

Caso Carrefour e o déficit jurídico nas cadeias de fornecimento

Por Renato Bignami e Victoriana Leonora C. Gonzaga

Uma vez mais, a sociedade brasileira se depara com cenas explícitas de violência, dessa vez dentro das instalações comerciais de uma das maiores empresas varejistas do mundo, o grupo francês Carrefour. Não estivéssemos em plena sociedade da informação e da tecnologia, na qual poucos fatos ficam à margem do olhar atento dos celulares e das câmeras de segurança, talvez o caso passasse despercebido, como muitos outros. No entanto, por pura ironia, elas mesmas, as câmeras de segurança, foram os principais vetores de registro dos excessos cometidos em favor da ordem e da segurança patrimonial da transnacional. Suas duras imagens rodaram instantaneamente o mundo, logo após o homicídio de João Alberto Silveira Freitas, que havia ido à loja da Zona Norte de Porto Alegre com sua companheira para fazer compras.

O Caso Carrefour envolveu a morte violenta de uma pessoa negra, na véspera do dia nacional da consciência negra, cometida por dois vigilantes brancos que trabalhavam para o Grupo Vector de Segurança Patrimonial, a serviço do Carrefour e sob sua supervisão direta, como se pode observar, inclusive, pela presença ostensiva da fiscal de caixa e outros funcionários ainda não identificados da varejista francesa no local do homicídio. Infelizmente, não foi o primeiro caso do gênero. A empresa é protagonista de outros casos de abusos de direitos. Em 2009, o Carrefour esteve envolvido em caso de racismo, em que seguranças da varejista acusaram uma pessoa negra de roubar seu próprio carro, em estacionamento de uma das lojas da rede. Além dos nítidos excessos e da discriminação racial cometidos, a ocorrência remete novamente ao tema da proteção aos direitos humanos no contexto corporativo.

Observa-se, ainda, que a empresa estampou a capa dos jornais, em 2018, pelo envenenamento e espancamento de um cão, crime também cometido pela área de segurança da empresa, em uma loja da rede francesa, em Osasco. Percebe-se que os casos não são isolados e refletem um problema recorrente em relação ao modelo de segurança terceirizada: com o pressuposto de proteger, as seguranças privadas estão frequentemente envolvidas em casos de violação e abuso de direitos, com a responsabilidade compartilhada entre a empresa de segurança e a empresa contratante. Em que pese demitirem os funcionários envolvidos, o problema aparenta seguir ocorrendo. Observa-se, nesse sentido, que a indústria de segurança privada na América Latina tem sido associada a abusos de direitos humanos. Conforme Relatório da ONU de 2016[1], há um aumento da utilização do modelo privado de segurança e a maioria dos seguranças particulares da região é mal treinada e não passa por avaliação adequada.

É nesse sentido que o presente artigo argumenta pela necessidade das empresas – seja o Carrefour, o Vector ou outra empresa – não só compreenderem sua responsabilidade em respeitar os direitos humanos, mas criarem ferramentas e mecanismos eficazes capazes de mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, bem como reduzir os efeitos decorrentes dos serviços de segurança privada[2] em suas atividades e operações. Esses pressupostos assinalam para a necessidade de se elevar o patamar civilizatório na promoção dos direitos humanos no âmbito das empresas, fator já mencionado por um dos autores em artigo recente a partir de reflexão sobre caso semelhante (tortura de um adolescente em um supermercado de São Paulo).[3]

Assim como em outros casos, tanto o Carrefour quanto a Vector adotaram a estratégia de negócios conhecida como *cut and run*[4], por meio da qual as empresas demonstram indignação e rechaço imediato por meio de mensagens públicas, buscando afastar-se dos fatos e, portanto, de sua responsabilidade com relação ao ocorrido. Em nota, a primeira[5] afirma que rompeu o contrato com a segunda e ambas dizem ter demitido os trabalhadores diretamente envolvidos no violento homicídio.[6]

No entanto, ao observarmos atentamente o ocorrido sob o viés das relações de trabalho que gravitam em torno dos trabalhadores implicados e suas respectivas empregadoras, não há como não se perguntar sobre vários aspectos que poderiam ajudar a compreender o que, de fato, ocorreu. São indagações sobre tópicos relevantes e que certamente influenciaram a sucessão de atos ilícitos cometidos naquele dia nas instalações do Carrefour.

Assim, de forma exemplificativa, poderia ser proposta a seguinte ordem de inquirições: Qual a tipologia dos contratos de trabalho que haviam sido firmados por cada um dos trabalhadores e seus empregadores? Por que um policial militar temporário – por si só, uma contradição nos termos e um elemento precarizante do serviço público – fazia um “bico” aparentemente autorizado pelo Carrefour? Nos registros filmados se observa uma fiscal da loja Carrefour imiscuindo-se diretamente nas tarefas típicas dos vigilantes terceirizados. Por que isso ocorria se se tratavam de serviços especializados e terceirizados? Que tipo de conhecimento técnico especializado ela e outros trabalhadores da loja, que também intervieram possuíam, especificamente na questão da segurança patrimonial, para atuar daquela forma?

Por outro lado, quais as condições reais de trabalho gozadas por esses trabalhadores, tanto os terceirizados da Vector quanto os próprios do Carrefour? Qual a jornada de trabalho praticada? Qual a retribuição percebida? Recebem algum tipo de pressão de seus superiores para vigiar com frequência e rigor a loja, no sentido de manter o patrimônio, a ordem e o consumo? Nas notas oficiais, as empresas afirmam ter ministrado treinamento a esses trabalhadores. Qual o padrão adotado nessa formação? A que tipo de avaliação e requalificação permanentes estavam submetidos esses trabalhadores? Como foi implementado o sistema de gestão de riscos à segurança e à saúde, inclusive psicossociais, no local de trabalho? Enfim, várias reflexões poderiam ser provocadas e todas levam a um questionamento maior. O que, exatamente, levou ao excesso observado no Carrefour, sob o viés das relações de trabalho praticadas entre essas empresas e seus trabalhadores, inclusive os eventuais?

A questão remete ao tema dos direitos humanos e empresas, tratado nas diretrizes da OCDE e nos parâmetros internacionais da ONU sobre o tema. As diretrizes dizem respeito às boas práticas que deverão ser seguidas por governo e empresas, a fim de garantir um ambiente sustentável e adequado de negócios. Dessas, destaca-se que as empresas devem contribuir para o progresso econômico, ambiental e social de forma a assegurar o desenvolvimento sustentável, respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente dos afetados por suas atividades, e encorajar a construção de capacidades no âmbito local em estreita cooperação com a comunidade. Além disso, precisam encorajar a formação de capital humano, criando oportunidades de emprego e facilitando a formação dos trabalhadores. Devem também realizar devida diligência em

direitos humanos com base no risco, incorporando sistemas de gestão capazes de identificar, evitar e mitigar os impactos adversos reais e potenciais de suas atividades e explicar como essas repercussões serão tratadas. Assim, as empresas devem evitar causar ou contribuir para a ocorrência de impactos adversos por meio de suas próprias atividades e lidar com eles quando ocorrem, bem como procurar evitá-los ou atenuá-los, caso não tenham contribuído para sua ocorrência quando forem, contudo, diretamente ligados às suas operações, bens ou serviços por uma relação de negócios.[7]

Por sua vez, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, adotados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, estão configurados ao redor dos três eixos proteger, respeitar e reparar. Tais princípios dizem respeito, respectivamente, sobre a obrigação dos Estados em proteger os direitos humanos, a responsabilidade das empresas em respeitá-los e a necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de desrespeito a esses direitos. Os princípios consolidam a expectativa de que, independentemente do dever dos Estados de proteção aos direitos humanos, esses devem ser observados no âmbito dos negócios pelas empresas.

Não basta as empresas não violarem direitos humanos, elas devem adotar mecanismos e ferramentas para efetivamente conhecer e gerenciar os impactos de suas atividades, operações ou relações comerciais a esses direitos. Os princípios estabelecem caminhos, sendo a devida diligência em direitos humanos entendida, de forma sucinta, como os “passos que devem ser tomados para se conhecer, prevenir e remediar os impactos adversos em direitos humanos”[8]. Trata-se da aplicação do princípio “*do no harm*”, contido nos princípios orientadores da ONU sobre os direitos humanos e as empresas.[9]

Os Princípios têm sido implementados pelos Estados, juntamente com normas nacionais sobre a temática, o que demonstra o avanço de um novo regime regulatório de legislações e políticas que exigem das empresas o respeito aos direitos humanos, processo conhecido como “juridificação”, indicando esses parâmetros e princípios passaram a ser objeto de regulação pública por meio de diversos mecanismos do Direito.[10]

Nesse sentido, o Estado Brasileiro, por meio do Decreto 9.571/2018, estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, em diálogo com as diretrizes da ONU. Enumera um piso mínimo de medidas que deveriam ser efetivadas pelas empresas, tanto com relação às suas próprias instalações e trabalhadores, quanto às de seus fornecedores. Pela leitura do Decreto, observa-se que se fossem efetivadas no Caso Carrefour, e em outros semelhantes, teriam certamente evitado a trágica ocorrência e os problemas jurídicos e reputacionais relacionados. As empresas envolvidas deveriam considerar com prioridade o atendimento em particular ao disposto nos artigos 4º a 12, do decreto, a fim de evitar novas ocorrências como essa. Tais medidas envolvem, em resumo

1. A elaboração de um mapa de riscos para os direitos humanos de terceiros, para identificação, análise e priorização do enfrentamento dos mesmos;
2. A determinação de procedimentos para avaliação regular da situação de suas subsidiárias, subcontratadas ou fornecedores com os quais mantenha uma relação comercial estabelecida, no que diz respeito ao mapeamento dos riscos;
3. A definição das ações destinadas a prevenir e mitigar os riscos mapeados;

4. O estabelecimento de um mecanismo de alerta e de coleta de comunicação de indícios relativos à existência ou à concretização de riscos, estabelecido em consulta com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da referida empresa; e
5. A determinação de um dispositivo para monitorar permanentemente as medidas implementadas e avaliar sua eficácia.

Essas providências demandam o auxílio de profissionais como psicólogos organizacionais, antropólogos, sociólogos, especialistas em relações de trabalho e outros técnicos especializados que possam ajudar a empresa a criar um ambiente favorável ao respeito aos direitos humanos.

O Decreto 9.571/2018 menciona a voluntariedade quanto ao seu cumprimento, o que tem sido objeto de crítica por juristas e acadêmicos, na medida em que diminui o nível de exigência das empresas. Após dois anos de sua publicação, o decreto demanda atuação pública para sua efetiva implementação, não só dando conhecimento a ele, mas exigindo que alguns dispositivos sejam regulados, como o Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, jamais instalado. Observa-se que o caso do Carrefour reabre a discussão sobre a efetividade desse instrumento e a necessidade de reavaliar sua voluntariedade.

Reitera-se, no entanto, que se as empresas não adotarem as medidas previstas de forma voluntária é certo que assumem o risco de não empregarem parâmetros legais e razoáveis, ainda que voluntários, de devida diligência ou do dever de vigilância em seus contratos e suas relações com trabalhadores, clientes e comunidade, violando princípios básicos e dispositivos legais do Código Civil. Problemas jurídicos e reputacionais são o reflexo direto dessa falta de cuidado, gerando externalidades negativas graves de caráter econômico e legal para si e para todo o mercado, além, obviamente, de causar ou contribuir para que danos profundos ocorram para pessoas, em particular, e para toda a humanidade.

Na França, país sede do Carrefour, a Lei sobre o Dever de Vigilância, de 2017, inaugurou uma era e fixou tendência normativa global no sentido de estabelecer mecanismos mandatórios para que as grandes empresas sediadas naquele país elaborem e efetivem planos de vigilância e proteção aos direitos humanos para toda sua cadeia de fornecimento. No entanto, em análise realizada por entidades da sociedade civil organizada que inspiraram a edição da lei[11] observa-se um enorme abismo entre a *mens legislatoris* (intenção e pensamento do legislador) e a prática corporativa. Especificamente, com relação ao Carrefour, o relatório afirma que a empresa elaborou um plano de vigilância evasivo e demasiadamente genérico, em que não se detalham as medidas de mitigação dos riscos, os quais são enumerados de forma aleatória e lançados todos no mesmo nível, igualando, portanto, seus interesses corporativos aos das demais partes interessadas. O informe termina por sugerir que a empresa deveria superar a visão de que sua responsabilidade no âmbito dos planos de vigilância se traduz apenas em uma justificativa para as partes interessadas para, finalmente, representar verdadeiras decisões estratégicas.[12]

As recomendações das organizações do terceiro setor francesas não diferem muito das publicadas pelo Ministério Público Federal na Nota Pública PFDC–GT1-GT13–002/2020, emitida sobre o caso. No documento, reafirma-se a responsabilidade das empresas em relação à proteção aos Direitos Humanos e os compromissos internacionais do Estado brasileiro com o tema, concretizados por meio da edição do Decreto nº 9.571/2018. A nota lembra ainda que, como decorrência dessa premissa, uma série de condutas devem ser obrigatoriamente adotadas pelas empresas com vistas à concretização de tais valores. Por fim, o MPF conclama o Carrefour “a adotar medidas concretas, em toda a sua rede, visando a introdução de políticas de compliance em direitos humanos nas suas atividades, bem como a instituir, de forma eficiente, programas de capacitação, treinamento e qualificação de seus empregados e agentes terceirizados, objetivando o combate ao racismo institucional/estrutural e à discriminação racial” e exorta “o Carrefour e a empresa de segurança privada envolvida na morte da vítima a adotarem medidas imediatas para a reparação dos danos materiais e morais causados pelo ato ilícito, bem como a promoverem medidas corporativas visando evitar a repetição de violações aos direitos humanos”. [13]

Coincidentemente, a última edição do Fórum Econômico Mundial de Davos promoveu um profundo debate nas temáticas discutidas sob o viés econômico, como é de praxe naquele contexto, propondo o que denominou de “Great Reset”, que poderia ser traduzido como a “Grande Redefinição”, impulsionada pela tragédia causada pela pandemia do COVID-19. Pela iniciativa, as empresas deveriam atuar para além da geração de riqueza, operando como impulsionadoras de aspirações societárias (que se refere à mobilização de iniciativas que envolvam as questões da sustentabilidade nas organizações) e também sociais, dentro do escopo de um sistema social mais amplo. O manifesto publicado na ocasião, do qual retiramos o seguinte excerto, não dá margem para interpretações equivocadas:

“Uma empresa trata seus trabalhadores com dignidade e respeito. Honra a diversidade e busca a melhoria contínua das condições de trabalho e do bem-estar dos funcionários. Em um mundo de mudanças rápidas, uma empresa incentiva a empregabilidade contínua por meio do aprimoramento e requalificação de seus empregados. Uma empresa considera seus fornecedores como verdadeiros parceiros na geração de valor e oferece uma oportunidade justa para novos participantes no mercado. Da mesma forma, integra o respeito aos direitos humanos em toda a sua cadeia de fornecimento”. [14]

Reiteramos, assim, nosso entendimento de que um novo padrão de negócios deve ser estabelecido pelas empresas que operam em território nacional; um primeiro e grande impulso nessa direção se firmaria com a obrigatoriedade das Diretrizes nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, estabelecidas pelo Decreto 9.571/2018. Nesse sentido, cabe ao Poder Público auxiliar os empreendimentos nessa trajetória, aportando conhecimento, estimulando a adoção de condutas positivas baseadas na devida diligência para fins de promoção dos direitos humanos e gerando impacto asseverativo de um ciclo econômico virtuoso. Ao setor produtivo, cabe o engajamento e a adesão a um novo padrão de negócios, baseado no respeito integral aos direitos humanos, com vistas a proporcionar a sustentabilidade da atividade empresarial e a melhoria do entorno negocial. A toda a sociedade, cabe o reconhecimento de que a elevação do patamar civilizatório proporcionado pelo respeito aos direitos humanos é patrimônio de toda a humanidade, valorizando aquelas empresas que neles investem e priorizando os produtos e serviços gerados nesse contexto positivo.

Renato Bignami é auditor-Fiscal do Trabalho. Programa Estadual de Promoção do Trabalho Decente. Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo. Bacharel em Direito e Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade Complutense de Madrid.

Victoriana Leonora C. Gonzaga é advogada, especializada em direitos humanos. Pesquisadora do Centro de Empresas e Direitos Humanos da Escola de Direito (CDHeE FGV/SP). Consultora em Desenvolvimento Sustentável, e Empresas e Direitos Humanos. Assessora no Ministério dos Direitos Humanos (2016-2018).

Notas:

[1] “Armed Private Security in Latin America and the Caribbean – Oversight and accountability in an evolving context”. Disponível em: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/802bfae7fbca452bffa270d67a92fce8ee03ed8.pdf>

[2] Observa-se o Código Internacional de Conduta para Fornecedores de Serviços de Segurança Privada (ICoC, da sigla em inglês), que possui forte conexão com parâmetros internacionais sobre a responsabilidade das empresas em relação o dever de respeitar os direitos humanos.

[3] Disponível em: <https://www.justificando.com/2019/09/12/pacto-global-de-direitos-humanos-para-empresas-com-o-fim-de-elevar-o-patamar-civilizatorio/>

[4] Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Cut_and_run

[5] Disponível em:

https://twitter.com/carrefourbrasil/status/1329655073279012864?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1329655073279012864%7Ctwgr%5E%7Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2Fwww.correiodopovo.com.br%2Fnoticias%2Fpol%C3ADcia%2Fem-nota-carrefour-considera-espantamento-e-morte-de-homem-em-porto-alegre-como-ato-criminoso-1.523822

[6] Disponível em: <https://www.grupovector.com.br/>

[7] Disponível em: <http://www.pcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>

[8] UNHRC, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Geneva: United Nations, 2008. Pág. 17.

[9] BARBIERI, Catarina Helena Cortada; SCABIN, Flávia; PASQUA, Juliana Silva; IZIDORO, Leila Giovana. Limites e possibilidades da intersecção entre direitos humanos e empresas. In: Revista Direito GV, v. 14, n. 2, p. 284-301, set. 2018. ISSN 2317-6172. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/77102/73908>>.

[10] FGV CeDHE, “Prevenção do trabalho forçado na indústria da moda: análise de políticas e práticas: resultados preliminares”, Nov/2020. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29853>

[11] Disponível em: https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2019/06/2019.06.14-EN-Rapport-Commun-Companies-must-do-better_compressed_compressed-1.pdf

[12] “Carrefour must move past interpreting responsibility and duty of vigilance as means of justification for stakeholders so that it can finally translate them into its strategic decisions”

[13] Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pfdc/documentos-diversos/Notapublicapfdc.pdf>

[14] Do original: “(...) ii. A company treats its people with dignity and respect. It honours diversity and strives for continuous improvements in working conditions and employee well-being. In a world of rapid change, a company fosters continued employability through ongoing upskilling and reskilling.; iii. A company considers its suppliers as true partners in value creation. It provides a fair chance to new market entrants. It integrates respect for human rights into the entire supply chain”. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/davos-manifesto-2020-the-universal-purpose-of-a-company-in-the-fourth-industrial-revolution/>