



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

NOTA PÚBLICA PFDC-GT1-GT13-002/2020

Tema: A responsabilidade das empresas no combate ao racismo institucional/estrutural

A morte de João Alberto Silveira Freitas, às vésperas do Dia da Consciência Negra, espancado até a morte nas dependências do supermercado Carrefour, em Porto Alegre-RS, deve resultar na aplicação das sanções penais cabíveis, na reparação civil dos danos causados aos familiares da vítima e nas demais consequências jurídicas previstas pela legislação, inclusive no campo das relações de trabalho.

Tal fato criminoso, praticado por seguranças da empresa, deve também provocar reflexão nacional sobre a responsabilidade das empresas no combate ao racismo institucional/estrutural e, concretamente, sobre a necessidade de evitar a repetição de eventos como esse.

Em face disso, a PFDC - PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DOS CIDADÃOS, por meio do Grupo de Trabalho “Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial”, do Grupo de Trabalho “Direitos Humanos e Empresas”, e a PRDC-RS - Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão no Rio Grande do Sul - vêm a público esclarecer pontos importantes à discussão e manifestar seu posicionamento a respeito do tema.

I - DO CONTEXTO NORMATIVO QUE ENVOLVE A QUESTÃO

A República Federativa do Brasil “constitui-se em Estado Democrático de Direito” (CR, art. 1º), “destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social” (CR, preâmbulo).

Impõe asseverar, nesse contexto, que o Estado Brasileiro adota por princípio o **repúdio ao racismo** (CR, art. 4º), tendo como objetivos fundamentais, dentre outros, “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (CR, art. 3º, III e IV).

Tais óticas e valores, que inspiram as regras e princípios que compõem o ordenamento jurídico pátrio, devem servir de propósito à atuação das instituições, governos, agentes públicos, políticos **e de toda a sociedade civil - inclusive das empresas privadas**, sempre no sentido de apoiar e incentivar quaisquer ações que visem a abolir, erradicar e reduzir o racismo institucional/estrutural, a discriminação étnico-racial e as desigualdades sociais fundadas em preconceitos que possam ser identificados na sociedade brasileira.

A “Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância” reforça esse comando, ao impor aos países signatários que se comprometam a “prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância, inclusive: i. **apoio público ou privado a atividades racialmente discriminatórias e racistas ou que promovam a intolerância, incluindo seu financiamento**” (Artigo 4º - destacou-se).

No mesmo sentido, a Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

2001, na África do Sul, destaca “o papel fundamental que a sociedade civil desempenha na luta contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata, em particular, na assistência aos Governos no desenvolvimento de regulações e estratégias, em tomar medidas de ação contra tais formas de discriminação e através de implementação continuada” (item 116 – destacou-se).

No intuito de reconhecer e reforçar, na ordem jurídica interna, a responsabilidade das empresas em relação à proteção aos Direitos Humanos e os compromissos internacionais do Estado brasileiro com o tema, o Decreto nº 9.571/2018 estabeleceu as diretrizes nacionais sobre empresas e Direitos Humanos, determinando ser “responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento” (art. 6º – destacou-se), e impondo, como decorrência dessa premissa, uma série de condutas a serem obrigatoriamente adotadas pelas empresas com vistas à concretização de tais valores, dentre as quais se destacam:

I - agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral;

[...]

V - garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos;

[...]

IX - comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas;

X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

[...]

XIV - adotar indicadores específicos para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos; e

XV - adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança.

Essa norma nacional reflete, ainda, o que preveem os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, aprovados pelo



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas - ONU em junho de 2011, e, sobretudo, as Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico - OCDE para Empresas Multinacionais para a abordagem de direitos humanos em suas condutas empresariais, que devem ser socialmente responsáveis e legalmente adequadas.

II - RACISMO ESTRUTURAL E O IMPACTO DESPROPORCIONAL DA VIOLÊNCIA SOBRE A POPULAÇÃO NEGRA

Questão significativa que aflora desse episódio de violência racial é o papel exercido pelas empresas de segurança privada - que também devem honrar seus compromissos com o Estado de direito e o respeito aos direitos humanos - na perpetuação da discriminação racial.

Analisando especificamente o comportamento das forças policiais, a pesquisa “A filtragem racial na seleção policial de suspeitos: segurança pública e relações raciais”, publicada na Coleção “Pensando a Segurança Pública”¹, identificou que os “tipos suspeitos” que são alvos de agentes de segurança “são compostos por critérios estigmatizantes que informam a ação policial. Embora os policiais neguem realizar a seleção de suspeitos pela cor da pele, este diacrítico, articulado a outras marcas corporais, como cabelo, formas de corporeidade, tipo de vestimenta, local, horário, orienta a lógica da suspeição policial (...)” (destacou-se).

E, infelizmente, esse processo de filtragem racial policial é replicado, à exaustão, nas empresas de segurança privada, compostas,

1 SINHORETTO, Jacqueline et alii. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/senasp/anexos/pensando-a-seguranca-publica_vol-5.pdf>. Acesso em 2.nov.2020.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

não raramente, por policiais aposentados, ex-policiais ou policiais afastados de atividades funcionais. Emblemático exemplo desse processo de reprodução de práticas discriminatórias é o caso do ex-jogador de basquete Richard Augusto de Souza Pinto, seguido por um segurança da Rede Pão de Açúcar de Supermercados, durante todo o período em que fazia compras no local, por ser considerado “suspeito” apenas em razão da cor - o fato, ocorrido em 2017, ensejou a condenação da empresa, no ano de 2019, ao pagamento de indenização pelos danos morais causados ao atleta.

Essas constatações são apenas pequenos fragmentos que compõem a imensa rede de racismo estrutural verificada em nossa sociedade, problema que está na origem de dados alarmantes, que demonstram o impacto desproporcional da violência sobre a população negra brasileira, e dos quais se apresentam os seguintes exemplos: i) a cada 21 minutos, um jovem negro é assassinado no Brasil; ii) as pessoas negras e pardas, mesmo correspondendo a pouco mais da metade da população brasileira, constituem quase dois terços da população carcerária no Brasil², tendo 2,7 vezes mais chances de serem vítimas de assassinato do que uma pessoa branca, conforme dados do IBGE³; e iii) em 2019, mais de 35 mil pessoas negras foram mortas no Brasil.

III - CONCLUSÃO

É imperioso que os Poderes Públicos e a iniciativa privada se aliem para promover e incrementar ações visando o combate, a prevenção e erradicação do racismo institucional/estrutural presente na sociedade brasileira, como forma de dar efetividade aos direitos humanos garantidos

² Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/noticias/sistema-carcerario-brasileiro-negros-e-pobres-na-prisao>>. Acesso em 13.jul.2020.

³ Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/ibge-populacao-negra-e-principal-vitima-de-homicidio-no-brasil/>>. Acesso em 13.jul.2020.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

pelo ordenamento jurídico brasileiro e por normativas internacionais. O fato que deu ensejo à edição desta Nota Pública é apenas um reforço do caráter indispensável da atuação das empresas nesse processo.

Nesse sentido, coibir práticas e abordagens violentas, abusivas, desproporcionais, agressivas e letais – especialmente contra pessoas negras, alvos preferenciais das forças de segurança, sejam públicas ou privadas – é um dever do Estado e das empresas.

Práticas discriminatórias e de violência direcionada a grupos socialmente vulneráveis, ainda que levadas a efeito por prestadores de serviços, funcionários terceirizados ou prepostos das empresas e instituições tomadoras de seus serviços, constituem ações e atuações de responsabilidade destas, devendo acarretar imputação conjunta da devida responsabilização por tais atos, inclusive pela omissão na adoção de práticas orientativas, pedagógicas e de gestão direcionadas à atuação destes agentes de segurança.

Em outras palavras, os tomadores de serviços são responsáveis pelas atitudes de viés violento, preconceituoso, racista e violadoras de direitos resultantes de atividades de segurança privada.

Assim, é fundamental que o combate ao racismo institucional/estrutural avance com o engajamento das empresas privadas brasileiras e das transnacionais que aqui atuam, não apenas em demonstrações públicas, notas de lamentação ou em campanhas de *marketing*, mas igualmente por meio da efetiva implementação da diversidade em seus quadros e do firme e incessante combate ao racismo no ambiente corporativo ou empresarial, inclusive em relação a empresas terceirizadas ou fornecedores.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

É com essas percepções e fundamentos que a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC) – por intermédio de seus Grupos de Trabalhos de “Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial” e “Direitos Humanos e Empresas” – e a Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão no Rio Grande do Sul (PRDC-RS):

1. Manifestam seu profundo repúdio ao ato de violência racial que provocou a morte de João Alberto Silveira Freitas;

2. Esperam, atentamente, que as autoridades gaúchas reajam com o rigor exigido pela Constituição da República, pelas leis penais brasileiras e pelos tratados internacionais para punir os responsáveis diretos e indiretos por esse ato de bárbara violência;

3. Manifestam sua preocupação com os repetidos eventos de violência contra negros e contra pessoas economicamente vulneráveis, sem qualquer situação de suspeição legitimamente aceitável, pela ação de empresas de segurança privadas contratadas para segurança patrimonial;

4. Conclamam 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;

5. Exortam 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.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

Brasília, 20 de novembro de 2020 (Dia Nacional da
Consciência Negra).

Carlos Alberto Vilhena
Subprocurador-Geral da República
Procurador Federal dos Direitos do Cidadão

Marco Antonio Delfino de Almeida
Procurador da República
Grupo de Trabalho de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial
Coordenador

Vladimir Barros Aras
Procurador Regional da República
Grupo de Trabalho Direitos Humanos e Empresas
Coordenador

Enrico Rodrigues de Freitas
Procurador da República
Procurador Regional dos Direitos do Cidadão no Rio Grande do Sul



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Assinatura/Certificação do documento **PGR-00446542/2020 NOTA TÉCNICA nº 16-2020**

.....
Signatário(a): **ENRICO RODRIGUES DE FREITAS**

Data e Hora: **20/11/2020 18:53:24**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **MARCO ANTONIO DELFINO DE ALMEIDA**

Data e Hora: **20/11/2020 18:49:27**

Assinado com certificado digital

.....
Signatário(a): **CARLOS ALBERTO CARVALHO DE VILHENA COELHO**

Data e Hora: **20/11/2020 18:47:37**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **VLADIMIR BARROS ARAS**

Data e Hora: **20/11/2020 19:09:29**

Assinado com certificado digital

.....
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave 19AC13F9.A51F5E8A.ACDA0344.0BC72AAC