promoção do respeito à liberdade religiosa.



CAPÍTULO II – LIBERDADE DE RELIGIÃO E CRENÇA 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.¹⁷

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 diversos, os quais foram

¹⁷ 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.



materializados em iniciativas como o Pacto Global (2000), a ISO 26000 (2010) e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2011).¹⁸

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).¹⁹ 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 às violações de direitos humanos. Nesse caso, tendo em vista as empresas não serem diretamente

¹⁸ 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.

¹⁹ SCABIN, Flávia; ACCA, Thiago dos Santos. Op. Cit., p. 71.



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.²⁰

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:²¹

²⁰ 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.

²¹ 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. Acesso em: 1 ago. 2021.



- Dificuldade para provar o nexo de causalidade entre a conduta da empresa e o dano causado - podendo vir a acontecer, por exemplo, diante da ausência de um laudo técnico comprovando a causalidade ou falta de provas para propositura de uma ação judicial;
- Consequência da separação da personalidade jurídica da empresa e seus responsáveis;
- Dependência econômica com a empresa - os funcionários demonstraram receio em ingressar com ações judiciais temendo perder sua única fonte de renda;
- Falta de regulamentação específica - a ausência de previsão legal clara pode vir a gerar decisões diferentes em processos semelhantes;
- 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.²²

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 1994.²³

²² 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.

²³ 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.



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 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.²⁴ 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

²⁴ 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.



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

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.²⁵

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.

²⁵ Vide: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>.

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 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.²⁶ 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.²⁷

²⁶ 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.

²⁷ 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->



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.²⁸ 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.²⁹

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

3da9-4cf1-abf2-ccc85dea5875/uid_3084837/2019%20-%20Roadmap_ODS_-_Pacto_Global_UNU.pdf. Acesso em: 1 ago. 2021.

²⁸ BENEDETTI, Juliana Cardoso. Op. Cit., p. 26-27.

²⁹ 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.



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.³⁰

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 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

³⁰ BENEDETTI, Juliana Cardoso. Op. Cit., p.25.



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.³¹

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.³²

Durante as sessões do OEIGWG, têm sido promovidos debates importantes quanto à elaboração de um tratado internacional que aborde de maneira específica a responsabilidade das empresas em matéria de

³¹ 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.

³² 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.



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.³³

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 irreduzível”,³⁴ 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 visões de mundo e definam seus modos de vida, portanto, essencial para a concretização da dignidade humana.

³³ 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>.

³⁴ 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.



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.³⁵

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.³⁶

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 laboral, meio ambiente, saúde e questões

³⁵ 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.

³⁶ THE EQUATOR PRINCIPLES (EPS). **EP Association Members & Reporting.** [S. l.]. Disponível em: <https://equator-principles.com/members-reporting/>. Acesso em: 1 ago. 2021.



tributárias para empresas multinacionais que operam nos países-membros da organização, ou aqueles que tenham aderido às Diretrizes.³⁷

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).³⁸ 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

³⁷ 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.

³⁸ BENEDETTI, Juliana Cardoso. Op. Cit., p. 22.



junho de 2022 o Roteiro para a Adesão do Brasil à Convenção da OCDE, no qual se estabeleceu os termos, condições e processo para sua acessão.³⁹

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.⁴⁰

³⁹ Sobre o tema, v. <https://www.oecd.org/latin-america/paises/brasil-portugues/>.

⁴⁰ 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 honra e compromete a dignidade e intimidade do



Por exemplo, no Brasil, a discriminação e a violência por motivos religiosos são tipificadas como crime, tanto na Lei nº 7.716/89,⁴¹ 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. 208⁴² 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 ordem econômica e financeira e contra a economia popular.⁴³

indivíduo, inclusive com determinação de indenização a ser paga pela empresa ao funcionário.

⁴¹ 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.

⁴² BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

⁴³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.



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”.⁴⁴ 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 internacional e um importante mecanismo de enfrentamento à violação de direitos humanos. Sua missão

⁴⁴ 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.



é promover a prevenção e a erradicação do trabalho escravo nas cadeias produtivas de empresas nacionais e internacionais.⁴⁵

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, ⁴⁶ 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 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

⁴⁵ INPACTO. **Quem SOMOS.** [S. l.]. Disponível em: <https://inpacto.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

⁴⁶ 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.



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.⁴⁷

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 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.⁴⁸

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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**

Destaca-se também o Decreto nº 9.571 de 2018,⁴⁹ 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 Humanos⁵⁰ que obriga todas 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

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.

⁴⁹ 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. Acesso em: 19 jul. 2021.

⁵⁰ 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/-/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.



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 funções e responsabilidades dos governos e empresas no que se refere à proteção e o respeito dos Direitos Humanos.⁵¹

⁵¹ 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.



3 A Liberdade Religiosa no Contexto Empresarial

A Declaração Universal dos Direitos Humanos⁵², 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.

A Declaração Universal define a liberdade religiosa em seu artigo 18, do seguinte modo:⁵³

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

⁵² 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.

⁵³ 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.



“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:⁵⁴

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.

⁵⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.



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,⁵⁵ 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 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

⁵⁵BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.



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.⁵⁶

⁵⁶ FAITH BY THE NUMBERS: the socio-economic impact of religion in the U.S. Religious Freedom and Business Foundation. Disponível em:



A partir da pesquisa mencionada, pode-se afirmar os benefícios desse direito, alinhado à autonomia da consciência individual,⁵⁷ 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 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,

<https://religiousfreedomandbusiness.org/faith-by-the-numbers>. Acesso em: 15 agosto 2021

⁵⁷SORIANO, 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>.



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 2019,⁵⁸ 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.⁵⁹ As repercussões positivas podem se

⁵⁸ BRASIL. Lei 13.874 de 20 de setembro de 2019 (Lei da Liberdade Econômica).

⁵⁹ 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.



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 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.⁶⁰

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.⁶¹

⁶⁰ 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>.

⁶¹ 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:



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 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.⁶²

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

<https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/31090>. Acesso em: 15 ago. 2021.

⁶² 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.



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 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,⁶³ 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

⁶³ 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.



de produção, sejam colaboradores ou fornecedores. A responsabilidade das empresas deve ser compreendida em todos os âmbitos dos direitos humanos, respeitando-se essas garantias para evitar impactos negativos ou violações 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.⁶⁴

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

⁶⁴ 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.



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.⁶⁵

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 participar de conferências e debates públicos e encorajar os Estados a implementarem suas obrigações em direitos humanos nos locais onde atuam,⁶⁶ 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

⁶⁵ 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.

⁶⁶ 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.



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 intermédio do Conselho de Direitos Humanos. As recomendações apresentam ótimos exemplos de boas práticas e *compliance*.⁶⁷

⁶⁷ 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.



Governo

- Criar plataformas de diálogo entre o governo, as empresas e a sociedade civil sobre os problemas relativos a empresas e direitos humanos;
- Estabelecer regras de proteção a direitos humanos em licitações e em financiamentos públicos;
- Revisar as formas de acesso à tutela de direitos humanos judiciais e não judiciais;
- Reforçar a capacidade das agências reguladoras;
- Revisar o Código de Mineração e toda a legislação relacionada à exploração ambiental de forma a estabelecer fortes mecanismos de proteção e compensação;
- 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.

Empresas

- Respeitar os direitos humanos e as políticas nacionais de direitos humanos, consultar comunidades e indivíduos que possam ter seus direitos humanos impactados pela ação das companhias;



	<ul style="list-style-type: none">- Implementar os princípios-guia das Nações Unidas; e- Garantir planos de segurança e contingência para impactos ambientais.
Sociedade Civil	<ul style="list-style-type: none">- 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,⁶⁸ apontando-se um conjunto de recomendações dele decorrentes:

1. Cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, realizar auditorias e prestar contas sobre os impactos relacionados a suas atividades;
2. Prestar especial atenção à forma como os riscos relacionados a direitos humanos afetam mulheres, crianças e homens de forma diferente;
3. 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;
4. Estabelecer e gerenciar mecanismos de reparação em consonância com o Princípio Orientador 31, com a finalidade de identificar e tratar dos impactos adversos;
5. Envolver-se no desenvolvimento de um plano de ação nacional sobre empresas e direitos humanos;
6. Envolver-se com a Rede Brasileira do Pacto Global e associações empresariais para promover a

⁶⁸ 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.



compreensão e aprender com as experiências de implementação dos Princípios Orientadores

7. Aumentar a conscientização sobre as responsabilidades do Governo e de empresas no âmbito do direito internacional dos direitos humanos;
8. Defender os direitos das comunidades afetadas e dos defensores de direitos humanos, e realizar eventos de conscientização;
9. 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.⁶⁹

Uma empresa que promove os direitos humanos, entre os quais está a liberdade de religião ou crença, ganha em termos de

⁶⁹ 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.



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.⁷⁰

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

⁷⁰ 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.



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.



CAPÍTULO III – LEGISLAÇÃO E DOCUMENTOS (FRAGMENTOS)

1 Constituição Federal de 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;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei

(...)

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

I - estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público;



2 Legislação infraconstitucional

2.1 Lei n.º 7.716 de 5 de janeiro de 1989

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (Redação dada pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

Art. 2º (Vetado).

Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional. (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

§ 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica: (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores; (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional; (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho,



especialmente quanto ao salário. (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

§ 2º Ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências.

Art. 5º Recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, negando-se a servir, atender ou receber cliente ou comprador.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 6º Recusar, negar ou impedir a inscrição ou ingresso de aluno em estabelecimento de ensino público ou privado de qualquer grau.

Pena: reclusão de três a cinco anos.

Parágrafo único. Se o crime for praticado contra menor de dezoito anos a pena é agravada de 1/3 (um terço).

Art. 7º Impedir o acesso ou recusar hospedagem em hotel, pensão, estalagem, ou qualquer estabelecimento similar.

Pena: reclusão de três a cinco anos.

Art. 8º Impedir o acesso ou recusar atendimento em restaurantes, bares, confeitarias, ou locais semelhantes abertos ao público.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 9º Impedir o acesso ou recusar atendimento em estabelecimentos esportivos, casas de diversões, ou clubes sociais abertos ao público.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 10. Impedir o acesso ou recusar atendimento em salões de cabeleireiros, barbearias, termas ou casas de massagem ou estabelecimento com as mesmas finalidades.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 11. Impedir o acesso às entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais e elevadores ou escada de acesso aos mesmos:



Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 12. Impedir o acesso ou uso de transportes públicos, como aviões, navios, barcas, barcos, ônibus, trens, metrô ou qualquer outro meio de transporte concedido.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 13. Impedir ou obstar o acesso de alguém ao serviço em qualquer ramo das Forças Armadas.

Pena: reclusão de dois a quatro anos.

Art. 14. Impedir ou obstar, por qualquer meio ou forma, o casamento ou convivência familiar e social.

Pena: reclusão de dois a quatro anos.

Art. 15. (Vetado).

Art. 16. Constitui efeito da condenação a perda do cargo ou função pública, para o servidor público, e a suspensão do funcionamento do estabelecimento particular por prazo não superior a três meses.

Art. 17. (Vetado).

Art. 18. Os efeitos de que tratam os arts. 16 e 17 desta Lei não são automáticos, devendo ser motivadamente declarados na sentença.

Art. 19. (Vetado).

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (Redação dada pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

Pena: reclusão de um a três anos e multa. (Redação dada pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

§ 1º Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo. (Redação dada pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa. (Incluído pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput é cometido por intermédio dos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza: (Redação dada pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)



Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa. (Incluído pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

§ 3º No caso do parágrafo anterior, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência: (Redação dada pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

I - o recolhimento imediato ou a busca e apreensão dos exemplares do material respectivo; (Incluído pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

II - a cessação das respectivas transmissões radiofônicas, televisivas, eletrônicas ou da publicação por qualquer meio; (Redação dada pela Lei n.º 12.735, de 2012)

III - a interdição das respectivas mensagens ou páginas de informação na rede mundial de computadores. (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

§ 4º Na hipótese do § 2º, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido. (Incluído pela Lei n.º 9.459, de 15/05/97)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (Renumerado pela Lei n.º 8.081, de 21.9.1990)

Art. 22. Revogam-se as disposições em contrário. (Renumerado pela Lei n.º 8.081, de 21.9.1990)

3 Declarações e tratados internacionais

3.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos

Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas no dia 10 de dezembro de 1948.

A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade,



tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

[...]

Art. XVIII - Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este 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 e pela observância, em público ou em particular.

[...]

3.2 Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos

Adotado pela Resolução n.º 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966.

Os Estados-partes no Presente Pacto, [...] Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades da pessoa humana.

[...]

Art. 2º

§1. Os Estados-partes no presente Pacto comprometem-se a garantir a todos os indivíduos que se encontrem em seu território e que estejam sujeitos à sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação.

[...]

Art. 4º



§1. Quando situações excepcionais ameacem a existência da nação e sejam proclamadas oficialmente, os Estados-partes no presente Pacto podem adotar, na estrita medida em que a situação o exigir medidas que decorrem as obrigações decorrente do presente Pacto, desde que tais medidas não sejam incompatíveis com as demais obrigações que lhes sejam impostas pelo Direito Internacional e não acarretem discriminação alguma apenas por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião ou origem social.

[...]

Art. 18

§1. Toda pessoa terá direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Esse direito implicará a liberdade de ter ou adotar uma religião ou crença de sua escolha e a liberdade de professar sua religião ou crença, individual ou coletivamente, tanto pública como privadamente, por meio do culto, da celebração de ritos, de práticas e do ensino.

§2. Ninguém poderá ser submetido a medidas coercitivas que possam restringir sua liberdade de ter ou de adotar uma religião ou crença de sua escolha.

§3. A liberdade de manifestar a própria religião ou crença estará sujeita a penas às limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral pública ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

§4. Os Estados-partes no presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais - e, quando for o caso, dos tutores legais - de assegurar aos filhos a educação religiosa e moral que esteja de acordo com suas próprias convicções.

[...]

Art. 24

§1. Toda criança terá direito, sem discriminação alguma por motivo de cor, sexo, língua, religião, origem nacional ou social, situação econômica ou



nascimento, às medidas de proteção que a sua condição de menor requer por parte de sua família, da sociedade e do Estado.”

[...]

Art. 26 - Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

Art. 27 - Nos Estados em que haja minorias étnicas, religiosas ou linguísticas, as pessoas pertencentes a essas minorias não poderão ser privadas do direito de ter, conjuntamente com outros membros de seu grupo, sua própria vida cultural, de professar e praticar sua própria religião e usar sua própria língua.

3.3 Convenção Americana de Direitos Humanos

Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José, Costa Rica, no dia 22 de novembro de 1969.

[...]

Art. 12- Liberdade de consciência e de religião

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de consciência e de religião. Esse direito implica a liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças, bem como a liberdade de professar e divulgar sua religião ou suas crenças, individual ou coletivamente, tanto em público como em privado.

2. Ninguém pode ser objeto de medidas restritivas que possam limitar sua liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças.



3. A liberdade de manifestar a própria religião e as próprias crenças está sujeita unicamente às limitações prescritas pela lei e que sejam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos ou liberdades das demais pessoas.

4. Os pais, e quando for o caso os tutores, têm direito a que seus filhos ou pupilos recebam a educação religiosa e moral que esteja acorde com suas próprias convicções.

[...]

Art. 27 - Suspensão de garantias

1. Em caso de guerra, de perigo público, ou de outra emergência que ameace a independência ou segurança do Estado Parte, este poderá adotar disposições que, na medida e pelo tempo estritamente limitados às exigências da situação, suspendam as obrigações contraídas em virtude desta Convenção, desde que tais disposições não sejam incompatíveis com as demais obrigações que lhe impõe o Direito Internacional e não encerrem discriminação alguma fundada em motivos de raça, cor, sexo, idioma, religião ou origem social.

2. A disposição precedente não autoriza a suspensão dos direitos determinados seguintes artigos: 3 (Direito ao reconhecimento da personalidade jurídica); 4 (Direito à vida); 5 (Direito à integridade pessoal); 6 (Proibição da escravidão e servidão); 9 (Princípio da legalidade e da retroatividade); 12 (Liberdade de consciência e de religião); 17 (Proteção da família); 18 (Direito ao nome); 19 (Direitos da criança); 20 (Direito à nacionalidade) e 23 (Direitos políticos), nem das garantias indispensáveis para a proteção de tais direitos.





BIBLIOGRAFIA

Direitos humanos e empresas

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. 201



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. 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/-](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)

[/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.

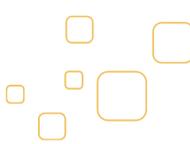


PIOVESAN, F.; GONZAGA, V. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, v. 31, n. 1, p. 11-28, 27 mar. 2019.

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. 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.

Livros, capítulos de livros e artigos

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALVES, Rodrigo Vitorino Souza. A proteção internacional da liberdade de crença e religião no contexto do combate ao terrorismo. *Em*. DAVIDE ARGIOLAS (org.). **Novos Estudos sobre Liberdade Religiosa, Risco e Segurança no Século XXI**. Lisboa: Petrony, 2018. p. 181–223.

ALVES, Rodrigo Vitorino Souza. **Estado Secular e Liberdade Religiosa: Fundamentos, Estrutura e Dogmática**. [s. l.]: No prelo, 2023.

ALVES, Rodrigo Vitorino Souza. Separation, cooperation and freedom of religion or belief: Analyzing the constitutionality of the agreements between the Federal Republic of Brazil and the Holy See. **Revista Latinoamericana de Derecho y Religión**, [s. l.], v. 2, n. 2, p. 1–18, 2016.



ALVES, Rodrigo Vitorino Souza; ALVES PINTO, Thiago Felipe. Investigations on the Use of Limitations to Freedom of Religion or Belief in Brazil. **Religion & Human Rights**, [s. l.], v. 15, p. 77–95, 2020.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**. São Paulo: Malheiros, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **Legitimidade da recusa de transfusão de sangue por testemunhas de Jeová: dignidade humana, liberdade religiosa e escolhas existenciais**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2010. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/testemunhas-jeova-sangue.pdf>.

BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do Direito. Os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

BIELEFELDT, Heiner; GHANEA, Nazila; WIENER, Michael. **Freedom of Religion or Belief: An International Law Commentary**. Oxford: Oxford University Press, 2016.

BORGES, Alexandre Walmott; ALVES, Rubens Valtecídes. O Estado laico e a liberdade religiosa na experiência constitucional brasileira. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, [s. l.], n. 107, p. 227–265, 2013.

LEITE, Fábio Carvalho. **Estado e Religião: A Liberdade Religiosa no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2014.



LUCCHETTI, Giancarlo; LUCCHETTI, Alessandra Lamas Granero; AVEZUM JR., Álvaro. Religiosidade, Espiritualidade e Doenças Cardiovasculares. **Revista Brasileira de Cardiologia**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 55–57, 2011.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. **Estado Constitucional e Neutralidade Religiosa. Entre o Teísmo e o (Neo)Ateísmo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

MILL, John Stuart. **Sobre a Liberdade**. Petrópolis: Vozes, 1991.

MORANGE, Jean. **Direitos Humanos e Liberdades Públicas**. Barueri: Manole, 2004.

PETKOFF, Peter. Forum Internum and Forum Externum in Canon Law and Public International Law with a Particular Reference to the Jurisprudence of the European Court of Human Rights. **Religion & Human Rights**, [s. l.], v. 7, n. 3, p. 183–214, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos Fundamentais: Conteúdo Essencial, Restrições e Eficácia**. São Paulo: Malheiros, 2014.

VIEIRA, Thiago Rafael; REGINA, Jean Marques. **A Laicidade Colaborativa Brasileira: Da Aurora da Civilização à Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: Vida Nova, 2021.



WEINGARTNER NETO, Jayme. Comentários ao artigo 5º, incisos VI a VIII e artigo 19, incisos I a III. *Em*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes *et al.* (org.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2014. p. 264,706.

WEINGARTNER NETO, Jayme. **Liberdade Religiosa na Constituição: Fundamentalismo, Pluralismo, Crenças, Cultos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

Instrumentos normativos

BRASIL. Conselho Nacional da Saúde. *Resolução n.º 466 de 12 de dezembro de 2012*.

BRASIL. Conselho Nacional da Saúde. *Resolução n.º 553 de 9 de agosto de 2017*.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n.º 175 de 14 de maio de 2013*.

BRASIL. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária. *Resolução Normativa n.º 8 de 09 de novembro de 2011*.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. *Resolução n.º 20 de 28 de maio de 2007*.



BRASIL. Conselho Superior do Ministério Público Federal. *Resolução n.º 88 de 3 de agosto de 2006.*

BRASIL. *Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988.*

BRASIL. *Decreto n.º 119-A de 7 de janeiro de 1890.*

BRASIL. *Decreto n.º 7.037 de 21 de dezembro de 2009.*

BRASIL. *Decreto n.º 7.177 de 12 de maio de 2010.*

BRASIL. *Decreto-Lei n.º 2.848 de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal).*

BRASIL. *Decreto-Lei n.º 3.689 de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal).*

BRASIL. Distrito Federal. *Decreto n.º 37.056 de 13 de janeiro de 2016.*

BRASIL. Estado de Amazonas. *Portaria n.º 136 de 2016.*

BRASIL. Estado de Minas Gerais. *Decreto n.º 46.935 de 20 de janeiro de 2016.*

BRASIL. Estado de São Paulo. *Lei n.º 14.947 de 29 de janeiro de 2013.*

BRASIL. Estado de Tocantins. *Portaria n.º 259 de 3 de junho de 2015.*

BRASIL. Estado do Rio de Janeiro. *Decreto n.º 46.221 DE 18 de janeiro de 2018.*

BRASIL. Estado do Rio de Janeiro. *Decreto n.º 46.283 de 18 de abril de 2018.*

BRASIL. Estado do Rio Grande do Sul. *Decreto n.º 50.112 de 27 de fevereiro de 2013.*



BRASIL. Guarujá (SP). *Lei Municipal n.º 4.529 de 2018.*

BRASIL. *Lei Complementar n.º 75 de 20 de maio de 1993.*

BRASIL. *Lei n.º 1.521 de 26 de dezembro de 1951.*

BRASIL. *Lei n.º 7.716 de 5 de janeiro de 1989.*

BRASIL. *Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).*

BRASIL. *Lei n.º 11.635 de 27 de dezembro de 2007.*

BRASIL. *Lei n.º 12.037 de 1 de outubro de 2009.*

BRASIL. *Lei n.º 13.260 de 16 de março de 2016.*

BRASIL. *Lei n.º 13.675 de 11 de junho de 2018.*

BRASIL. *Lei n.º 13.796 de 3 de janeiro de 2019.*

BRASIL. *Lei n.º 4.898 de 9 de dezembro de 1965.*

BRASIL. *Lei n.º 6.923 de 29 de junho de 1981.*

BRASIL. *Lei n.º 7.210 de 11 de julho de 1984.*

BRASIL. *Lei n.º 7.347 de 24 de julho de 1985.*

BRASIL. *Lei n.º 7.716 de 5 de janeiro de 1989.*

BRASIL. *Lei n.º 8.069 de 13 de julho de 1990.*

BRASIL. *Lei n.º 8.239 de 4 outubro de 1991.*



BRASIL. *Lei n.º 9.394 de 20 de dezembro de 1996.*

BRASIL. *Lei n.º 9.459 de 13 de maio de 1997.*

BRASIL. *Lei n.º 9.784 de 29 de janeiro de 1999.*

BRASIL. *Lei n.º 9.982 de 14 de julho de 2000.*

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Portaria n.º 3.075 de 16 de dezembro de 2019.*

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria n.º 992 de 13 de maio de 2009.*

BRASIL. Pelotas (RS). *Decreto n.º 5.971 de 24 de janeiro de 2017.*

BRASIL. Rio Grande (RS). *Decreto n.º 15.814 de 26 de outubro de 2018.*

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. *Portaria n.º 628 de 16 de outubro de 2014.*

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. *Portaria n.º 18 de 20 de janeiro de 2014.*

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. *Portaria n.º 92 de 24 de janeiro de 2013.*

BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. *Relatório sobre Intolerância e Violência Religiosa no Brasil (2011-2015): Resultados Preliminares.* 2016. Disponível em:



<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/RelatorioIntoleranciaViolenciaReligiosaBrasil.pdf>.

BRASIL. Uruguaiana (RS). *Lei n.º 4.609 de 18 de janeiro de 2016*.

CANADA. Nova Scotia. *Ato de Direitos Humanos de Nova Scotia*. 1989.

CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE EDUCAÇÃO PARA TODOS. *Declaração Mundial sobre a Educação para Todos*. 1990.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. *Resolução n.º 2.217 de 27 de setembro de 2018*.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. *Resolução n.º 2.232 de 17 de julho de 2019*.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. *Resolução n.º 68/261*. 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. *Resolução n.º A/70/286*. 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. *Resolução n.º A/71/269*. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. *Resolução n.º 6/37*. 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. *Resolução n.º A/HRC/RES/16/18*. 2011.



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*. 1966 (Promulgada no Brasil pelo Decreto n.º 65.810 de 8 de dezembro de 1969).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre os Direitos da Criança*. 1989 (Promulgada no Brasil pelo Decreto n.º 99.710 de 21 de novembro de 1990).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração dos Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais, Étnicas, Religiosas e Linguísticas*. 1992.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e de Discriminação Baseada na Religião ou Convicções*. 1981.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos*. 1966 (Promulgado no Brasil pelo Decreto n.º 592 de 6 de julho de 1992).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. 1966. (Promulgado no Brasil pelo Decreto n.º 591 de 6 de julho de 1992).

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Resolução n.º 1/08*. 2008.



ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. 1969 (Promulgada no Brasil pelo Decreto n.º 678 de 6 de novembro de 1992).

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”*. 1988 (Promulgado no Brasil pelo Decreto n.º 3.321 de 30 de dezembro de 1999).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão - Convenção n.º 111 da OIT*. 1958 (Promulgada no Brasil pelo Decreto n.º 10.088 de 5 de novembro de 2019).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Constituição da Organização Mundial da Saúde*. 1946 (Promulgada no Brasil pelo Decreto n.º 26.042 de 17 de dezembro de 1948).

Jurisprudência

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pedido de Providências n.º 0000620-85.2013.2.00.0000*. Data da publicação: 24 de junho de 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pedido de Providências n.º 0001058-48.2012.2.00.0000*. Data de julgamento: 16 de maio de 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pedido de Providências n.º 1.344*. Data de julgamento: 06 de junho de 2007.



BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pedido de Providências n.º 1.345*. Data de julgamento: 06 de junho de 2007.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pedido de Providências n.º 1.346*. Data de julgamento: 06 de junho de 2007.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pedido de Providências n.º 1.362*. Data de julgamento: 06 de junho de 2007.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Procedimento de Controle Administrativo n.º 0001418-80.2012.2.00.0000*. Data de julgamento: 16 de maio de 2016.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Agravo Regimental no Mandado de Segurança n.º 5.407*. Data do julgamento: 24 de setembro de 1997.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Habeas Corpus n.º 1.498-3 RJ (92.0023938-2)*. Data do julgamento: 18 de dezembro de 1992.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Habeas Corpus n.º 268.459-SP*. Data de julgamento: 02 de setembro de 2014.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso em Mandado de Segurança n.º 37.070 - SP (2012/0020565-0)*. Data do julgamento: 25 de fevereiro de 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 2.076*. Data de Julgamento: 15 de agosto de 2002.



BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 4439*. Data de Julgamento: 17 de setembro de 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n.º 559.646*. Data do julgamento: 07 de junho de 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 618*. Em tramitação.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Mandado de Segurança n.º 1.114*. Data de Julgamento: 17 de novembro de 1949.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1249095*. Data do julgamento: Pendente. Repercussão geral reconhecida em 24 de abril de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1099099*. Data do julgamento: 26 de novembro de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n.º 1212272*. Data do julgamento: Pendente. Repercussão geral reconhecida em 25 de outubro de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n.º 611874*. Data do julgamento: 26 de novembro de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n.º 859.376*. Data do julgamento: 30 de junho de 2017.



BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n.º 979742*. Repercussão geral reconhecida em 30 de junho de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. *Apelação Cível n.º 0017604-70.2009.403.6100*. Data do julgamento: 07 de fevereiro de 2018.

CONSELHO DA EUROPA. Corte Europeia de Direitos Humanos. *Appel-Irrgand e Outros vs. Alemanha*. Data do julgamento: 6 de outubro de 2009.

CONSELHO DA EUROPA. Corte Europeia de Direitos Humanos. *Lautsi vs. Itália*. Data do julgamento: 18 de março de 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê de Direitos Humanos. *Hartikainen vs. Finlândia*. Comunicação n.º 40/1978. Doc. n.º CCPR/C/OP/1 at 74. Data da decisão: 9 de abril de 1981.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê de Direitos Humanos. *Leirvåg vs. Noruega*. Comunicação n.º 1155/2003. Doc. n.º CCPR/C/82/D/1155/2003. Data da decisão: 3 de novembro de 2003.

Relatórios, informes e outros documentos

ARTIGO 19. Os Princípios de Camden sobre Liberdade de Expressão e Igualdade. 2009. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/4b5826fd2.html>.

BRASIL. *Conheça os cinco fundamentos da República Federativa do Brasil*. Disponível em:

<http://www2.planalto.gov.br/mandatomicheltemer/acompanhe-planalto/noticias/2018/10/conheca-os-cinco-fundamentos-da-republica-federativa-do-brasil>. Acesso em 10 de outubro de 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. *Carta dos Direitos e Deveres da Pessoa Usuária da Saúde*. 2017. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/282-cns-apresenta-nova-carta-dos-direitos-e-deveres-da-pessoa-usuaria-da-saude>.

BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional. *Modelo de Gestão para a Política Prisional do Departamento Penitenciário Nacional*. 2020. Disponível em: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/501/1/CAD_1-modelo_gest%c3%a3o_politica_prisional_eletronico.pdf.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. *Terceiro Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3*. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm.

BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. *Relatório sobre Intolerância e Violência Religiosa no Brasil (2011-2015): Resultados Preliminares*. 2016. Disponível em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/RelatorioIntoleranciaViolenciaReligiosaBrasil.pdf>.



CANADA. Comissão Canadense de Direitos Humanos. *What is the Duty to Accommodate?* Disponível em: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/what-duty-accommodate>.

CANADA. Comissão de Direitos Humanos de Ontario. *Accommodation policy and procedure*. Disponível em: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/7-accommodation-policy-and-procedure>).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo 2010*. 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>.

INSTITUTO DATAFOLHA. Perfil e opinião dos evangélicos no Brasil - total da amostra PO813906, 07 e 08/12/2016. 2016. Disponível em: <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2016/12/28/da39a3ee5e6b4b0d3255bfef95601890afd80709.pdf>. Ver também: <http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2016/12/1845231-44-dos-evangelicos-sao-ex-catolicos.shtml>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. Plano de Ação de Rabat. 2012. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/issues/freedomopinion/articles19-20/pages/index.aspx>. Tradução em Português disponível em: www.direitoereligiao.org.



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. *Recomendações do Sexto Fórum sobre as Questões de Minorias*. 2014. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/Minority/Pages/Session6.aspx>. A tradução para o português pode ser encontrada em: www.direitoereligiao.org.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Estratégia Global das Nações Unidas para o Contraterrorismo*. 2006. Disponível em: <https://undocs.org/en/A/RES/60/288>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. *Reports, Studies And Other Documentation For The Preparatory Committee And The World Conference*. Doc. n.º A/CONF.189/PC.2/22. 2001. Disponível em: <https://undocs.org/A/CONF.189/PC.2/22>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê de Direitos Humanos. *Comentário Geral n.º 22*. 1993. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.4&Lang=en.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê de Direitos Humanos. *Comentário Geral n.º 28*. 2000. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.10&Lang=en.



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. *Informe do Relator Especial das Nações Unidas sobre Liberdade de Religião ou Crença n.º A/66/156*. 2011. Disponível em: <https://undocs.org/A/66/156>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. *Informe do Relator Especial das Nações Unidas sobre Liberdade de Religião ou Crença n.º A/HRC/13/40*. Disponível em: <https://undocs.org/A/HRC/13/40>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. *Informe do Relator Especial das Nações Unidas sobre Liberdade de Religião ou Crença n.º A/HRC/16/53*. 2010. Disponível em: <https://undocs.org/A/HRC/16/53>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. *Informe do Relator Especial das Nações Unidas sobre Liberdade de Religião ou Crença n.º A/HRC/25/58*. 2013. Disponível em: <https://undocs.org/A/HRC/25/58>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. *Informe do Relator Especial das Nações Unidas sobre Liberdade de Religião ou Crença n.º A/HRC/31/18*. 2015. Disponível em: <https://undocs.org/A/HRC/31/18>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime. *Regras Mínimas das Nações Unidas para o*



Tratamento de Reclusos (Regras de Nelson Mandela). Disponível em: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-P-ebook.pdf.

ORGANIZAÇÃO PARA A SEGURANÇA E COOPERAÇÃO NA EUROPA. *Princípios Orientadores de Toledo sobre o Ensino acerca de Religiões e Crenças nas Escolas Públicas*. 2007. Disponível em: <https://www.osce.org/odihr/29154>.

ORGANIZAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO INTERNACIONAL DO DIREITO. *Liberdade de Religião ou Crença e o Direito: Dilemas Atuais e Lições Aprendidas*. 2016. Disponível em: <https://www.idlo.int/publications/freedom-religion-or-belief-current-dilemmas-and-lessons-learned>.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA. Atualização da Diretriz de Prevenção Cardiovascular da Sociedade Brasileira de Cardiologia – 2019. Disponível em: <http://publicacoes.cardiol.br/portal/abc/portugues/2019/v11304/pdf/11304022.pdf>.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA. *Diretriz de Prevenção Cardiovascular da Sociedade Brasileira de Cardiologia – 2019*. 2019. Disponível em: <http://publicacoes.cardiol.br/portal/abc/portugues/2019/v11304/pdf/11304022.pdf>.



SOCIEDADE INTERNACIONAL DE TRANSFUSÃO SANGUÍNEA. *Código de Ética relativo à Medicina Transfusional*. 2017. Disponível em: https://www.isbtweb.org/fileadmin/user_upload/ISBT_Code_Of_Ethics_Portuguese_.pdf.

