

COMBATE AO RACISMO E CONDENAÇÕES DO BRASIL PELA CORTE INTERAMERICANA: O GAP ENTRE A RESPONSABILIZAÇÃO EMPRESARIAL E DEVER DE PROTEÇÃO ESTATAL

.....
Danielle Anne Pamplona

Professora da graduação e da pós-graduação na PUC-PR; Pós-doutora pela American University (Washington-DC);
Pesquisadora visitante do Max Planck Institute for Public Comparative Law and International Law;
Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina; Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo; Vice-diretora da Academia Latino Americana de Direitos Humanos
e Empresas e coordenadora da Clínica de Direitos Humanos da PUCPR.

Inês Virgínia Prado Soares

Desembargadora no Tribunal Regional Federal da 3ª Região; Mestre e Doutora em Direito pela Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo; Realizou pesquisa de pós-doutorado no Núcleo de Estudos de Violência
da Universidade de São Paulo - NEV-USP (2009-2010).

Melina Girardi Fachin

Pós-doutoranda pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; Doutora e Mestra em Direito
pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Visiting Researcher na Harvard Law School;
Professora dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade
Federal do Paraná; Coordenadora do Núcleo de Estudos em Sistemas de Direitos Humanos
da Universidade Federal do Paraná (NESIDH-UFPR).

RESUMO

O texto aborda a distância entre o dever do Estado brasileiro de proteger as pessoas negras e a responsabilização das empresas em relação às condutas racistas praticadas. Sob esse enfoque, são analisadas duas recentes condenações do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), nos casos: Fazenda Brasil Verde (2016); e Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares (2020).

Palavras-chave

Responsabilidade Social das Empresas (RSE); racismo; trabalhadores negros; Corte Interamericana de Direitos Humanos; escravidão contemporânea.

ABSTRACT

The text analyzes the gap between the Brazilian State's duty to protect black people and the accountability of companies in relation to the racist practices. In this light, two recent

convictions of Brazil by the Inter-American Court of Human Rights (IACHR) are analyzed in the cases: Fazenda Brasil Verde (2016); and Employees of the Fire Factory of Santo Antônio de Jesus and their Relatives (2020).

Keywords

Corporate Social Responsibility (CSR); racism; black Workers; Inter-American Court of Human Rights; contemporary slavery.

1. INTRODUÇÃO

Apesar de legalmente abolida há quase 130 anos no país, e em plena dissonância com o projeto constitucional pátrio, o racismo estrutural ainda é realidade presente nas relações públicas e privadas, por meio de formas contemporâneas (mais ou menos) explícitas de discriminação, inclusive nas relações de trabalho, com situações análogas à escravidão.

A desigualdade racial, como outros obstáculos para a concretização de direitos sociais, é geralmente enfrentada por políticas estatais. Mas, ao lado do Estado, as empresas

podem desempenhar relevante papel ao demonstrar respeito pelos direitos humanos.

As condutas empresariais dependem de incentivos que podem vir do ganho com imagem ou de leis que exijam ou respaldem mudanças na estrutura e nas políticas de gestão. O texto procura demonstrar que há fundamento para que o Estado promova condutas empresariais que assegurem igualdade racial, e que o Estado brasileiro tem falhado em cumprir com suas obrigações.

O objetivo do artigo é abordar a distância, no cenário brasileiro, entre o dever do Estado e a responsabilização das empresas em relação às condutas racistas. Sob esse enfoque, analisaremos duas recentes condenações do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), nos casos: Fazenda Brasil Verde (2016); e Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares (2020).

2. RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS E SUA VINCULAÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS

A existência de responsabilidade social de empresas e as razões pelas quais as empresas deveriam se preocupar com esse tema são debatidas desde, pelo menos, a década de 50 do século passado. Trata-se de discutir a possibilidade e, por que não, a necessidade de que empresas se desviem de seu foco principal - obtenção do lucro - e busquem concretizar outros benefícios para a comunidade onde se inserem. O debate não é simples e tem consequências importantes, passando pela substituição do Estado na definição de temas que merecem atenção e chegando na obrigação dos gestores das empresas perante acionistas, funcionários e membros da comunidade. Logo se percebeu que essa discussão poderia concluir pela adoção de condutas empresariais que trariam benefícios para as empresas a partir do modo com que a sociedade passaria a enxergar sua atividade. Assim, foi fácil para que alguns setores se convencessem da relevância de adotar condutas que permitissem que lhes fosse atribuída uma imagem positiva.

Essas condutas, no entanto, não deveriam prejudicar a visibilidade dos impactos negativos que as atividades econômicas podem ter sobre direitos humanos. De fato, não é a mesma situação observar as condutas positivas de empresas para promoção de direitos e observar o quanto suas atividades podem afetar negativamente outros

direitos. As diferentes preocupações com os impactos negativos das atividades empresariais são reunidas sob o signo de 'Empresas e Direitos Humanos'. Desde a década de 1970, esse tema vem ganhando espaço na Organização das Nações Unidas (ONU) com a criação de um centro para debater as possibilidades de criação de regulamentação da conduta de empresas. Em 2005, como resultado do amadurecimento do tema, John Ruggie é nomeado Representante Especial do Secretário-Geral para o tema de Empresas e Direitos Humanos [sigla original, RESG] e, em 2008, apresenta o relatório intitulado "Proteger, Respeitar e Remediar: Um Marco sobre Empresas e Direitos Humanos".¹

Em 2011, John Ruggie apresentou ao Conselho de Direitos Humanos o desenvolvimento deste marco, sob a denominação de Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Trata-se de 31 princípios que estabelecem a obrigação dos Estados de proteção dos direitos humanos; a responsabilidade das corporações de respeito aos direitos humanos; e os mecanismos para dar respostas adequadas aos impactos negativos que possam ser causados pelas atividades econômicas sobre os direitos humanos. Não há o estabelecimento de qualquer nova obrigação para as empresas, eis que os Princípios sequer poderiam fazer isso. Como o próprio John Ruggie descreve, eles são o fim do começo², ou seja, refletem uma visualização estanque do que era possível encontrar em termos de obrigações de Estado e responsabilidade de empresas, naquele momento.

Em junho de 2014, o mesmo Conselho da ONU aprovou a Resolução 26/9 (A/HRC/Res/26/9) para criar um grupo aberto intergovernamental com o objetivo de elaborar um instrumento vinculante para regular as atividades de corporações transnacionais e outras empresas. Os Princípios Orientadores são o marco da ONU para o tema, e estabelecem que o Estado deverá enunciar claramente o que pretende das empresas. E aqui se percebe que nosso Estado poderia claramente indicar como espera que as empresas respeitem os direitos humanos. Afinal, são vários os direitos que podem ser impactados positiva ou negativamente pela atuação empresarial.

Por conta dos Princípios Orientadores, o Brasil, além de ter um papel de promotor de respeito aos direitos humanos (o qual não tem desempenhado com muito êxito), deve

assegurar que haja coerência política entre os seus diferentes órgãos e instituições. Aqui falha novamente o Estado brasileiro. O marco da ONU é claro ao estabelecer que o Estado deve assegurar que todos os órgãos governamentais estejam conscientes do que significam as obrigações em relação aos direitos humanos, dando-lhes coerência política horizontal para que possam atuar de forma compatível com as obrigações internacionais assumidas em relação à proteção de direitos humanos.

A ausência de uma normativa vinculante faz com que, atualmente, as maiores e mais importantes iniciativas para esse tema estejam assentadas em condutas gestadas pelas próprias empresas. No Brasil, muitas dessas ações baseadas na autorregulação estão influenciadas pelo Pacto Global da ONU e pela consolidação de sua rede nacional.

O Pacto Global, lançado em 2000 pela ONU e considerado a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, “é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade”³. As empresas que aderem ao Pacto Global também se comprometem com a Agenda 2030 da ONU e com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Estes ODS compõem um plano de ação para concretização dos direitos humanos, que está consolidado na Agenda 2030.

O Pacto Global da ONU e todos os debates travados pela comunidade internacional, que são incentivados pela ONU e canalizados pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos (GTEDH), somam-se a outras importantes iniciativas das empresas, que sempre buscaram a “autorregulação” ou uma adesão voluntária a condutas alinhadas com o respeito aos direitos humanos, em oposição à regulação estatal. Ainda no campo dos marcos regulatórios estabelecidos pela comunidade internacional e que pautam a responsabilidade social das empresas (RSE) e previnem a violação a direitos, há *os Princípios do Equador*, mais voltados à área ambiental, ou as Diretrizes para Multinacionais e os Guias de Devida Diligência, ambos da OCDE. Todos eles são voluntários.

A distância que ainda encontramos entre a adoção de autorregulamentação e a concretização

de direitos faz com que engrosse o movimento pela adoção de normas vinculantes. De fato, a autorregulamentação não tem demonstrado bons resultados quando se observam os impactos negativos das atividades econômicas em direitos humanos e no meio ambiente, apesar de possibilitar a demonstração de inúmeras iniciativas benéficas aos direitos humanos e ao meio ambiente, ainda que divorciadas dos impactos ocorridos por força da atividade principal das empresas. Essa tendência pode se dar no ambiente doméstico e no internacional.

No âmbito do direito internacional, a adoção de um tratado sobre o tema pode levar Estados a adotar as medidas domésticas necessárias para que os direitos sejam respeitados, mas ainda não há previsão para que ele seja vigente em futuro próximo, apesar do avanço nas discussões dentro do grupo intergovernamental. Assim, o que realmente está mais próximo de dar uma resposta adequada às vítimas de violações é o ordenamento doméstico. É preciso lançar mão dos instrumentos jurídicos disponíveis no plano interno de cada Estado para prevenir, remediar ou punir concretamente as ações que violam direitos humanos praticadas por quaisquer empresas, nacionais ou não, atuando em seu território ou não.

De qualquer modo, o que se retira dos Princípios Orientadores e das Diretrizes para Multinacionais da OCDE - ambas de caráter voluntário - é que cabe aos Estados estabelecer as condutas esperadas das empresas, assumindo o relevante papel das empresas e os impactos positivos que podem ter nos direitos; determinando as medidas que devem ser tomadas para prevenção de violações a direitos humanos; e estabelecendo as medidas de reparação que devem ser adotadas quando a violação ocorrer.

3. ESTADO, EMPRESAS E RACISMO

Dentre as inúmeras possibilidades de que as corporações invistam para dar sua contribuição para a concretização de direitos humanos, está a de inserção empresarial para a redução de desigualdades raciais. Uma das importantes bases para eleição dessa frente está no reconhecimento da existência de discriminação estrutural no Brasil.

O histórico de subjugação, marginalização, segregação e exclusão sofridos pela população negra tem repercussões contínuas e duradouras no pleno gozo dos seus direitos humanos, razão

pela qual, conforme leciona Adilson Moreira, a apreciação de casos de discriminação racial não pode ser feita a partir da consideração de uma única perspectiva, sendo sistêmica, institucional e estrutural.⁴ Nas palavras de Silvio Almeida:

As instituições reproduzem as condições para o estabelecimento e a manutenção da ordem social. Desse modo, se é possível falar de um racismo institucional, significa que a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar. Assim como a instituição tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente - com todos os conflitos que lhe são inerentes -, o racismo que essa instituição venha a expressar é também parte dessa mesma estrutura.⁵

A discriminação estrutural é um conceito adotado pelo sistema interamericano de direitos humanos e utilizado pela Corte Interamericana para condenação dos Estados, inclusive do Brasil. Aliás, a primeira vez em que a Corte IDH expressamente determinou a responsabilidade internacional contra um Estado por perpetuar uma situação estrutural histórica de exclusão, foi exatamente na condenação do Brasil no caso *Trabalhadores Fazenda Brasil Verde*, de 2016.⁶

Em diálogo com o sistema ONU⁷, a discriminação estrutural é aquela inerente à ordem social, a suas estruturas e a seus mecanismos jurídicos, institucionalizada em todos os âmbitos das sociedades, resultando em práticas discriminatórias.⁸ Uma das vertentes importantes dessa discriminação é o racismo estrutural. Em estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o racismo é definido como uma forma particular de discriminação, que no Brasil tem origem histórica vinculada à escravidão.

O racismo estrutural permeia as discussões sobre efetividade dos direitos sociais no Brasil. A Constituição inspirou a criação de instituições e o desenho de políticas públicas para o combate ao racismo, ao destacar a dignidade e a cidadania como fundamentos do Estado Democrático brasileiro e ao trazer diversos artigos que valorizam a igualdade racial, criminalizam atitudes racistas e garantem o direito de manutenção da identidade cultural, conferindo, inclusive, direitos territoriais às comunidades quilombolas.

Além disso, nos dispositivos constitucionais, é previsto que cabe ao Estado brasileiro a

construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e ainda a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.⁹ A declaração desses objetivos é o reconhecimento da necessidade de desenvolvimento econômico e social e da existência de desigualdades. Assim, o texto constitucional permite e fomenta atuação do Estado e também das empresas na questão racial na busca de uma igualdade material qualificada pela dignidade da pessoa humana. Mesmo com a garantia de igualdade, o racismo persiste, porque foi operacionalizado no impedimento da fruição da dignidade pelas pessoas negras.¹⁰

Entre as décadas de 1990 e 2000 o poder executivo federal se envolveu no combate ao racismo, com a estruturação de unidades e órgãos públicos para implementação de políticas públicas desenhadas para fortalecimento dos direitos das pessoas negras. Uma das iniciativas mais importantes foi a criação, em 2003, da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), no âmbito do governo federal, sempre ligada à pasta de direitos humanos ou equivalente.

Apesar da importância do reconhecimento, no âmbito federal, da necessidade de uma atuação estatal permanente na implementação de medidas e ações que permitam alcançar a igualdade racial, as pesquisas dos órgãos oficiais não deixam dúvidas que a desigualdade no Brasil é marcada pelo elemento racial e que as medidas adotadas pelo Poder Público, com leis, políticas públicas e departamentos estatais voltados ao combate do racismo, ainda não foram suficientes para reverter o cenário.¹¹

É possível afirmar que diferentes conjunturas permitiram que o exercício de atividades econômicas afetasse os direitos das pessoas negras. Atuando de mãos dadas com diferentes governos, ou de maneira autônoma, as empresas adotaram (e ainda adotam) posturas e ações que, na prática, permitiram a naturalização ou o incentivo ou a facilitação de violações com base em discriminação racial. Assim, a dominação racial se manifesta, por meio do controle dos espaços de poder - públicos e privados - sobretudo das instituições econômicas, construídas para beneficiar faixas da população (elites brancas) que controlam a sociedade como um todo. Nas

palavras de Moreira: “Sistemas de dominação social são construídos a partir de um consenso entre os membros dos grupos dominantes sobre os meios a partir dos quais eles podem reproduzir seus interesses por meio do controle sobre esferas centrais da vida social, como a política e a economia.”¹²

No Brasil, a liberdade econômica e os princípios constitucionais da livre iniciativa e da função social da propriedade resguardam as empresas da submissão compulsória a medidas e ações não previstas em leis. A adoção de uma política empresarial afirmativa para pessoas negras, com iniciativas além do que já é estabelecido legalmente, é uma liberdade e uma opção de gestão da corporação e está na seara do que se convencionou chamar de Responsabilidade Social das Empresas (RSE).

Nota-se que falamos de medidas para promoção de direitos, especialmente os direitos sociais, econômicos e culturais escamoteados (e, muitas vezes, perversamente atacados) pela discriminação estrutural, como são os direitos das pessoas negras, afetadas pela discriminação decorrente do racismo.

Logicamente, a prevenção e a proteção conduzem à promoção e consolidação de direitos, inclusive para as pessoas negras. Mas numa situação de racismo estrutural, como a existente no cenário brasileiro, a promoção dos direitos sociais e econômicos deve ser o passo inaugural, o mote da gestão empresarial; e não, apenas, a consequência do respeito às normas e do cumprimento do dever de não violar os direitos, embora essa atitude seja essencial para um patamar mínimo de justiça social.

O que se deseja ressaltar é que há espaço para a autorregulação e mesmo para um reposicionamento da corporação diante de reação do público, no tema do racismo estrutural. No Brasil, há exemplos de mudanças voluntárias, sem qualquer necessidade de litígio judicial ou extrajudicial, vindos das empresas de televisão e da indústria da moda, após experiências negativas, com prejuízos e desgastes da imagem em decorrência de práticas vistas como racistas.

Mesmo sem episódios que chamem atenção para uma possível atuação racista, as empresas podem adotar medidas individualizadas ou agrupar-se em torno de iniciativas comuns, para promoção dos direitos das pessoas negras.

Não deveria ser necessário nenhum comando legal a mais para que as empresas, sozinhas, tomassem o cuidado de se certificar sobre os riscos de sua atividade e tomar as medidas necessárias para que os direitos sociais sejam efetivos. Mas como isso ainda não acontece, somos levados à outra ponta da discussão, que é a responsabilização e a punição de empresas que violam os direitos das pessoas negras, com práticas racistas ou com atitudes que não previnem a ocorrência de tais práticas.

A questão é que o Brasil não cumpre adequadamente sua obrigação internacional de proteção de direitos humanos, e dos direitos das pessoas negras em particular, ao não estabelecer em leis e políticas claras e coerentes os deveres das empresas de respeitar esses direitos, de prevenir a sua violação e de reparar em caso de violação.

3.1 A ausência de prevenção e as possibilidades de reparação

Além dos princípios da RSE, indicados pela comunidade internacional, há também uma percepção, decorrente da experiência acumulada nas últimas décadas, que é preciso lançar mão dos instrumentos jurídicos disponíveis no plano interno de cada Estado para remediar ou punir concretamente as ações de violações aos direitos humanos praticadas pelas suas empresas transnacionais, que atuam em outro país.

Muitas vítimas de violações de direitos humanos e organizações não governamentais de defesa têm recorrido a Tribunais utilizando as normas de responsabilidade civil por dano para fundamentar ações judiciais contra empresas. Alguns Tribunais têm recebido essas demandas e as respostas ainda não são consistentes o suficiente para indicar padrões e situações de êxito.

E nesse ponto, fica clara a vinculação da responsabilidade à finalidade de proteção das expectativas dos grupos injustiçados historicamente e à postura das empresas que contribuem atualmente para o desenvolvimento econômico local. No caso das pessoas negras, a responsabilidade civil da empresa está ligada ao “dever” de prevenir situações de desigualdade em razão da raça e o dano injusto encontra aporte no reconhecimento do racismo estrutural.

No cenário brasileiro, não é difícil imaginar que programas de *compliance* e políticas de gestão

empresarial, que contenham iniciativas para maior contratação e promoção de pessoas negras, sejam criados como forma da empresa perseguir uma maior diversidade em seus quadros e para veicular uma imagem positiva, que lhe diferencia das concorrentes, gerando mais lucros.

Ainda é necessário dar um passo adiante em direção a concepção integral dos direitos humanos, alçando, não apenas pela porta jurisdicional, a realização desses direitos como verdadeiros direitos humanos – em especial em contextos estruturais e sistemáticos de violação.

No cenário local, a reabilitação das vítimas encontra o desafio de lidar com a discriminação estrutural, aquela inerente à ordem social, a suas estruturas e a seus mecanismos jurídicos, institucionalizada e que resulta em práticas expõem os mais frágeis a maiores riscos e perigos. Nesse sentido, é importante lembrar que a primeira vez em que a Corte IDH expressamente determinou a responsabilidade internacional contra um Estado, por perpetuar uma situação estrutural histórica de exclusão, foi exatamente na condenação do Brasil, no caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde*, em 2016, como será visto abaixo.

3.2 O reconhecimento internacional da insuficiência do Estado

Os fatos do caso remontam à situação de trabalho forçado e servidão a que foram submetidos centenas de trabalhadores na Fazenda Brasil Verde, localizada no Sul do Estado do Pará. Esta conjuntura foi primeiramente conhecida quando alguns trabalhadores conseguiram escapar do local e procuraram autoridades para denunciar o que ali vivenciaram.

Em fiscalização realizada pelo Grupo Móvel do Ministério do Trabalho constatou que, além de trabalharem em condições de total precariedade, sofriam ameaças, inclusive com armas de fogo, e eram proibidos de deixar a fazenda.¹³ Posteriormente, foi iniciado um processo penal contra o empregador dos trabalhadores rurais, o gerente e o proprietário da Fazenda Brasil Verde, no qual verificou-se uma série de conflitos de competências. Em 2008, após o Superior Tribunal de Justiça ter determinado que a Justiça Federal seria a competente para julgar o feito, a ação penal foi extinta, vez que o juízo considerou que os crimes estavam prescritos. No ano de 2000, foi iniciado um outro processo

penal que tampouco resultou na condenação dos responsáveis pela Fazenda Brasil Verde.

Releva-se que, mesmo após o conhecimento acerca dos fatos, não foram adotadas medidas razoáveis para a prevenção e resposta, motivo pelo qual a CIDH, em análise à luz do princípio da não-discriminação, concluiu que o Estado brasileiro deveria ser responsabilizado pelas violações aos artigos 6 (Proibição da escravidão e da servidão), 5 (Direito à integridade pessoal), 7 (Direito à liberdade pessoal), 22 (Direito de circulação e residência), 8 (Garantias judiciais) e 25 (Proteção Judicial) da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, em relação ao artigo 1.1. do mesmo instrumento, em prejuízo dos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde.¹⁴

O caso foi submetido à Corte IDH em novembro de 2011 e julgado em outubro de 2016. Na ocasião, a Corte IDH avaliou que o Estado não deve apenas se abster de violar direitos, como também deve adotar medidas positivas voltadas à proteção do sujeito de direito por necessidades particulares.¹⁵ Nesse sentido, destacou-se que o Estado não adotou medidas necessárias para desempenhar sua obrigação internacional de prevenção à escravidão.

Do mesmo modo, havendo um contexto de discriminação estrutural, o Estado que não adota medidas específicas voltadas à proteção de grupos vulneráveis deve também ser responsabilizado internacionalmente.¹⁶ Sendo assim, a Corte IDH julgou que o Estado brasileiro foi omissor em relação aos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, tendo em vista que eram, em sua maior parte, pessoas pobres, negras e sem escolaridade.

Ademais, a Corte IDH ponderou que o Estado brasileiro não cumpriu com seus deveres de agir com a devida diligência, considerando a urgência da situação e o risco ao que os trabalhadores da Fazenda Brasil Verde estavam sujeitos.¹⁷ Ainda, entendeu-se que o Estado falhou em atuar dentro de um prazo razoável e oferecer recursos efetivos às vítimas para que obtivessem uma resposta da justiça.

Não só os afetados por aquele evento, inconsoláveis pela inércia do Estado, podem ser considerados vítimas pela Corte IDH, como também toda a sociedade brasileira, que tem o direito de atestar que o Estado deu efetiva resposta ao cometimento de crimes, para que estes não se perpetuem e nem contribuam para a persistente desigualdade em nosso País.

Assim, a Corte IDH constatou que as vítimas foram vulneradas pela desigualdade da realidade brasileira, marcada pela pobreza, desigualdades regionais e restrição de acesso ao emprego. Nesse sentido, concluiu-se que a pobreza e a concentração de propriedades contribuíam para a perpetuação do trabalho escravo no país.¹⁸

Diante disso, insta salientar que a vulnerabilidade socioeconômica, com marcadores raciais definidos, mostra um legado histórico a ser desconstruído pela densificação do projeto de democracia social inclusiva reafirmado pelo constituinte em 1988. Não é por acaso que, de acordo com a OIT e o MPT, 90% dos trabalhadores resgatados da escravidão vêm de municípios com baixos índices de desenvolvimento, sendo, na sua maioria, identificados como negros.¹⁹ As vulnerabilidades afloram nas complexidades das interseccionalidades.

Não restam dúvidas de que os resultados da sentença do caso *Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* se alastram pelos atores institucionais brasileiros. Um dos efeitos imediatos é trazer à tona o tema do trabalho escravo e inseri-lo novamente no debate público, provocando maior participação social e pressionando os órgãos estatais para que realizem uma prestação de contas sobre a questão.²⁰ Somada ao constrangimento internacional, a ampla divulgação em âmbito interno de uma condenação por violação a direitos humanos chama a atenção da população para a maneira como o Estado vem atuando na concretização dos direitos plasmados na CADH.²¹

Essa desigualdade da realidade brasileira, estampada sobre a alcunha da discriminação estrutural, foi novamente denunciada na penúltima condenação brasileira – o caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil*.

As circunstâncias remontam à explosão, ocorrida em dezembro de 1998, em uma fábrica de fogos de artifício em uma cidade do recôncavo baiano (que nomeia o caso). Na tragédia, quase 70 pessoas foram vitimadas, em sua maioria mulheres, muitas jovens, algumas crianças, todas em especial condição de vulnerabilidade. A sentença da Corte Interamericana constatou que a situação de extrema pobreza obrigava as vítimas a se submeterem a trabalho extremamente perigoso, na fábrica de fogos, e com uma remuneração absolutamente desproporcional à periculosidade e à insalubridade do trabalho.

A explosão aconteceu em 1998 e até 2020, quando da condenação do Brasil, os responsáveis não haviam sido punidos. Assim, foi reconhecida a falha do país em proceder a investigação por todos os meios legais disponíveis, buscando determinar a verdade e a responsabilização dos responsáveis intelectuais e materiais pelos fatos.²² Ao apreciar o caso, a Corte IDH considerou o Estado Brasileiro responsável pela violação do direito à vida (art. 4), à integridade pessoal (art. 5), aos direitos econômicos sociais, culturais e ambientais (art. 26), ao direito das crianças (art. 19), à igualdade e não discriminação (arts. 1.1 e 24), à proteção judicial e às garantias jurídicas (arts. 8º e 25º), todos da Convenção Americana de Direitos Humanos.

A Corte IDH reconheceu que foram as condições inseguras, precárias e insalubres de trabalho que ocasionaram o ambiente de violações e que o Estado brasileiro falhou com seus deveres de fiscalização – a fim de que a explosão e as péssimas condições de trabalho fossem evitadas. Além disso, segundo a Corte IDH, o Brasil faltou com o dever de promover desenvolvimento progressivo dos direitos na região – o que evitaria que o exercício de trabalho nessas condições tivesse sido uma das poucas (ou a única) oportunidade de subsistência para as vítimas. Se não bastasse, após o desastre, o Estado não investigou e responsabilizou adequadamente os responsáveis.

No caso da fábrica de fogos se reconhece situação de discriminação estrutural oriunda da vulnerabilidade comum, marcada pela pobreza, desigualdades regionais e pouco acesso à emprego. Tudo isso é entrecortado por um inevitável fator de raça - e agora Corte relembra a história do recôncavo baiano como região povoada por descendentes de antigos escravos, sem que a abolição tenha representado igualdade de oportunidades.

Ao não considerar tais vulnerabilidades, o Estado promoveu tratamento discriminatório em razão da posição econômica dos trabalhadores. Nessa senda, ressalta-se o voto fundamentado do juiz Mac-Gregor Poisot. Ele apresenta um desenvolvimento de seu voto apartado em *Fazenda Brasil Verde* (2020), agora cotejando discriminação estrutural histórica e pobreza com reflexões sobre direitos humanos e empresas e igualdade substancial.

Essas desigualdades socioeconômicas afloram nas complexidades das inter-

seccionalidades, com marcadores raciais e de gênero bem definidos. *Empregados da Fábrica de Fogos* (2020) é, acima de tudo, um caso sobre mulheres e meninas, negras e pobres.

A Corte reconheceu que as trabalhadoras nas fábricas de estalos pirotécnicos em Santo Antônio de Jesus “são normalmente mulheres que não concluíram o ensino fundamental, que começaram a trabalhar na indústria entre os 10 e os 13 anos, e que aprenderam de vizinhos e familiares, sem receber nenhum tipo de capacitação formal. Trata-se de mulheres marginalizadas na sociedade, sem outras opções de trabalho” (CORTE IDH, 2020b, par. 65). Mulheres, portanto, foram as principais vítimas do incidente na fábrica de fogos. As vulnerabilidades somadas – as interseccionalidades – agudizam o aspecto das vítimas, em especial quando falamos em mulheres negras e pobres, cujos destinos eram traçados desde muito novas.

Para esse caso, como garantia de não repetição, a Corte determinou que o país adotasse uma série de medidas de caráter estrutural, dentre as quais estão: a criação de alternativas econômicas para a inserção econômica e laboral das vítimas e familiares da explosão; e a criação e execução de um programa de desenvolvimento socioeconômico destinado à população de Santo Antônio de Jesus, cidade do Recôncavo Baiano (Parágrafos 289 e 290). Foi a primeira vez que o Brasil foi condenado a adotar medidas de reparação que contemplem as chances perdidas. Assim, a determinação da Corte de que sejam estabelecidas políticas públicas e empreendimentos que fortaleçam a população e a tirem do estado de vulnerabilidade extrema, parte do passado de desigualdades para lançar luzes para um futuro mais seguro, tanto econômica quanto socialmente. A garantia de não repetição não versa sobre a tragédia de morrer numa explosão em seu local de trabalho, mas em ter opções de sustento e escolhas de atividades seguras em sua comunidade.

A sentença traz, nesse aspecto, interseção com o princípio de igualdade e não discriminação em relação à pobreza e diálogos explícitos com disposições da Constituição Brasileira e com a Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse contexto, a decisão se aprofunda sobre o alcance do trabalho infantil e a jurisprudência da matéria (o marco anterior mais relevante era *Fazenda Brasil Verde*/2016), além de destacar a

importância do diálogo de fontes ancorado no art. 29.2 da CADH.

A sentença, dentre seus recortes, possui o gênero de forma bastante nítida, pois, como já dito, o trabalho na produção de fogos em Santo Antônio de Jesus tinha uma divisão social destinada a mulheres. As vítimas são, na sua grande maioria, trabalhadoras - mulheres, negras e periféricas.

Aqui, neste aspecto, há uma consideração importante das violações que não ocorrem em abstrato e vulneram os ainda mais vulneráveis. A interseccionalidade que marca tais violações é apta a demonstrar a interdependência das relações de poder fundadas na raça, gênero e classe, potencializando a diversidade das opressões que tem cor, classe e recortes. Os casos aqui citados evidenciam os diversos fatores interseccionais presentes na discriminação racial.²³ Por fim, releva-se que a explosão da fábrica de fogos alterou o futuro de dezenas de famílias. A “perda de chances” daquela comunidade do interior baiano, que já seria grave em um contexto de reparação concomitante às mortes, foi potencializada pela ausência de respostas adequadas do Brasil por mais de duas décadas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda que as condenações do Estado brasileiro produzam efeitos consideráveis do ponto de vista institucional, bem como em relação à imagem do Brasil no plano internacional, não há dúvidas de que há muito a se fazer para a concretização de uma sociedade livre da pobreza, da marginalização e das discriminações. Ainda, revela-se como o passado escravocrata ainda se reflete no presente brasileiro com a precarização do trabalho de negros e negras, sobretudo em contextos periféricos – como nos casos julgados pela Corte Interamericana.

As empresas podem, sozinhas, atuar de modo a impactar positivamente os direitos, ou podem fazê-lo agindo em parceria com o Estado ou subvencionadas com verbas públicas.

Ao tratar-se de um problema estrutural como o racismo, que guarda estrita relação com a pobreza, faz-se imperiosa a adoção de medidas positivas para sanar a situação de vulnerabilidade econômica. Portanto, fortalecer a tutela dos direitos sociais e por estes, de modo direto, o combate à pobreza, por meio de políticas

públicas é fundamental, mas, em um rasgo de discriminação estrutural, não é suficiente.

Assim, ao lado do que se exige do Estado, emerge o fortalecimento de outros atores privados não estatais comprometidos com a proteção dos direitos humanos sociais. Aqui, é possível observar que a noção de Estado cede espaço à ideia de comunidade construída por diversas

instituições que adotam, no que se refere aos direitos humanos, posturas de tutela. Estudar as interrelações complexas das instituições nacionais permite uma melhor proteção em face dos direitos sociais, principalmente no campo da inclusão do trabalho de pessoas em especial situação de vulnerabilidade como são as pessoas negros, na sua maioria pobres, no Brasil.

1. Como esclarece Patricia Feeney, neste Relatório: "(...) o RESG formulou um marco conceitual composto por três partes: (i) Estados possuem o dever de proteger contra violações de direitos humanos cometidas por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, normas, bem como processos judiciais adequados; (ii) empresas possuem a responsabilidade de respeitar normas de direitos humanos, o que, segundo o RESG, implica, essencialmente, controlar os riscos de causar danos aos direitos humanos, buscando, em última instância, evitar tais danos; e (iii) vítimas de direitos humanos devem ter maior acesso a remédios efetivos, incluindo mecanismos não-judiciais de denúncia (NAÇÕES UNIDAS, 2008b). Este marco normativo amplo apresentado pelo RESG foi bem recepcionado por associações empresariais, governos e por muitas organizações da sociedade civil, os quais reconheceram o fato de que o marco formulado pelo RESG incorporou grande parte das conclusões anteriormente apresentadas por órgãos de especialistas e por defensores de direitos humanos." FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de advocacy. SUR; V. 6. Número 11. Dez-2009. pp. 175-191. p. 183
2. RUGGIE, John, Representante Especial do Secretário-Geral sobre Direitos Humanos e Corporações Transnacionais e outras empresas, Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando o framework 'Proteger, Respeitar e Remediar', Conselho de Direitos Humanos, A/HRC/17/31, 21 março 2011
3. <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em 22.10.2020.
4. MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. p. 566.
5. ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo estrutural. In: CARNEIRO, Sueli; RIBEIRO, Djamila (org.). Feminismos plurais. São Paulo: Pólen, 2019. p. 29.
6. Na sentença, parágrafo 343: (...) Finalmente, o Brasil é responsável pela violação do artigo 6.1 da Convenção Americana, em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento, produzida no marco de uma situação de discriminação estrutural histórica em razão de posição econômica dos 85 trabalhadores identificados no parágrafo 206 da presente Sentença. Sentença da CIDH disponível em https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em 10.10.2020
7. COMITE CEDAW. *Recomendação Geral 19 (1992): Violência Contra Mulheres*. Doc. HRI/GEN/ Rev.7, § 10; COMITE CESCR. *Observações Conclusivas sobre a Guatemala*. Doc. ONU: E/C.12/1/ Add.3, § 33.
8. CIDH. Caso *Simone Andre Diniz vs. Brasil*, petição 12.001. Aprovado pelo Relatório 66/06, em 21/11/2006.
9. Art. 3º, I a IV, da CF.
10. NEVES, Ciani Sueli das. O Lixo Vai Falar: Racismo, Sexismo e Invisibilidades do Sujeito Negro nas Narrativas de Direitos Humanos. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 10, n. 2 pp. 116- 133, 2020, p. 125.
11. IBGE, Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece, publicado em 13.11.2019, disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>
12. MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. pp. 466-467.
13. Corte IDH. Caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, §144.
14. CIDH. Relatório nº 169/11, Caso 12.066, Admissibilidade e Mérito, Fazenda Brasil Verde, 3 de nov. de 2011.
15. Corte IDH. Caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, §316.
16. Corte IDH. Caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, § 338
17. Corte IDH. Caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* §368.
18. Corte IDH. Caso *Trabalhadores Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*. Resumo oficial emitido pela Corte Interamericana. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/editais-2018-1/Resumen-OficialFazendaBrasilVerde.pdf>>.

19. Nota Técnica Smartlab n. 1/2017. Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/-ilobrasilia/documents/generico_cument/wcms_555892.pdf. Acesso em 30 abr 2018.
20. Parra Vera denomina esse efeito como deliberativo. PARRA VERA, Óscar, op. cit., p. 390.
21. LAZZARI, Thaís. Ex-trabalhador escravo resgatado no Pará relata abuso e violência. Folha de S. Paulo. São Paulo, 13 mai. 2017. Cotidiano. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/05/1883708-ex-trabalhador-escravo-no-pa-relata-abuso-que-condenou-pais-no-exterior.shtml>>. Acesso em: 19 jul. 2017.
22. Corte IDH, *Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e Seus Familiares vs. Brasil*, sentença de 15 de julho de 2020, Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas, Série C, nº 407, § 220.
23. CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum: v. 1989, iss. 1, article 8. pp. 139-167. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>. Acesso em: 14 abr. 2022.

