



Documentos Corporativos em Apoio a Liberdade de Religião e Crença

Estes documentos oferecem modelos e exemplos de linguagem que as empresas podem utilizar para garantir que a Liberdade de religião ou crença (FoRB) seja respeitada na empresa e em suas relações internas e externas.*

A Liberdade de Religião ou Crença – FoRB – é um direito humano internacionalmente reconhecido, que garante aos indivíduos o direito de praticar, mudar ou não ter religião. O artigo 18 da Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê:

Toda pessoa tem direito à Liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e, a liberdade, seja sozinho ou em grupo, em público ou privado, de manifestar sua religião ou crença, pelo ensino ou prática, pelo culto ou pelos ritos.

Tipo de Documento	Página
Estatuto de Declarações Corporativas (Contrato Social/Estatuto Social)	2
Política dos Empregados	3
Políticas Externas	4
Compromisso Corporativo	5
Melhores Práticas	6
Apêndice: Projetos de resolução das governanças corporativas para aprovar mudanças em estatutos sociais	7

MISSÃO: A Fundação da Liberdade Religiosa & Negócios (RFBF) leciona a comunidade empresarial global sobre como a liberdade religiosa é boa para os negócios e, envolve a comunidade empresarial unindo forças com organizações governamentais e não-governamentais na promoção do respeito pela liberdade de religião ou crença (FoRB).

ÊNFASE: A RFBF (Fundação da Liberdade Religiosa & Negócios) tem como um de seus principais objetivos ajudar as empresas a fomentar a compreensão inter-religiosa e a paz.

VISÃO: A RFBF prevê um futuro global de economias inovadoras e sustentáveis onde a liberdade de religião ou crença e a diversidade são respeitadas.

AÇÕES: A RFBF realiza seu trabalho através de pesquisas, a Capacitação + iniciativa, prêmios globais, fóruns mundiais e, promovendo a educação sobre como a liberdade de religião ou crença está nos interesses estratégicos das empresas e das sociedades. Veja: <http://religiousfreedomandbusiness.org/>

Agradecimentos: Inúmeros amigos e funcionários da RFBF contribuíram para este conjunto de documentos. Um agradecimento especial à Robert Snyder, J.D., que ajudou a coordenar o projeto e, especialmente, Gavin Parker, J.D., e Rob Ellis, J.D., por elaborarem os documentos na sua forma atual.

*Comentários são bem-vindos. Contate o presidente da RFBF, Brian Grim: brian@ReligiousFreedomAndBusiness.org.



Estatuto de Declarações Corporativas (Contrato/Estatuto Social)

Emendas recomendadas para os documentos de governança de uma empresa:

Opção A: [Nome da Empresa] respeita a religião ou crença de todos os empregados, funcionários, clientes e acionistas.

Opção B: [Nome da Empresa] respeita a religião ou crença de todos os empregados, funcionários, acionistas e clientes. A empresa não permitirá discriminação ou assédio com base em religião ou crença.

Opção C: [Nome da Empresa] respeita a religião ou crença de todos os empregados, funcionários, acionistas e clientes. A empresa proíbe qualquer e todo tipo de assédio, discriminação e/ou retaliação baseado em religião ou crença. Não importa qual seja a religião ou crença, a Empresa reconhece e promove o valor econômico e social dos benefícios decorrentes de uma robusta liberdade religiosa.

Anexo a este documento, como um apêndice, estão os projetos de resolução das governanças corporativas para aprovar estas mudanças.



Política do Empregado

Linguagem recomendada a ser utilizada pelo RH das empresas:

Discriminação com Base na Religião ou Crença. [Nome da Empresa] é um empregador que promove oportunidades iguais, e proíbe a discriminação com base na religião ou crença. Esta proibição quanto a discriminação religiosa se aplica a todos os aspectos do emprego, incluindo, sem se limitar, o recrutamento, a entrevista, a contratação, o treinamento, as atribuições do trabalho, as promoções, os rebaixamentos de função, a remuneração, os benefícios, as transferências, os desligamentos, as demissões, as novas contratações de antigos empregados, o auxílio à educação e, programas sociais e recreativos.

É da responsabilidade de todos os empregados cumprir rigorosamente esta política. Esta política proíbe o assédio ilegal de qualquer tipo, incluindo piadas, insultos, gestos ofensivos e bullying com base na religião ou crenças. Além disso, os supervisores devem permitir a livre expressão religiosa entre os empregados na mesma medida em que permitem outros tipos de expressão pessoal desde que não seja assédio ou condutas perturbadoras.

Qualquer empregado que sinta que está recebendo um tratamento contrário a esta política, incluindo qualquer tipo de assédio por pessoas da empresa ou por qualquer outra pessoa relacionada com o trabalho que preste, deve contatar o seu supervisor, qualquer membro do departamento de Recursos Humanos ou o setor responsável pelas relações dos empregados. Qualquer empregado que seja acusado de violar esta política estará sujeito à ação disciplinar e, inclusive, terminação do contrato de trabalho. [Nome da Empresa] não retaliará um empregado por apresentar uma queixa e não irá tolerar retaliação pela administração, empregados ou colegas de trabalho.

Acomodações Religiosas. [Nome da Empresa] respeita as crenças e práticas religiosas de todos os empregados e irá fornecer, mediante solicitação por escrito, acomodação razoável. Uma acomodação razoável é aquela que não cria uma grande dificuldade nos negócios da empresa.

a. **Solicitação de Acomodação Religiosa.** Um empregado cujas crenças ou práticas conflitam com o seu trabalho, horário de trabalho, ou com a política da [Nome da Empresa] ou, práticas em matéria de vestuário e aparência, ou com outros aspectos do emprego, e que procura uma acomodação religiosa deve apresentar um requerimento escrito de uma acomodação razoável ao departamento de recursos humanos da empresa. O pedido por escrito irá identificar o tipo de conflito religioso que existe.

b. **Fornecimento de Acomodação Religiosa.** O departamento de recursos humanos avaliará a solicitação verificando se existe um conflito no trabalho e se há disponibilidade de uma acomodação razoável, e que isto não criará uma grande dificuldade para os negócios da empresa [Nome da empresa]. Dependendo do tipo de conflito e a acomodação sugerida, o departamento de recursos humanos poderá consultar o supervisor do empregado. O departamento de recursos humanos e o empregado se reunirão para discutir o requerimento e, uma decisão sobre a acomodação será proferida dentro de trinta (30) dias contados da data do pedido do empregado. Se o empregado aceitar a acomodação religiosa proposta, o departamento de recursos humanos e/ou o supervisor do funcionário irão cumprir a decisão. Se o empregado rejeitar a acomodação proposta, ele poderá recorrer, observados a política e procedimento para reclamação da empresa.



Políticas Externas

Linguagem recomendada para as políticas de responsabilidade social corporativa da Empresa:

[Nome da Empresa] é comprometida em tratar todas as pessoas com dignidade e respeito. Independentemente da religião ou crença, a Empresa reconhece e promove o valor econômico e os benefícios sociais decorrentes da robusta diversidade e liberdade religiosa.

Em suas interações com fornecedores e clientes, incluindo, sem limitação, a decisão de fazer negócios com tal, [Nome da Empresa] não faz qualquer tipo de discriminação com base na religião ou crença. A Empresa enfatiza a necessidade de condições de trabalho éticas para aqueles que estão dentro de sua rede de trabalho. A Empresa incentiva seus fornecedores a promulgar suas próprias proteções contra a discriminação e o assédio religioso.

Na comunidade como um todo, [Nome da Empresa] apoia os governos e organizações que protegem a liberdade religiosa. Sociedades nas quais os direitos humanos são respeitados são mais estáveis e proporcionam um melhor ambiente para os negócios. Empresas independentemente de operarem fora do seu país de origem ou em seu país de origem podem ter a oportunidade de promover e ajudar a elevar os padrões em países onde a proteção dos direitos humanos é insuficiente, especialmente de maneiras que são estrategicamente relevantes para as suas atividades principais.



Compromisso Corporativo

(1) Promovendo Negócios Sustentáveis e Inovadores Através da Proteção da Liberdade de Religião ou Crença

[EMPRESA] afirma que a Liberdade de religião ou crença (FoRB) é um direito fundamental. [EMPRESA] também reconhece que a liberdade religiosa promove negócios sustentáveis e inovadores, contribui para o florescimento humano, e resulta em sociedades pacíficas e estáveis. Por estas razões, e com uma visão de um futuro de economias inovadoras e sustentáveis onde a FoRB e a diversidade são respeitadas, [EMPRESA] se esforça para se tornar uma líder em promover e proteger a FoRB em seu local de trabalho e nas comunidades. [EMPRESA] não irá tolerar o abuso da liberdade religiosa dentro de sua esfera de influência.

(2) Não-Discriminação e Não-assédio com base em Religião ou Crença

[EMPRESA] respeita os direitos de cada indivíduo à liberdade de religião ou crença, proporciona igualdade de oportunidades de emprego para todos os empregados e proíbe a discriminação com base na religião ou crença. Esta proibição quanto a discriminação religiosa se aplica a todos os aspectos do emprego, incluindo, sem limitação, o recrutamento, a entrevista, a contratação, o treinamento, as atribuições de trabalho, as promoções, os rebaixamentos de função, a remuneração, os benefícios, as transferências, as terminações. [EMPRESA] tomará as devidas providências ao receber um relatório incompatível com a sua política de não discriminação e não-assédio.

(3) Acomodação Religiosa e Inclusão

[EMPRESA] promove um ambiente religiosamente inclusivo onde as crenças de cada empregado são reconhecidas e respeitadas, mas onde a religião ou crença não são uma questão de força ou coerção. Em consonância com esta política, um empregado poderá pleitear, e a [EMPRESA] proporcionará, uma acomodação religiosa razoável que não crie uma grande dificuldade nos negócios da [EMPRESA], desde que suas crenças religiosas, observâncias, práticas, ou requerimentos não entrem em conflito com o seu trabalho, horário de trabalho, a política da [EMPRESA] ou prática em vestuário e aparência, ou com outros aspectos do emprego.

(4) Protegendo e Promovendo a Liberdade de Religião ou Crença (FoRB) em nossas comunidades

[EMPRESA] se esforça para ser uma líder na promoção e proteção da liberdade de religião ou crença (FoRB) entre as pessoas diretamente envolvidas com ela e na comunidade como um todo. [EMPRESA] dá prioridade aos seus parceiros de negócios, fornecedores e empreiteiros que partilham os mesmos valores, inclusive a FoRB. [EMPRESA] apoia os esforços de seus parceiros, fornecedores, etc para promover estes valores através de suas atividades de negócios. Entre outras práticas que são condizentes com esta política, a [EMPRESA] se esforçará para apoiar iniciativas locais, nacionais e globais que promovam a FoRB, e poderá se abster de fazer negócios com ou investir em empresas e governos que restringem a FoRB.

[ASSINATURA]



Melhores Práticas

Não-Discriminação e Não-Assédio Religioso

- Uma empresa não deve discriminar um candidato a emprego se o mesmo inclui experiência religiosa em seu currículo.
- Uma empresa pode optar por integrar a sua política de não-discriminação e não-assédio religioso na sua política geral de não-discriminação e não-assédio. Isso pode incluir o estabelecimento de um sistema de comunicação seguro e anônimo para os empregados que sintam que foram vítimas de discriminação ou assédio, inclusive por motivos relacionados com a religião ou crença.

Acomodação Religiosa e Inclusão

- Uma empresa deve considerar a FoRB quando estiver implementando outras políticas e programas. Por exemplo:
 - Uma empresa deve assegurar que a sua política de vestuário permite que um empregado solicite uma acomodação razoável se as suas crenças religiosas exigem certas práticas de higiene e de vestuário.
 - Uma empresa pode garantir que as suas lanchonetes ofereçam opções de menu para os empregados cujas crenças religiosas exigem certas restrições dietéticas.
 - Uma empresa pode considerar permitir que os empregados tirem um ou dois dias de folga que podem ser usados em uma data à escolha do funcionário, inclusive um feriado religioso.
- Uma empresa deve acolher a inclusão da religião e da crença, sem que se faça da religião ou da crença uma questão de coerção. Por exemplo:
 - Uma empresa pode considerar permitir que os empregados formem grupos religiosos de funcionários baseadas na fé, desde que a empresa faça isto de uma forma não-discriminatória
 - Uma empresa pode considerar a criação de espaços designados onde os empregados possam usar para oração ou outras práticas devocionais religiosas.
 - Uma empresa nunca deve permitir que os empregados se sintam compelidos ou pressionados a participar de observâncias ou atividades religiosas baseadas na fé. Por exemplo, se um grupo de empregados em um grupo religioso ou em um grupo baseada na fé optar por ter uma reunião de oração nas instalações da empresa, outros funcionários não devem ser implícita ou explicitamente pressionados a participar da reunião.

Protegendo e Promovendo a FoRB em nossas Comunidades

- Uma empresa pode integrar as políticas da FoRB com o seu programa de responsabilidade social corporativa. Por exemplo:
 - Uma empresa pode fazer das proteções a liberdade religiosa parte dos contratos para as organizações que fazem parte da sua cadeia de fornecedores.
 - Uma empresa pode optar por retirar o investimento estrangeiro direto de países que violam os direitos humanos, incluindo o direito à liberdade de pensamento, consciência e religião.
 - Uma empresa pode fornecer recursos e angariar fundos para ONGs que promovem a liberdade religiosa.
 - Uma empresa pode abordar governos sobre a criação de situações sociais ou políticas que sejam mais favoráveis aos empregados expatriados que serão minorias religiosas.
- Uma empresa pode considerar fazer das iniciativas para a liberdade religiosa uma parte de suas divulgações em suas declarações anuais.



Apêndice (Projetos de resolução das governanças corporativas para aprovar mudanças em estatutos sociais)

**CONSENTIMENTO DO
[CONSELHO DOS DIRETORES/ACIONISTAS, MEMBROS/GERENTES OU SÓCIOS/PARCEIROS EM GERAL]
DA
[NOME DA EMPRESA]**

Os abaixo assinados, sendo todos do [Conselho de Diretores/Acionistas, Gerentes/Membros ou Sócios/Parceiros em Geral] (o “Corpo Governante”/Governança Corporativa) da [Nome da Empresa] (a “Empresa”), e quem aqui age nos termos e conforme as disposições dos documentos das governanças corporativas da Empresa e pela legislação aplicável, adotam por este meio as seguintes resoluções, que terão a mesma força e efeito como se tais resoluções fossem devidamente adotadas pelo voto exigido pela Governança Corporativa devidamente notificada e convocada em reunião da mesma, e, por meio disto aprovar toda e qualquer ação assim afetada:

CONSIDERANDO QUE, a Governança Corporativa deseja e acredita que seja o melhor interesse da Empresa a alteração da [Por Leis/Acordo da Empresa/Acordo de Parceria] (o “Documento do Corpo Governante”).

AGORA, PORTANTO, FICA RESOLVIDO, que o Documento das governanças corporativas da Empresa seja alterado para adicionar o seguinte à respectiva Sessão: _____:

Opção A: [Nome da Empresa] respeita a religião ou crença de todos os empregados, funcionários, clientes e acionistas.

Opção B: [Nome da Empresa] respeita a religião ou crença de todos os empregados, funcionários, acionistas e clientes. A empresa não permitirá discriminação ou assédio com base em religião ou crença.

Opção C: [Nome da Empresa] respeita a religião ou crença de todos os empregados, funcionários, acionistas e clientes. A empresa proíbe qualquer e todo tipo de assédio, discriminação e/ou retaliação baseado em religião ou crença. Não importa qual seja a religião ou crença, a Empresa reconhece e promove o valor econômico e social dos benefícios decorrentes de uma robusta liberdade religiosa.

FICA AINDA RESOLVIDO, que os diretores, funcionários e gerentes da Empresa sejam, e cada um por este meio é, autorizado, e possui poder e autoridade para executar qualquer ato, em nome e em favor da Empresa, sem a necessidade de se unir a qualquer outro, como qualquer pessoa julgue necessário, conveniente ou adequado, para efeitos de efetivar a intenção das resoluções anteriores.

POR EXPRESSAR A VONTADE DA EMPRESA, a Governança Corporativa assina subscrevendo os nomes em _____ dia de _____, 20__.

Por: _____

Por: _____

Nome: _____

Nome: _____

Título: _____

Título: _____