MULHERES, EMPRESAS E ESTEREÓTIPOS: DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL-SISTÊMICA E INTERSECCIONALIDADE NO CASO FÁBRICA DE FOGOS *VERSUS* BRASIL

WOMEN, COMPANIES AND STEREOTYPES: STRUCTURAL-SYSTEMIC DISCRIMINATION AND INTERSECTIONALITY IN THE CASE OF 'FÁBRICA DE FOGOS' VS. 'BRASIL'

Fernanda Abreu de Oliveira[*]
Melina Girardi Fachin[**]

RESUMO: *O artigo examina elementos que compuseram a 9ª condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, atinente ao Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Investiga-se a presença, na decisão, de categorias sociojurídicas associadas a uma visão interseccional e feminista aplicada ao contexto que motivou a condenação. Busca-se identificar na decisão uma perspectiva orientada pelos direitos humanos das mulheres associados a uma metodologia feminista: em particular, o procedimento de análise de estereótipos, da interseccionalidade e das categorias discriminação estrutural e sistêmica. Apresentam-se os trechos e elementos da decisão considerados compatíveis com tais categorias, de forma que o método empregado é o dedutivo, partindo-se das categorias centrais abordadas e aplicando-as às particularidades decisórias. Conclui-se que o julgamento da corte é com elas compatível e se ajusta, por essa razão, aos direitos humanos das mulheres e ao método para julgamento pela perspectiva de gênero. Isso porque a decisão veicula expressamente as categorias mencionadas, embora delas se aproprie distanciando-se, em certa medida, da teorização feminista do direito, uma vez que instrumentaliza de forma mais preponderante conceitos com maior carga de generalidade, a exemplo de mandamentos de justiça ligados ao princípio da igualdade material.*

Palavras-chave: *Corte Interamericana de Direitos Humanos; direitos humanos das mulheres; discriminação; interseccionalidade.*

[*] Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Mossoró, RN, Brasil.
https://orcid.org/0000-0001-6401-7512
[**] Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, PR, Brasil.
https://orcid.org/0000-0002-6250-1295

ABSTRACT: *The article examines the elements that informed Brazil's 9th condemnation in the Inter-American Court of Human Rights, concerning the case Employees of the Fireworks Factory of Santo Antônio de Jesus and their families vs. Brazil. It investigates the presence, in the decision, of socio-legal categories associated with an intersectional and feminist view applied to the context that motivated the court's decision. It also seeks to identify in the decision a perspective oriented by the human rights of women in relation to a feminist methodology: in particular, the method of analysis of stereotypes, intersectionality and the categories of structural and systemic discrimination. The article presents the sections and elements of the decision considered compatible with these categories. It concludes that the court's judgment is compatible with them and, therefore, takes into consideration the human rights of women the method of judgment from a gender perspective. This is because the decision expressly conveys the mentioned categories, although it appropriates them distancing itself, to a certain extent, from the feminist theory of law, as the decision applies more preponderantly concepts with broader generality, such as notions of justice related to the principle of material equality.*

Keywords: *Inter-American Court of Human Rights; women's human rights; discrimination; intersectionality.*

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho parte de investigação exploratória que visa analisar o emprego das categorias interseccionalidade e discriminação na 9ª condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH). Trata-se do caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, com sentença exarada em 15 de julho de 2020. O caso foi submetido à referida Corte em 19 de setembro de 2018 e diz respeito à explosão de uma fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus (BA) ocorrida em 11 de dezembro de 1998, na qual 64 pessoas morreram e 6 sobreviveram.

Importa, para a presente investigação, identificar, destacar e expor à análise feminista os termos da sentença de mérito em questão, correspondente a mais recente condenação do Brasil perante a Corte IDH . Com MacKinnon (1989), emprega-se o método de abordagem feminista, que considera em particular um processo de conscientização da condição das mulheres no contexto em que estão inseridas[1].

[1] Mackinnon (1989, p. 8 e 83-84) entende que os feminismos, ao darem importância enfática às próprias percepções das mulheres acerca de suas situações, implicam uma prática de conscientização tanto como um evento concreto quanto como uma abordagem crítica em prol da mudança, caracterizando-se tal forma de aproximação dos pensamentos e da realidade, ao mesmo tempo,

Destacam-se pontos específicos da decisão em foco, correspondentes àqueles que ofertam uma consciência decisória associada às categorias "mulheres" e "interseccionalidade", especialmente consideradas no contexto que conduziu à mencionada condenação internacional. O critério de análise não aponta para os aspectos preponderantes da decisão posta, que em seu cerne parece ofertar mais ênfase aos direitos das crianças e dos adolescentes que aos direitos das mulheres, o que se depreende desde o sumário do documento analisado. Eis aí uma escolha consciente, vertida à visibilização de um grupo social.

Uma leitura metodológico-feminista da decisão importa à desconstrução dos processos de invisibilização dessas múltiplas vulnerabilidades, cuja compreensão mais corriqueira aponta para a interseccionalidade. Esse processo analítico também contribui para a desnaturalização do "ser mulher", especialmente em uma sociedade profundamente desigual como a brasileira.

A análise busca investigar ainda se as mulheres mortas em Santo Antônio de Jesus (Bahia - Brasil) apresentam características peculiares, indagando se a decisão aponta ou não para um eventual caráter interseccional das opressões e discriminações de que trata, residindo aí em grande parte a relevância justifica o presente trabalho.

Explora-se aqui o método feminista de abordagem concreta da realidade na qual estão inseridas tais mulheres, preferencialmente a partir de sua própria experiência e perspectiva, transitando-se da teoria à prática e vice-versa, de forma crítica e transformadora, para lançar sobre a abordagem do direito, de suas formas de construção e manifestação, um olhar não neutro, situado e especialmente comprometido com a efetivação dos direitos das mulheres (HARAWAY, 1995, p. 7-41).

Essa ancoragem metodológica recorre ainda à teoria feminista do direito, que parte do pressuposto de que o âmbito jurídico é conservador e faz preponderar o pensamento e a presença masculinos, sendo as mulheres historicamente alijadas de tal espaço e de outros mais socialmente relevantes.

Uma forma de colaborar para essa produção é expor à crítica e aos métodos feministas as produções jurídicas relevantes, a exemplo da decisão que será examinada, com ênfase nos aspectos decisórios que expõem os estereótipos, as condições de discriminação sistêmica e estrutural bem como as vulnerabilidades interseccionais às quais foram submetidas as mulheres vitimizadas pela explosão da fábrica de fogos de artifício de Santo Antônio de Jesus (BA). Igualmente, aplica-se ainda o método dedutivo, partindo-se das categorias centrais abordadas e aplicando-as às particularidades decisórias.

como uma técnica de análise, uma estrutura de organização, um método de prática e uma teoria da mudança social afeita aos movimentos das mulheres.

2 DAS CATEGORIAS INVESTIGADAS: ANÁLISE DE ESTEREÓTIPOS, DISCRIMINAÇÕES ESTRUTURAL E SISTÊMICA E INTERSECCIONALIDADE

Vale ressaltar, de partida, que as escolhas epistemológicas e metodológicas postas neste texto têm consequências importantes no modelo de sua abordagem. É que os feminismos em suas perspectivas substantivas e enquanto métodos indagam o mundo em suas epistemologias e ramificações políticas, reconstruindo significados de forma crítica a partir do aumento da consciência e do encontro desta com a experiência. Assim, "[...] a qualidade mais aparente deste método é o seu objetivo de apreender a situação das mulheres enquanto ela é vivida" (MACKINNON, 1989, p. 95)[2].

Recorde-se, nesse sentido, o discurso de Sojourner Truth, mulher, negra e abolicionista, na Convenção de Mulheres de 1851, em Akron, Ohio, que continua atual embora escrito há mais de 160 anos. Em primeiro lugar, ele põe em xeque a naturalização do "ser mulher", problematizando o conceito socialmente construído da mulher como indivíduo essencialmente frágil e dependente de amparo e proteção domésticos, com reduzida capacidade de participação dos espaços sociais designados como públicos.

Assim o fez também Simone de Beauvoir (1970, p. 7) ao declarar que "[...] todo ser humano do sexo feminino não é, portanto, necessariamente mulher", perguntando-se ainda se a feminilidade tida por muitos como ameaçada seria "secretada pelos ovários" ou se estaria "congelada no fundo de um céu platônico". Ressalte-se que a autora não alcança uma perspectiva interseccional aportada à teoria feminista pelos feminismos negros, todavia é necessário enfatizar que – desde suas fundações – os feminismos têm como um de seus eixos mais relevantes, críticos e revolucionários a busca pelo reconhecimento do caráter cultural e construído dos papeis sociais atribuídos a homens e mulheres[3].

---

[2] Trata-se aqui de uma leitura e tradução livres da seguinte passagem da obra citada: *"Pervasively implicit in these substantive insights is feminism's method of knowing about the world in its epistemological and political ramifications. Consciousness raising is a face-to-face social experience that strikes at the fabric of meaning of social relations between and among women and men by calling their givenness into question and reconstituting their meaning in a transformed and critical way. The most apparent quality of this method is its aim of grasping women's situation as it is lived through"* (MACKINNON, 1989, p. 95).

[3] Vale ressaltar que este trabalho, no que corresponde ao aspecto dos papeis sociais atribuídos a homens e mulheres, não avança na crítica histórica à evolução dos feminismos desde sua assim chamada "primeira onda", embora seja relevante ressaltar que, contemporaneamente, a crítica pós-estruturalista centraliza boa parte das discussões que revisitam as categorias "mulheres", "sexo" e "gênero", numa perspectiva inclusiva e plural. Embora ciente da importância de tal análise teórica, a escolha metodológica posta considera o fato de que a categoria "mulheres", ao menos *a priori,* parece adequar-se ao tratamento social e jurídico das pessoas vitimizadas, sendo vórtice central das múltiplas discriminações sistêmicas e estruturais às quais foram elas expostas.

Tal ideia expõe uma fratura histórica dentro dos movimentos feministas que deu origem ao feminismo negro, para dar conta em específico desse aspecto interseccional complexo não alcançado pelos feminismos de primeira hora: a inexistência de uma forma idêntica de opressão e desigualdade válida para todas as mulheres.

Ainda, como ressalta Bell Hooks (2019, p. 45)[4], mulheres negras estão "na base da pirâmide ocupacional" e seu status social é "inferior ao de qualquer outro grupo", carregando "o fardo da opressão sexista, racista e de classe". É um grupo que, socialmente, não foi estruturado para explorar ou oprimir qualquer "outro". Já as mulheres brancas e os homens negros teriam as duas possibilidades: atuar como opressores ou oprimidos (HOOKS, 2019, p. 45).

Por sua vez, a análise da Jurisprudência da Corte IDH tem sido apresentada como essencial à proteção dos Direitos Humanos no Brasil, reconhecendo-se, a partir de casos como Gomes Lund e Maria da Penha, as importantes consequências do litígio internacional no contexto nacional. Isso teria possibilitado a alteração legislativa quanto a políticas públicas, a oferta de maior visibilidade às violações de direitos humanos e a imposição de pressão política e jurídica sobre o Estado a fim de que este apresente justificativas e soluções para as violações operadas (FACHIN; CARVALHO, 2020, p. 503).

Se devidamente consideradas dentro das perspectivas feministas que dão ênfase e visibilidade à situação vivenciada pelas mulheres em toda sua pluralidade, também se apresentam mecanismos importantes de desconstrução de estereótipos sob a ênfase na utilidade da *"análise de estereótipos",* considerada como método de desvelamento e desconstrução de desigualdades e desmantelamento dos processos de discriminação sistêmica e estrutural. Esse aparato metodológico possui forte impacto na condução dos processos de interpretação e construção de categorias jurídicas relevantes e associadas à teoria crítica do direito em perspectiva feminista.

Cabe destacar aqui a leitura teórico-prática oferecida pela advogada e professora Laura Clérico (2020, p. 107-140), segundo a qual se tem ampliado o emprego da *"análise de estereótipos"* na jurisprudência das Cortes Internacionais de proteção aos Direitos Humanos e dos Tribunais Nacionais. Para a autora, essa é uma tendência presente nas decisões da Corte IDH , a exemplo dos seguintes casos: a) sobre discriminação por orientação sexual (casos *Atala*, *Duque e Flor Freire*); b) de discriminação por gênero (casos *Campo Algodonero*, *Atala*, *Artavia Murillo*, *Véliz Franco, Velásquez Pais e Gutiérrez Hernández*); c) de discriminação por informalidade

[4] No texto, o nome da autora é escrito tal e qual por ela posto em seus escritos, todo em letras minúsculas, o que oferta uma visão contramajoritária da expressão linguística dominante, significando uma posição política relevante no desenvolvimento de sua obra.

da relação afetiva e família não tradicional (casos *Fornerón*); e d) de discriminação interseccional, no caso de menina (idade e gênero) portadora de HIV e vivendo em condição de pobreza (caso *Gómez Lluy*).

Emprega-se a "*análise de estereótipos*" como ferramenta metodológica para dois fins centrais: a) instrumentalizar o ataque à constitucionalidade ou convencionalidade de normas ou práticas que se sustentam em imagens estereotipadas de determinadas pessoas que impliquem violação de direitos; b) instrumentalizar os operadores do direito, principalmente os que laboram em órgãos do Poder Judiciário, a fim de que não empreguem uma interpretação estereotipada, além de lhes ofertar possibilidades para cumprimento das obrigações de desmantelamento de tais estereótipos, costumeiramente insertos nas formalidades jurídicas e na naturalização de fatos. A noção de estereótipo, reconhecidamente, é transmudada da Sociologia para o Direito e apresentada a partir dos elementos conceituais encontrados na própria jurisprudência da Corte IDH :

> Em suma, quando aparecem as mulheres em lugares subordinados que se referem a papéis sociais que tipicamente lhes atribuem, estamos diante de um estereótipo de gênero. A ideia de imagem estereotipada ajuda a compreender o problema que dá origem ao caso e a desarmar as razões que se alegam para justificar a violação dos direitos. Essas imagens estereotipadas refletem (e reforçam) a distribuição desigual de poder que põe um coletivo no lugar de subordinação e a outro, novamente pela assinalação de regras sociais, no lugar de vantagem ou de privilégio (CLÉRICO, 2020, p. 114, tradução nossa).

Reconhecendo que a Corte IDH não possui uma metodologia de análise de estereótipos em seus casos, Laura Clérico (2020, p. 114) aponta caminhos para detectar estereótipos, apresentando como passo inicial a busca por respostas às seguintes perguntas: a) se há negativa de algum benefício às mulheres em razão da existência de certo estereótipo de gênero; b) se há imposição de certa obrigação às mulheres em razão da existência de certo estereótipo de gênero; c) se há degradação das mulheres, minimização de sua dignidade ou marginalização delas de alguma maneira e em razão da existência de certo estereótipo de gênero[5].

[5] A metodologia recomendada baseia-se na teorização de Rebecca Cook e Simone Cusack (2010) acerca dos estereótipos de gênero, referencial teórico igualmente tido por parâmetro no Protocolo para julgamento a partir da perspectiva de gênero da Corte Constitucional Mexicana.

Em um segundo passo, a autora sugere a seguinte metodologia de trabalho: a) identificação de estereótipos; b) enunciação, nominata e desmantelamento dos estereótipos que atravessam o caso e c) avaliação dos estereótipos como formas de discriminação através de um exame estrito de igualdade. Quanto ao item "a)", caberia uma reconstrução compreensiva do contexto histórico, econômico, político, cultural e social de ocorrência do caso, levantando-se as seguintes perguntas: os fatos e o contexto estão marcados por uma história de discriminação de gênero ou de orientação sexual ou identidade ou expressão de gênero? Quais são os efeitos atuais para situações e pessoas concretas, grupos, estados de coisas e relações? Quais são os processos, práticas, instituições e estruturas que geram e alimentam esses estereótipos? Vale ainda destacar o item "c)", em relação ao qual se destaca que a carga de argumentação para demonstração de inexistência de discriminação cabe ao Estado potencialmente violador, sendo que essa argumentação precisa esclarecer razões relevantes não baseadas no uso de estereótipos, além de que a persistência de dúvidas após a análise da argumentação estatal implica considerar-se injustificado o argumento e/ou medida empregados (CLÉRICO, 2020, p. 114)[6].

De modo similar, a Corte Constitucional Mexicana elaborou o "*Protocolo para julgar com perspectiva de gênero"*, cuja segunda edição data do ano de 2015. O referido protocolo e sua metodologia, conforme anunciado no próprio documento, é um resultado da análise conjunta das decisões da referida Corte, à qual foram somados os principais critérios dos Sistemas Interamericano (regional) e Universal de proteção dos Direitos Humanos. Trata-se, destarte, de um trabalho que reúne aspectos próprios dos controles de constitucionalidade e de convencionalidade no âmbito do Poder Judiciário do México (MÉXICO, 2020).

Em suas bases teóricas, o protocolo é elaborado com vistas à promoção do princípio da igualdade e não discriminação, apresentando como elementos centrais a esse tipo de promoção a desconstrução de estereótipos, assim como um elenco de categorias consideradas suspeitas no contexto do ato de julgar, capazes de por si só exigirem do julgador atenção redobrada na compreensão do contexto em que está inserida a realidade sob julgamento. O documento oferece *"elementos para a aplicação da perspectiva de gênero no ato de julgar"*, busca responder à indagação *"por que julgar com perspectiva de gênero?"*, aponta quando e quem deve assim julgar e analisa questões centrais ao julgamento, tais quais: as questões prévias ao processo, a determinação dos fatos e a interpretação da prova, a determinação do direito aplicável ao caso tratado, a argumentação, a

[6] A metodologia recomendada baseia-se na teorização de Alexandra Timmer e foi posta à prova no artigo-referência em face da Jurisprudência da CIDH, uma vez que a metodologia de Timmer foi criada para o contexto europeu.

reparação do dano e a importância dos precedentes (MÉXICO, 2020, p. 5).

O Protocolo anuncia que sua composição é decorrência direta de várias condenações do Estado do México com determinação de medidas de reparação pela Corte IDH, especialmente nos casos *Campo Algodonero*, *Inés Fernández Ortega e Valentina Rosendo Cantú*, à evidência do controle de convencionalidade imposto a todos os que realizam a Justiça. A perspectiva do protocolo seria a de fixar estratégias para capacitar e formar em perspectiva de gênero e direitos das mulheres todos aqueles que exercem tal função (MÉXICO, 2020, p. 7-8).

Em tradução livre, os objetivos do referido instrumento seriam oltados a permitir que aqueles que realizam a Justiça avaliem os seguintes aspectos em suas decisões e em face dos casos submetidos ao seu julgamento: os impactos diferenciados das normas; a interpretação e a aplicação do direito de acordo com papéis estereotipados no que diz respeito ao comportamento de homens e mulheres; as exclusões jurídicas produzidas pela construção binária da identidade de sexo e/ou de gênero; a distribuição não equitativa de recursos e poder que deriva dessas atribuições; a legitimidade do estabelecimento de tratamentos diferenciados nas normas, resoluções e sentenças. O protocolo busca detectar as circunstâncias estruturais que perpetuam as violações dos direitos humanos em virtude da identidade sexo-genérica das pessoas, dando ênfase à importância que o trabalho jurisdicional leve em conta a complexidade do contexto social, econômico e cultural (MÉXICO, 2020, p. 7-8).

No caso do Brasil, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Recomendação nº 128/2022, indicou a todos os órgãos do Poder Judiciário Nacional a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (BRASIL, CNJ, 2021) elaborado no Brasil pelo Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ nº 27/2021. A finalidade da determinação foi contribuir para efetivação das políticas institucionais fixadas pelas Resoluções CNJ nº 254/2020 e 255/2020, que têm por objetos enfrentar a violência contra as mulheres e promover a participação destas no âmbito judiciário.

A Resolução nº 492/2023 do CNJ, por sua vez, tornou o emprego do protocolo de uso obrigatório no âmbito do Poder Judiciário Nacional. E é nesse contexto que vale lembrar que um dos principais fundamentos e objetivos do mencionado documento é o combate aos estereótipos, conceituados como "visões ou pré-compreensões generalizadas sobre atributos ou características que membros de um determinado grupo têm, ou sobre os papéis que desempenham ou devem desempenhar", sendo tais percepções decorrentes exclusivamente da pertinência ao respectivo grupo e apartadas de suas individualidades.

O referido protocolo, notadamente, inspira-se no texto do Protocolo Mexicano (2015), que é pioneiro, e no trabalho sobre estereótipos de

gênero, também empregado no texto mexicano, das autoras Rebeca Cook e Simone Cusack (2010), especificamente sobre estereótipos de gênero.

Pelo caráter recente da matéria, a investigação sobre o caso dos *Empregados da Fábrica de Fotos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares*, mormente associado à análise de estereótipos de gênero, no âmbito do banco de tesess e dissertações da Capes/CnPq não retorna resultados, os quais aparecem de forma muito recente e diminuta quando a pesquisa se amplia para os periódicos alcançados pela Plataforma CAFe, também administrada pela Capes/CnPq, apresentando os seguintes resultados:

- LEAL, Mônica Clarissa Hennig; Eliziane Fardin de Vargas. A doutrina das categorias suspeitas na Corte Interamericana de Direitos Humanos: caso "empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio De Jesus e seus familiares vs. Brasil." **Quaestio Iuris**, v. 15, n. 1, p. 1-30, 2022. Disponível em https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/59669. Acesso em: 17 maio 2023.
- LAZARI, Rafael José Nadim de; ARRUDA, Cleide Alves de. O caso dos empregados da fábrica de Fogos em Santo Antônio de Jesus e a efetividade das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos no Brasil. **Revista Jurídica Cesumar,** v. 22, n. 1, p. 115-28, 2022. Disponível em https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/10154. Acesso em 17 maio 2023.
- MORAES, Patricia Almeida de; BRITTO, Marcella Oldenburg Almeida. O Envolvimento de Empresas em Violações de Direitos Humanos e o Efeito Erga Omnes das Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Revista Brasileira de Políticas Públicas,** v. 11, n. 2, 2021. Disponível em: https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/7766. Acesso em: 17 maio 2023.
- SOARES, Inês Virgínia P; FACHIN, Melina Girardi. O lugar da carta de Esperança Garcia no Brasil contemporâneo: a agenda do trabalho digno frente à memória escravocrata. **Lusotopie**: recherches politiques internationales sur les espaces issus de l'histoire et de la colonisation portugaises, v. 21, n. 1, 2022

Em nenhum deles reside questionamento da categoria "estereótipo de gênero" ou mesmo oposição à decisão da referida corte, nem tampouco ostenta proposta de consideração ou aplicação da formulação metodológica aqui referenciada, o que denota o caráter inovador deste escrito, mas também revela algo já explicitado pela própria doutrina referenciada de forma central: o uso da ideia de estereótipo de gênero (CLÉRICO, 2020).

Não tem sido próprio da seara jurídica questionar o sentido e a aplicação de categorias tais quais mulheres, estereótipos e gênero, que advém de outras searas do conhecimento. Todavia, por exemplo, vê-se com Scott (2020, p. 85) que "mulheres" e "homens", categorias normalmente associadas à percepção de gênero de forma binária, são noções que se constroem e se definem constantemente em contextos concretos, podendo ser postas a diversos serviços e fins. Muito comumente, aliás, a norma, inclusive a jurídica, é de fonte de consolidação e legitimação dessas noções.

Por conseguinte, é preciso manter em foco que uma visão naturalizada/naturalizante/essencialista de tais termos, pode impedir a construção de perspectivas críticas cruciais para o desmantelamento de esquemas de desigualdade.

No próprio Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero brasileiro (BRASIL, CNJ, 2021, p. 16), tais categorias figuram incontestes e a noção de sexo enquanto de natureza biológica surge oposta à ideia de gênero e suas respectivas construções culturais. Ao dialogar com Butler (2019, p. 16 ss.) sobre a suposta oposição sexo/gênero, exsurge daí séria controvérsia sobre a questão, repensando-se inclusive o próprio *status* da mulher como sujeito dos feminismos, afirmando-se o caráter cultural e contextual tanto de sexo quanto de gênero.

Embora tais riscos não possam ser ignorados, compondo o cenário de uma aplicação crítica da noção de gênero, não se pode negar a utilidade e a necessidade, assim como a obrigatoriedade, do uso de tal categoria para a proteção dos direitos das mulheres, embora não apenas destas, já que não se está aí a tratar de categorias sinônimas.

Não de menos, uma outra categoria considerada central à análise de estereótipos está diretamente relacionada à teorização feminista. A *"associação de sistemas múltiplos de subordinação"*, em sua nomenclatura mais conhecida e empregada na atualidade, tem sido chamada de *"interseccionalidade"*, tida enquanto um conceito que *"*[...] *busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação"*. Trata-se de uma chave de compreensão e categoria cunhada pela pensadora feminista estadunidense Kimberlé Crenshaw (2002):

> [...] trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do

desempoderamento.

Embora os eixos de compreensão central da interseccionalidade passem pelas categorias de gênero, classe e raça, a autora reconhece a existência de múltiplos grupos marcados por múltiplas opressões.

Também no Protocolo brasileiro (BRASIL, CNJ, 2021, p. 22), Crenshaw (2002) é referência bibliográfica para o emprego da categoria interseccionalidade, designada expressamente para tratar das "experiências de opressão de gênero" que "variam de acordo com outras formas de opressão", remetendo-se a uma aplicação que no Brasil aconteceria desde a década de 1990.

Dessarte, apresentando os referenciais teóricos para formulação de seu protocolo para julgamento pela perspectiva de gênero, a Corte Constitucional Mexicana associa as noções de discriminação sistêmica e interseccionalidade, ofertando um item específico para tais referenciais. Vale ressaltar, porquanto particularmente relacionado com os itens destacados da decisão sob análise, a referência à ideia de discriminação sistêmica do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, tendo-se esta como um tipo de discriminação onipresente e *"fortemente arraigada no comportamento e na organização da sociedade"*, ocasionando *"relações assimétricas de poder"*, já que dispõe de vantagens comparativas para determinados grupos em detrimento de outros, em face dos quais gera desvantagens (MÉXICO, 2020, p. 40). A interseccionalidade é apresentada pelo protocolo como uma noção-base de igual sentido e é, ademais, tida como um conceito base para compreender a discriminação e também as obrigações estatais de combater essa realidade:

> O enfoque interseccional da discriminação reconhece que as pessoas não experimentam a discriminação em um vazio, senão dentro de um contexto social, econômico e cultural determinado, de onde se constroem e se reproduzem os privilégios e as desvantagens. Assim, as pessoas, em geral, são discriminadas não pelo que são, senão pelo que se pensa que são ou representam; ou seja, em virtude da atribuição de estereótipos sociais ou culturais negativos (MÉXICO, 2020, p. 40).

A partir daí, o protocolo engendra uma análise *pari passu* para o exame de proporcionalidade nos casos de discriminação ou de diferenciação a ser considerada pelo Poder Judiciário como não justificada. Mas a análise interseccional, em sua leitura ampla e inclusive considerada

dentro da sistemática geral do protocolo, serve também para se verificar em quais situações o Estado deveria ter agido, principalmente para combater a discriminação sistêmica, e não o fez. Nesse sentido:

> O enfoque interseccional obriga a considerar que as experiências de vitimização formam parte, frequentemente, de uma cadeia de atos discriminatórios, onde um segue a continuação do outro, de maneira que a totalidade é maior que a síntese de suas partes constituintes.
> Estereótipos culturais, marginalização, pobreza, escasso acesso à educação ou aos serviços de saúde, entre outros fatores, aumentam a vulnerabilidade frente à violência e às dificuldades para acessar o sistema de justiça e os meios de reparação. Esta situação gera um círculo vicioso, de onde as múltiplas desvantagens que enfrentam certos grupos sociais se reforçam mutuamente. Por exemplo, as desvantagens que enfrentam as mulheres pobres no mercado laboral se vêem reforçadas no caso de uma deficiência física devido aos obstáculos materiais e aos prejuízos associados ao gênero e ao status socioeconômico (MÉXICO, 2020, p. 41).

Não se pode deixar de registrar, a par das controvérsias que animam as discussões sociológicas sobre o tema, que a categoria interseccionalidade, embora em regra não problematizada no âmbito jurídico, segue sob incidências das críticas cunhadas pela autora materialista francesa Danièle Kergoat, no Brasil seguida de perto pela socióloga Helena Hirata (2014), para quem a abordagem geométrica que privilegia gênero e raça contida na noção de interseccionalidade deve ser substituída pela noção de consubstancialidade, que refletiria de forma mais adequada e dinâmica a relação de imbricação entre classe, gênero e raça.

No presente trabalho, considerado o uso sedimentado em protocolos jurisdicionais da categoria interseccionalidade e não interferindo tal escolha nos resultados de análise da decisão abordada, optou-se por manter a ideia de intersecção como parâmetro de análise.

3 DA PERTINÊNCIA DO MÉTODO FEMINISTA: DISCRIMINAÇÃO EM NÚMEROS, PODER CORPORATIVO E AS DEFICIÊNCIAS DAS NORMAS INTERNACIONAIS DE *SOFT LAW*

A pandemia do novo coronavírus traduz – em termos concretos – os efeitos da discriminação contra as mulheres e o papel exercido pelas empresas nesse contexto. A primeira morte por Covid-19 no Brasil foi de uma mulher negra, empregada doméstica, que contraiu a doença dos patrões que voltavam da Itália. Os primeiros dias de *lockdown* fizeram decolar os números de violência doméstica e denunciaram a sobrecarga dos trabalhos domésticos sobre os ombros femininos.

Após seis meses de pandemia, dos 400 milhões de empregos perdidos, a maioria era de mulheres. São elas as mais impactadas porque têm seus rendimentos menores em suas ocupações, possuem menos economia de reserva, estão desproporcionalmente presentes na economia informal, além de possuírem menor acesso à proteção social e configurarem a maioria das famílias monoparentais. Desse quadro é um sintoma o fato de que, seis meses após a Organização Mundial da Saúde (OMS) ter declarado que a Covid-19 é uma pandemia, das 400 milhões de pessoas que perderam seus empregos, a maioria era constituída por mulheres (OXFAM..., 2020a).

Os efeitos são ainda mais graves para as mulheres negras. Das 11 milhões de mães chefes de famílias monoparentais no Brasil, 61% são negras e, destas, 63% estão abaixo da linha de pobreza (BRASIL, 2021). Nesta categoria se encontram as mulheres, principalmente as que vivem em situação de pobreza e que sofrem discriminações interseccionais.

Tais dados demonstram como a pandemia agudizou ainda mais os preconceitos e a necessidade de adotar-se um viés de gênero, com particular importância para a relação entre empresas e direitos humanos – de que é exemplo o caso *Empregados de Fábrica de Fogos vs. Brasil*, analisado adiante. Isso porque o caos pandêmico afeta com significativa maior intensidade os mais vulneráveis.

Corrobora o que aqui se alega: o fato de que as doações de 32 das empresas mais lucrativas em 2020 para o combate à Covid-19 foi de 0,5% dos seus lucros em 2019. De janeiro a setembro de 2020, as mesmas empresas pagaram 195 bilhões de dólares aos seus acionistas, o que corresponde a 94% dos lucros obtidos naquele ano (OXFAM..., 2020a). Das 10 das maiores marcas de roupas do mundo – setor que emprega majoritariamente mulheres –, 74% usaram de seus lucros para pagar dividendos a acionistas e recomprar ações em 2019 (total de 21 bilhões de dólares). Ainda, em 2020, 2,2 milhões de trabalhadores em Bangladesh foram afetados em razão do cancelamento de pedidos dessas empresas em razão da pandemia, causando prejuízo de 3 bilhões de dólares ao país

(OXFAM..., 2020b).

Pode-se extrair desse diagnóstico que é necessário refletir sobre a responsabilidade do poder corporativo – que, no mais das vezes – replica as estruturas patriarcais sobre os direitos humanos das mulheres no ambiente empresarial. Necessária também se faz a superação do paradigma estatocêntrico para fazer frente à ameaça. Os Estados não perdem sua responsabilidade, mas elas passam a ser compartilhadas com aquelas entidades corporativas que possuem estrutura, capital e influência maior do que muitos entes estatais periféricos.

Estudo realizado em 2017 apurou que, das 200 maiores economias globais, 153 são empresas; destas, 10 têm capital somado superior ao total do Produto Interno Bruto (PIB) dos 180 países mais pobres; avaliada em 1,88 trilhões de dólares (em 2016), a Apple supera o PIB do Brasil (10 BIGGEST…, 2016). Diante desse cenário, indaga-se: o que este poderio empresarial tem feito pela luta na igualdade de gênero? Se considerados os dados indicados, pouco foi feito.

O *Global Gender Gap Report* de 2021 demonstrou que a sub-representação de mulheres no mercado de trabalho é uma das maiores fontes de desigualdade entre homens e mulheres. Aproximadamente 80% dos homens entre 15 e 64 anos estão no mercado de trabalho, contra 52,6% das mulheres na mesma faixa etária.

Essa insuficiência se replica na regulamentação e nos debates específicos sobre a matéria, que não enfatizam uma perspectiva especificamente de gênero. A esse respeito, os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos (UN, 2011) são o principal instrumento em matéria de direitos humanos e empresas e consiste no primeiro documento internacional que aborda a relação entre a atividade empresarial e os direitos humanos. São normas de *soft law* aprovadas pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 2011, como resultado de um processo de seis anos, coordenado por John Ruggie, representante especial da ONU na matéria.

São firmados no seguinte tripé: dever dos Estados de proteger os direitos humanos, responsabilidade corporativa de respeitá-los e a obrigação de todos os participantes em garantir remédios às vítimas de abusos. Nada obstante a importância dos Princípios Orientadores, o preâmbulo do documento ressalta que não criam obrigações internacionais em respeito aos direitos humanos.

As palavras "gênero" e "mulheres" são encontradas apenas quatro vezes cada no documento, que é composto por 31 princípios e respectivos comentários. No texto dos princípios, o impacto desproporcional às mulheres não se faz presente somente em situações extraordinárias de conflito. Aparecem apenas no Princípio 7, ao mencionar o dever dos estados em assistir às empresas na questão da violência sexual e de gênero

em áreas de conflito.

As demais menções às mulheres aparecem no preâmbulo e nos comentários aos princípios. O preâmbulo dispõe que eles devem ser implementados de maneira não discriminatória e com atenção à diferença de riscos que podem ser sentidas por homens e mulheres. Apesar de salutar que haja menção no preâmbulo, não é suficiente para que se destaquem os efeitos e os impactos devidos à diferença de gênero. Isto é, a ausência sentida não é suprida nos comentários que fazem menção à relação das mulheres com a atividade empresarial.

Outra menção está no comentário ao Princípio 3. Trata-se da necessidade do compartilhamento de boas práticas em relação ao gênero e no reconhecimento dos desafios específicos às mulheres. No comentário ao Princípio 18, que trata da *due diligence*, é ressaltado que se devem considerar os riscos distintos enfrentados pelas mulheres.

Por sua vez, o comentário ao Princípio 20, ao tratar do monitoramento para prevenção de impactos adversos a direitos humanos, menciona a coleta de dados "desagregados por sexo, quando pertinente" (UN, 2011, p. 23), e o Princípio 12 menciona os instrumentos específicos das Nações Unidas no direito das mulheres e necessidade de que as empresas os adotem:

> [...] as empresas devem respeitar os direitos humanos das pessoas pertencentes a grupos ou populações específicos e deverão prestar-lhes atenção especial quando violarem os direitos humanos dessas pessoas. Nesse sentido, os instrumentos das Nações Unidas detalharam os direitos dos povos indígenas, das mulheres [...] (UN, 2011, p. 14, tradução nossa).

Referidas menções apenas citam eventuais diferenças entre homens e mulheres sem, contudo, aprofundar a temática. Para compreensão das desigualdades e dos direitos humanos das mulheres, é necessária, portanto, uma leitura complementar aos documentos já existentes.

A falta de representatividade reflete-se na ausência da temática nos Princípios. Apenas em julho de 2020, o Grupo de Trabalho para Empresas e Direitos Humanos passou a ser composto por três homens e duas mulheres (UN, 2021), sendo que anteriormente havia apenas uma representante mulher.

Evidente que há uma ausência da abordagem suficiente do impacto desproporcional da atividade das empresas para as mulheres. Não há sequer menção à necessária abordagem interseccional da desigualdade que as acomete. É superficial e genérica a abordagem à matéria.

Há que se citar Grupo de Trabalho ao Conselho de Direitos Humanos, que confere uma dimensão de gênero aos Princípios Orientadores – instrumento auxiliador interpretativo dos Princípios, que, para além de ausência de força vinculante, tal qual os Princípios, carece também de visibilidade, em virtude, por exemplo, da baixa divulgação que recebeu.

Tendo em vista tais deficiências dos Princípios Orientadores e a constância de violações aos direitos humanos por empresas, a partir de 2014, também no âmbito das Nações Unidas, iniciaram-se as discussões para a elaboração de um tratado internacional para empresas e direitos humanos, atualmente em sua segunda versão. Apesar da relevância dos documentos, é possível verificar também nele a ausência da temática da igualdade de gênero, apesar dos impactos desproporcionais sofridos por mulheres pela atuação empresarial.

A terceira versão do tratado foi apresentada em junho de 2020. Todavia, ainda que algumas modificações tenham sido feitas com a inclusão de abordagens de gênero, são em muito insuficientes. Um ponto positivo dessa versão foi a inclusão da necessidade da abordagem de uma perspectiva de gênero na condução do *due diligence* em direitos humanos. Contudo, no geral, permanece a ausência de um tratamento específico às mulheres que busque compensar o impacto desproporcional por elas sofrido.

A abordagem não considera as dinâmicas de gênero nas práticas empresariais, o que se faz necessário para que existam remédios legais eficazes para a reparação dos direitos que afetam especificamente as mulheres (DEVA; BILCHITZ, 2013, p. 200-201). Por isso é relevante recorrer a outros mecanismos e instrumentos, reforçando a importância do diálogo multinível, a fim de se promover uma leitura conjunta dos documentos específicos sobre empresas e direitos humanos e os direitos das mulheres.

Entre esses mecanismos está a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que institui padrões para a ação estatal com o objetivo de promover os direitos humanos desse grupo e reprimir suas violações. As obrigações dos Estados se aplicam à eliminação da "[...] discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização, empresa e pelo próprio Estado" (UN, 1979, p. 15-16), consoante artigo 2º, e, da Convenção.

Portanto, a noção ampla de desigualdade entre homens e mulheres prevista nos Princípios Orientadores deve ser lida à luz da CEDAW, que em seu art. 1º apresenta uma definição de discriminação contra a mulher, ausente nos Princípios Orientadores, no sentido de:

> Distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo

> e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (UN, 1979, p. 2, tradução nossa).

Para além do detalhamento previsto na Convenção, o Comitê responsável pela CEDAW emitiu, paulatinamente, recomendações que promoverão detalhamento e eficácia ao instrumento, adaptando-o aos novos desafios e a mudanças estruturais necessárias advindas de transformações culturais, com vistas à igualdade substantiva.

Nesse sentido é que a Recomendação Geral nº 28 (UN, 2010) da CEDAW, ao interpretar as obrigações dos estados a partir do art. 2º desta, lança luzes à responsabilidade dos estados frente à atuação de empresas em relação à discriminação de gênero. Em sua interpretação, o Comitê ressalta que as obrigações dos estados na eliminação da discriminação contra as mulheres incluem medidas que promovam a realização prática igualdade e da eliminação da discriminação, o que inclui a discriminação por empresas, inclusive as que operam extraterritorialmente.

Outrossim, esclarece o Comitê que a proibição da discriminação contra mulheres não se limita aos estados, e demanda devida diligência que previna a discriminação por atores privados. Dentre as obrigações citadas pelo Comitê para regulação das atividades desses atores estão educação, emprego, políticas sanitárias, condições de trabalho e outras áreas. A crescente preocupação com a atuação das empresas em relação aos direitos das mulheres pode ser observada na previsão de instrumentos internacionais posteriores à CEDAW, cuja interpretação conjunta cria camadas de proteção, promovendo o combate à discriminação.

Também instrumento a complementar uma interpretação sistemática está a Declaração de Pequim e Plataforma de Ação, considerado o plano mais progressista para o avanço dos direitos das mulheres. O documento marcou importante passo ao convidar não só os estados, mas também o setor privado para adotar ações concretas, a fim de alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Para além dos Princípios Orientadores, que se limitam a estabelecer o dever de respeitar para as empresas, e da CEDAW, cujo enfoque é a obrigação estatal, a Declaração de Pequim promove o avanço na proteção das mulheres ao prever medidas que devem ser tomadas por tais agentes. A título exemplificativo, elenca-se como medida a ser adotada também por empresas: "[...] despertar consciência da responsabilidade dos meios de

comunicação na promoção de imagens não estereotipadas de mulheres e homens e na eliminação de padrões de conduta geradores de violência [...]" (UN, 1995, p. 53, tradução nossa).

Passo além foi dado pelos Princípios do Empoderamento das Mulheres, direcionados somente às empresas e compostos por sete princípios visando a promoção e orientação de empresas na incorporação da igualdade de gênero no local de trabalho, no mercado, na cadeia de valor e na comunidade. O documento foi assinado por mais de 5.150 (WOMEN'S..., 2021) empresas e complementa os Princípios Orientadores na medida em que reconhece o papel destas.

Assim, considerados os dados apresentados e as latentes insuficiências normativas, no plano internacional, para a suficiente proteção aos direitos das mulheres, justifica-se a escolha do método da análise estereótipos como ferramenta crítica e apropriada à leitura da decisão exarada pela CIDH no caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares*. O julgado é amostragem paradigmática e exemplificativa da discriminação estrutural relatada e de como ela se expressa com intensidade no ambiente empresarial ou corporativo.

Desse modo, cumpre identificar e analisar os aspectos da decisão que se relacionam com a análise de estereótipos, bem como com o emprego da perspectiva interseccional e de discriminação sistêmica e estrutural apontados como razões teóricas centrais para a metodologia indicada, desvelando de que forma a CIDH aplica tais preceitos ao caso que representa a 9ª condenação brasileira por violação de Direitos Humanos no âmbito da corte.

4 DA DECISÃO SOB ANÁLISE: INTERSECCIONALIDADE, DISCRIMINAÇÃO E ANÁLISE DE ESTEREÓTIPOS EM PERSPECTIVA APLICADA

Em 1998, a explosão de uma fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus (Bahia) matou 60 pessoas, entre as quais 40 mulheres, 19 meninas e um menino (CIDH, 2020, p. 24). Os fatos do caso *Empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* foram submetidos à Corte IDH em 19 de setembro de 2018. A sentença foi exarada em 15 de julho de 2020 e definiu a responsabilidade internacional do Estado brasileiro por conta de alegadas violações de direitos humanos ocorridas por ocasião da explosão (CIDH, 2020). A presente análise limita-se à sentença de mérito respectiva e aos trechos afeitos à discriminação sistêmica e à abordagem interseccional da questão foram destacados em tabela própria, com transcrição literal dos trechos destacados – vide Anexo

A deste artigo[7].

A intersecção dos fatores de vulnerabilização das pessoas vitimizadas pela referida explosão é marcante e estende-se por toda a sentença, que compreende igualmente aspectos representativos da metodologia de análise de estereótipos. Nesse sentido, considerada a perspectiva afeita às condições das mulheres vitimizadas pela explosão, após a caracterização inicial de pessoas mortas e sobreviventes, a sentença realiza contextualização histórica, social e econômico-laboral compatível com o método de análise de estereótipos.

A decisão reconhece que a fabricação de fogos na modalidade "estalo de salão" é um trabalho realizado quase integralmente por mulheres, crianças e idosas, sendo suas principais características: precarização, subordinação, trabalho informal, ausência de reconhecimento de direitos laborais e de capacitação para o trabalho, sob um processo de clara exclusão cidadã. As mulheres que trabalham nesse meio (das quais, 60% afrodescendentes) iniciam seu trabalho entre 10 e 13 anos de idade, não concluem o ensino fundamental e são socialmente marginalizadas, não encontrando outras possibilidades de trabalho. São também responsáveis por inserir seus filhos em tal labor, tanto pela necessidade de produção quanto pela falta de alternativas para o cuidado com as crianças. No mais, registra-se a presença de uma atividade – produção de fogos de artifício – que se opera de maneira informal, clandestina e com larga utilização de mão de obra de crianças e mulheres, essencialmente artesanal, com grau tecnológico pouco elevado e vários precedentes de explosões (CIDH, 2020, p. 21-23).

A associação de fatores de vulnerabilidade aos quais são submetidas tais mulheres é marcante: sem ganhar nenhum valor adicional pelo risco ao qual estavam submetidas, recebiam R$0,50 pela produção de mil traques, em virtude da falta de oportunidades de trabalho na região. Ainda, além de não serem capacitadas para o trabalho e não contarem com equipamentos de proteção, trabalhavam das 6 horas da manhã até às 5 horas e 30 minutos da tarde, período em que produziam de 3 mil a 6 mil traques. Registre-se que as crianças trabalhavam por seis horas nos períodos letivos e o horário integral em fins de semana, férias e datas comemorativas. Destarte, ainda dentro da intersecção dos fatores de vulnerabilização/intersecção apontados na decisão, tem-se que, dentre as 60 pessoas falecidas, 4 estavam grávidas e 23 eram crianças, destacando-se também a situação dos respectivos corpos (com queimaduras graves e, em alguns casos, com

[7] Na transcrição houve uma escolha por não inserir a literalidade das notas de rodapé indicadas no texto, embora mantida sua numeração como na fonte, remetendo o leitor à sua consulta, caso entenda necessário. Ainda, os destaques em negrito constantes do respectivo anexo apontam para os aspectos decisórios que se consideram relacionados às categorias em análise, não constando do original.

mutilações) (CIDH, 2020, p. 23-24).

Esse contexto de interseccionalidade foi crucial para a fixação da responsabilidade internacional do Estado brasileiro por graves violações de direitos humanos, reconhecendo-se a conduta estatal omissiva, com destaque para a violação dos seguintes direitos: direito à vida dos falecidos, direito à integridade pessoal dos sobreviventes, com sofrimento múltiplo de impactos considerados pela Corte como duradouros. Vale registrar que, associado a isso, tem-se um elenco particular de preceitos integrantes do Direito Internacional dos Direitos Humanos tidos por violados pelo Estado Brasileiro no caso em foco, tais quais: o art. 19 da Convenção Americana, dada a presença de crianças falecidas e sobreviventes; o art. 11.1 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que trata do dever estatal de proteção à saúde, à segurança e a salvaguarda da função de reprodução; o ato constitutivo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que especifica a urgência de melhoramento das condições de trabalho contra acidentes de trabalho, bem como o dever de proteção a crianças, adolescentes e mulheres; a Convenção nº 81 da OIT, que impõe aos Estados a manutenção de sistemas de inspeção do trabalho em sistemas industriais, com dever de zelo pelo cumprimento das normas de segurança laboral e de proteção do trabalhador quanto a elementos como horário de trabalho, salários, segurança, higiene, saúde, bem-estar, emprego de pessoas menores, dentre outros fatores (CIDH, 2020, p. 40 e 46-47).

Do ponto de vista dos fatores determinantes da responsabilização do Estado Brasileiro, a Corte destaca seu entendimento já precedente no sentido de que a obrigação estatal quanto a regulamentações discriminatórias é tríade: os Estados não podem incluir tais regulamentações em seus sistemas; têm o dever de combater práticas e normas discriminatórias; e, ainda, devem fixar normas e medidas outras que não só reconheçam a igualdade das pessoas perante a lei, mas também tornem essa igualdade efetiva. Por tal razão, a Corte registrou que a análise do caso se operou à luz dos arts. 1.1 e 24 de sua Convenção, dado o destaque para a discriminação à qual foram submetidas as pessoas vitimizadas pela explosão por suas condições de mulheres, afrodescendentes e de pobreza associadas à omissão do Estado em promover ações positivas para a garantia dos direitos humanos convencionalmente estabelecidos (CIDH, 2020, p. 52-53).

Fica claro o emprego da análise de estereótipos, ainda que ausente referência expressa à metodologia. Entretanto, é expresso em vários pontos do caso apresentado, tanto quanto ao substrato fático, quanto à fundamentação decisória, o uso das categorias interseccionalidade e discriminação, centrais à aplicação de julgamentos a partir da perspectiva de gênero:

> 191. Isso posto, a interseção de fatores de discriminação neste caso aumentou as desvantagens comparativas das supostas vítimas, as quais compartilham fatores específicos de discriminação que atingem as pessoas em situação de pobreza, as mulheres e os afrodescendentes, mas, ademais, enfrentam uma forma específica de discriminação por conta da confluência de todos esses fatores e, em alguns casos, por estar grávidas, por ser meninas, ou por ser meninas e estar grávidas. Sobre esse assunto é importante destacar que esta Corte estabeleceu que o estado de gravidez pode constituir uma condição de particular vulnerabilidade e que, em alguns casos de vitimização, pode existir um impacto diferenciado por conta da gravidez.
> 192. Com relação à discriminação sofrida pelas mulheres, o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, das Nações Unidas, em relatório de 2012, salientou que a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um problema no Brasil e que "lhe preocupa[va] que os estereótipos relacionados a gênero e raça contribuam para a segregação de mulheres afrodescendentes e indígenas nos empregos de menor qualidade".
> 193. Por sua vez, a discriminação contra a população negra no Brasil foi uma constante histórica. De acordo com o Comitê dos Direitos da Criança, segundo dados de 2006, "[n]o Brasil, entre os 10% mais ricos da população, unicamente 18% são pessoas de descendência africana (mestiços ou negros); entre os 10% mais pobres, 71% são negros ou mestiços".[293] Por sua vez, o Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial reiterou ao Estado, em diversas oportunidades, sua preocupação com a desigualdade que afeta as comunidades negras e mestiças, e com seu impacto no exercício de outros direitos (CIDH, 2020, p. 57).

A Corte demonstrou ciência acerca do relacionamento estreito entre a situação de pobreza e a realidade dos grupos sociais e étnicos discriminados, destacando dados que posicionam o Brasil como um país onde a discriminação contra as mulheres é maximizada pelas desigualdades

regionais, econômicas e sociais, apontando um elenco de fatores que afetam as mulheres em tal sentido: raça, origem étnica, religião/crenças, saúde, condição jurídica e social, idade, classe, casta, orientação sexual e identidade de gênero. A isto a Corte associou as preocupações já demonstradas pelo Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (Nações Unidas) em particular no que diz respeito à pobreza das mulheres afrodescendentes e integrantes de outros grupos marginalizados, bem como o parco acesso destes à saúde, educação, saneamento básico, emprego, informação e justiça, além de sua segregação laboral a partir de deficientes condições de emprego e renda (CIDH, 2020, p. 57).

Entendeu-se que as mulheres vitimizadas no caso sob análise estavam inseridas em um contexto de discriminação estrutural e interseccional. A Corte destacou que o Estado brasileiro tinha conhecimento de tais condições e – mesmo assim – não adotou as medidas necessárias ao enfrentamento da situação de extrema pobreza e de marginalização estrutural das trabalhadoras da fábrica de fogos. Segundo a Corte, o Estado brasileiro, ao permitir que a fábrica funcionasse em uma área de população vulnerável, estava obrigado a reforçar a fiscalização das condições de funcionamento do local e a garantir que fossem tomadas as medidas de segurança necessárias à proteção da vida e da saúde laboral das pessoas que ali trabalhavam. Nesse sentido, as referências à pobreza e discriminação estruturais e interseccionais enquanto categorias de análise da responsabilização estatal internacional são expressas:

> 197. Neste caso, a Corte pôde constatar que as supostas vítimas estavam imersas em padrões de discriminação estrutural e intersecional. As supostas vítimas se encontravam em situação de pobreza estrutural e eram, em amplíssima maioria, mulheres e meninas afrodescendentes, quatro delas estavam grávidas e não dispunham de nenhuma alternativa econômica senão aceitar um trabalho perigoso em condições de exploração. A confluência desses fatores tornou possível que uma fábrica como a que se descreve nesse processo tenha podido se instalar e funcionar na região, e que as mulheres e crianças supostas vítimas se tenham visto compelidas a nela trabalhar.
> [...]
> 200. No caso concreto, este Tribunal determinou que as empregadas da fábrica de fogos faziam parte de um grupo discriminado ou marginalizado porque se encontravam em

> situação de pobreza estrutural e eram, em amplíssima maioria, mulheres e meninas afrodescendentes. No entanto, o Estado não adotou medida alguma que possa ser avaliada pela Corte como forma de enfrentar ou de buscar reverter a situação de pobreza e marginalização estrutural das trabalhadoras da fábrica de fogos, com atenção aos fatores de discriminação que confluíam no caso concreto.
> 201. Além disso, neste caso, a Corte constata que o Estado tinha conhecimento da situação de especial vulnerabilidade das supostas vítimas, pois, segundo os dados divulgados por órgãos do próprio Estado, uma cifra significativa da população do município de Santo Antônio de Jesus, na data dos fatos, vivia em situação de pobreza. Também, de acordo com bancos de dados estaduais, era de conhecimento do Estado que as mulheres afrodescendentes se encontravam em particular situação de vulnerabilidade, uma vez que, entre outros fatores, tinham menos acesso a trabalhos formais (CIDH, 2020, p. 58).

O roteiro de análise probante do julgado também se aproxima do protocolo apresentado acima ao impor ao Estado a ônus da argumentação para demonstração de inexistência de discriminação, com necessidade de oferecimento de razões muito relevantes e impassíveis de se basearem em estereótipos, além da impossibilidade de aceite da argumentação em face da qual persistissem dúvidas.

Quanto a isso, a Corte concluiu que o Estado Brasileiro, além de agravar a situação posta por sua omissão fiscalizatória, não demonstrou que a situação de discriminação estrutural e sistêmica na qual estavam imersas as mulheres vitimizadas tenha mudado por força das políticas públicas estatais alegadas (CIDH, 2020, p. 58).

Pobreza, vulnerabilidade extrema, discriminação estrutural e interseccional, agravadas por severa e qualificada omissão estatal. Tais condições resultaram na imposição, ao Estado brasileiro, de elaboração de um programa de desenvolvimento socioeconômico para a população de Santo Antônio de Jesus, no prazo de dois anos, com atenção específica aos problemas de falta de alternativas de trabalho para jovens e mulheres afrodescendentes em situação de pobreza, incluídos aí elementos como capacitação para o trabalho, especialmente em áreas de atuação diversa da fabricação de fogos de artifício, assunção de medidas de combate à evasão escolar decorrentes do ingresso no mercado de trabalho e realização de

campanhas de conscientização de natureza laboral no que diz respeito aos riscos das funções desempenhadas nesse tipo de fábrica (CIDH, 2020, p. 81-82).

Nada obstante, é também feita explícita, pela sentença, a relação específica o poder empresarial ou corporativo e os direitos humanos. Citando os Princípios Orientadores (acima referidos) e o entendimento do Comitê CEDAW – para enfatizar a discriminação de gênero e complementar o direito à igualdade previsto na Convenção Americana de Direitos Humanos, a Corte condena o estado brasileiro a apresentar "um relatório sobre a implementação e aplicação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos" com especial atenção para a "[...] promoção e ao apoio a medidas de inclusão e não discriminação, mediante a criação de programas de incentivo à contratação de grupos vulneráveis" (CIDH, 2020, p. 81).

A conclusão da sentença demonstra que a lacuna existente na matéria de direitos humanos e empresas – que esbarra também na ausência da responsabilização de empresas por violações de direitos humanos – quanto ao direito das mulheres pode ser estreitada pelo constitucionalismo multinível: a Corte Interamericana (sistema regional), baseando-se nos Princípios Orientadores e a CEDAW (âmbito global) determinou ao Brasil a aplicação das Diretrizes Nacionais Sobre Empresas e Direitos Humanos (âmbito local).

Desse modo, a sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, impõe-se como um marco condenatório emblemático ao estado brasileiro. A decisão tornou evidente a inércia de 20 anos na atuação da Justiça nacional, demonstrou a relação entre a temática dos direitos humanos e o setor empresarial e, por fim, denunciou a discriminação intersecional sofrida pelas trabalhadoras.

É oferecida ainda base empírica e permite reconstruir ou registrar a realidade de extrema pobreza sistêmica e estrutural em que viviam as pessoas vitimizadas pela explosão da Fábrica de Fogos de Artifício da Cidade de Santo Antônio de Jesus, com ênfase na exploração sócio-laboral das mulheres negras em condição de vulnerabilidade.

5 CONCLUSÃO

No percurso da pesquisa realizada, verificou-se que a decisão analisada oferece base empírica relevante à reconstrução e registro da realidade de extrema pobreza sistêmica e estrutural em que viviam as pessoas vitimizadas pela explosão da fábrica de fogos de artifício da cidade de Santo Antônio de Jesus. O caso ilumina a exploração sócio-laboral sofrida pelas mulheres (negras em sua maioria) em condições de múltipla

vulnerabilidade, e os desafios particulares que emergem do entrecruzamento entre empresas e direitos humanos.

Dado que empresas não são sujeitos do direito internacional, não podem ser responsabilizadas diretamente por violações a tratados de direitos humanos, razão pela qual o estado brasileiro foi condenado na hipótese e, também, pela qual a maioria dos instrumentos é direcionada à obrigação estatal – o que se retrata, por exemplo, nos Princípios Orientadores, ainda fortemente vinculado a obrigações dirigidas aos Estados. Porém, com o crescente poder empresarial, é necessário observar simultaneamente o seu papel enquanto violador potencial de direitos humanos e de agente a traduzir crescimento econômico em desenvolvimento sustentável. E isso inclui a realização da igualdade substancial de gênero.

Uma leitura metodológico-feminista do julgado se mostrou importante à desconstrução dos processos de invisibilização dessas vulnerabilidades, cuja compreensão mais corriqueira aponta para a interseccionalidade. Esse processo analítico também contribui para a desnaturalização do "ser mulher", especialmente em uma sociedade profundamente desigual como a brasileira. Sob tal viés, a análise realizada apresenta caráter exploratório, destacando-se da decisão eleita para consideração apenas dos aspectos que contribuem para uma análise jusfeminista de seu conteúdo, com ênfase nas categorias interseccionalidade, discriminação estrutural, assim como no método de análise de estereótipos.

A esse respeito, verificou-se que a decisão analisada possui forte compatibilidade com as categorias afeitas aos Direitos Humanos das Mulheres e à metodologia para julgamento pela perspectiva de gênero, apresentando expressamente algumas dessas categorias, embora delas se aproprie sem abandonar claro distanciamento da teorização feminista do direito, não referida expressamente. Ainda, a decisão recorre de forma mais específica a aspectos de generalidade e abstração, bem como a mandamentos de justiça generalizantes, a exemplo do princípio da igualdade material.

As perspectivas feministas que instrumentalizam um olhar crítico sobre o direito são múltiplas e não lineares. Nisto encontram-se com os denominados direitos humanos das mulheres, que "[...] refletem, a todo tempo, a história de um combate, mediante processos que se abrem e consolidam espaços de luta pela dignidade humana, como invoca, em sua complexidade e dinâmica, o movimento feminista, em sua trajetória plural" (PIOVESAN; FACHIN, 2020, p. 1).

Nesse sentido, mesmo não fazendo qualquer referência aos plurais movimentos feministas ou às teorias feministas do direito, a decisão aqui analisada recorre persistentemente a constructos teóricos alinhados à

perspectiva crítico-feminista do direito, que tem integrado de forma persistente a luta pela desconstrução de estereótipos e de modelos discriminatórios sistêmicos e estruturais que constroem, difundem e perpetuam desigualdades que vitimizam fortemente as mulheres no Brasil e no mundo.

Por essas razões, a pesquisa demonstra ser primordial medida que a Corte Interamericana de Direitos Humanos, em decisões com matéria equivalente ou análoga, incorpore com maior ênfase e expressividade estudos sociojurídicos e interdisciplinares, de caráter teórico e prático que, a par de integrarem a crítica feminista ao direito, deram origem às categorias apresentadas. Isso implicará abandonar a exploração simbólica de uma neutralidade técnico-jurídica e terminológica incompatível com o contexto das múltiplas desigualdades e discriminações a que se encontram submetidas as pessoas vulnerabilizadas por situações de discriminação sistêmica e estrutural, tais quais aquelas alcançadas pelo caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil.*

REFERÊNCIAS

10 BIGGEST corporations make more money than most countries in the world combined. **Global Justice Now,** 12 set. 2016. Disponível em: https://www.globaljustice.org.uk/news/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined/. Acesso em: 9 jul. 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: fatos e mitos. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Mulheres são as mais impactadas financeiramente pela pandemia, diz pesquisadora. **Trabalho, Previdência e Assistência,** 11 mar. 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/735348-mulheres-sao-as-mais-impactadas-financeiramente-pela-pandemia-diz-pesquisadora/. Acesso em: 9 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Recomendação nº 128/2022.** Brasília: CNJ, 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução nº 492/2023**. Brasília: CNJ, 2023.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero:** feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de janeiro: Civilização Brasileira, 2019.

CLÉRICO, Laura. Derecho constitucional y derechos humanos: haciendo manejable el análisis de estereotipos**.** *In*: SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz; FACHIN, Melina Girardi (coords.). **Constitucionalismo feminista:** expressão das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 107-140.

COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. **Gender stereotyping:** transnational legal perspectives. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2010.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil.** Sentença, 15 de julho de 2020 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas).

CRENSHAW, Kimberlé W. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Estudos Feministas,** ano 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

DEVA, S.; BILCHITZ, D. *et al.* **Human rights obligations of business**: beyond the corporate responsibility to respect?. Cambridge: Cambridge University Press, 2013. DOI: 10.1017/CBO9781139568333. 2013.

FACHIN, Melina Girardi; CARVALHO, Verônica Akemi Shimoida de. Caso Esther: uma análise crítica da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos à luz do direito à liberdade de associação e reunião e as consequências criminalização dos movimentos sociais. *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia Prado (coords.). **Impacto das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos na Jurisprudência do STF.** Salvador: JusPodivm, 2020.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados. **Cadernos Pagu,** n. 5, p. 7-41, 1995.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social,** v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOOKS, Bel. **Teoria feminista:** da margem ao centro. Tradução de Rainer

Patriota. São Paulo: Perspectiva, 2019.

LAZARI, Rafael José Nadim de; ARRUDA, Cleide Alves de. O caso dos empregados da fábrica de Fogos em Santo Antônio de Jesus e a efetividade das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos no Brasil. **Revista Jurídica Cesumar,** v. 22, n. 1, p. 115-28, 2022. Disponível em https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/10154. Acesso em 17 maio 2023.

LEAL, Mônica Clarissa Hennig; Eliziane Fardin de Vargas. A doutrina das categorias suspeitas na Corte Interamericana de Direitos Humanos: caso "empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio De Jesus e seus familiares vs. Brasil." **Quaestio Iuris**, v. 15, n. 1, p. 1-30, 2022. Disponível em https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/59669. Acesso em: 17 maio 2023.

MACKINNON, Catharine A. **Toward a feminist theory of the state**. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

MÉXICO. Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Protocolo para juzgar con perspectiva de género:** haciendo realidad el derecho a la igualdad. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020.

MORAES, Patricia Almeida de; BRITTO, Marcella Oldenburg Almeida. O Envolvimento de Empresas em Violações de Direitos Humanos e o Efeito Erga Omnes das Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Revista Brasileira de Políticas Públicas,** v. 11, n. 2, 2021. Disponível em: https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/7766. Acesso em: 17 maio 2023.

OXFAM Brasil. **Enquanto grandes empresas lucram na pandemia, os mais pobres pagam o preço**. Disponível em: https://www.oxfam.org.br/noticias/enquanto-grandes-empresas-lucram-na-pandemia-os-mais-pobres-pagam-o-preco/. 2020b. Acesso em: 9 jul. 2021.

OXFAM Internacional. **Poder, lucros e a pandemia**: da distribuição excessiva de lucros e dividendos de empresas para poucos para uma economia que funcione para todos. Oxford: Oxfam, 2020a. Disponível em: tinyurl.com/2s2pyk6k. Acesso em: 9 jul. 2021.

PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi. Diálogos sobre o feminino: a proteção dos direitos humanos das mulheres no Brasil à luz do impacto do Sistema Interamericano**.** *In*: SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz; FACHIN, Melina Girardi (coord). **Constitucionalismo feminista.** Salvador: JusPodivm, 2020.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *In*: HOLLANDA, Heloísa Buarque de; LORDE, Audre (orgs.). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. 1a reimpressão. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

SOARES, Inês Virgínia P; FACHIN, Melina Girardi. O lugar da carta de Esperança Garcia no Brasil contemporâneo: a agenda do trabalho digno frente à memória escravocrata. **Lusotopie:** recherches politiques internationales sur les espaces issus de l'histoire et de la colonisation portugaises, v. 21, n. 1, 2022.

UNITED NATIONS (UN). **Beijing declaration and platform for action.** 1995. Disponível em: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf. Acesso em: 9 jul. 2021.

UNITED NATIONS (UN). **Convention on the elimination of all forms of discrimination against women.** 1979. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf. Acesso em: 9 jul. 2021.

UNITED NATIONS (UN). Human Rights. **Guiding principles on business and human rights:** implementing the United Nations "protect, respect and remedy". New York; Geneva: United Nations, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 9 jul. 2021.

UNITED NATIONS (UN). Human Rights. **Members working Group on the issue of human rights.** Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Members.aspx. Acesso em: 9 jul. 2021.

WOMEN'S Empowerment Principles. **WEPs signatories.** Disponível em: https://www.weps.org/companies. Acesso em: 9 jul. 2021.

ANEXO A – TRANSCRIÇÕES DE TRECHOS DA DECISÃO RELACIONADOS ÀS CATEGORIAS ANALISADAS NO ARTIGO

PÁGINA	**CONTEÚDO POR PARÁGRAFO**
15/16	**41**. No escrito de submissão do caso e no Relatório de Admissibilidade e Mérito, a Comissão informou que 64 pessoas perderam a vida na explosão da fábrica de fogos, e seis sobreviveram a ela, num total de 70 supostas vítimas. No entanto, ao comparar a lista anexada ao Relatório de Admissibilidade e Mérito da Comissão com a lista anexada ao escrito de solicitações e argumentos dos representantes das supostas vítimas, foram encontradas algumas incoerências que, uma vez depuradas, permitem identificar **60 supostas vítimas falecidas e seis supostas vítimas sobreviventes**. Entre as **pessoas que supostamente perderam a vida**, se encontravam **20 crianças entre 11 e 17 anos de idade** e, entre as seis **supostas sobreviventes**, se encontravam **uma menina e dois meninos**. Entre as pessoas identificadas pela Comissão como sobreviventes se encontrava, ademais, **uma não nascida**, Vitória França da Silva, que teria sobrevivido apesar da morte da mãe, e, entre as pessoas que **supostamente faleceram**, se encontravam **quatro mulheres grávidas, duas delas menores de idade e as outras duas de 18 e 19 anos**.
21/22	**65**. A **atividade pirotécnica de fabricação de estalo de salão se distingue pelo trabalho feminino (mulheres, crianças e idosas)** e "é marcada por uma **intensa precarização, subordinação e exclusão do trabalho formal, dos direitos trabalhistas e da cidadania**". As trabalhadoras desse setor 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**. Outrossim, as mulheres e as meninas que se dedicam à fabricação de traque **trabalham nessa atividade graças a sua habilidade manual**, que as tornam preferidas para esse tipo de trabalho. Em **1998**, havia aproximadamente **2.000 mulheres dedicadas à fabricação de fogos de artifício, das quais mais de 60% eram afrodescendentes**. Além disso, do total de pessoas trabalhando, entre **30% e 40% eram crianças**. Das provas que constam dos autos, infere-se que as **mulheres introduziam os filhos na fabricação de traque**, não só porque isso lhes permitia aumentar a produtividade, mas também porque **não**

	tinham aos cuidados de quem deixá-los.
22	**67**. A produção de fogos de artifício no município se caracterizava por um **elevado grau de informalidade, clandestinidade, utilização de mão de obra infantil e trabalho de mulheres** – inclusive nas próprias casas –, essencialmente **artesanal** e com **baixíssimo grau de incorporação tecnológica**. Além disso, uma das **principais fontes do trabalho do município** era, e continua sendo, a fabricação de fogos de artifício de maneira sumamente arriscada para a vida e a integridade pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores, a ponto de a **explosão de 11 de dezembro de 1998 não ter sido a primeira**. Com efeito, em 22 de abril de 1996, um dos donos da fábrica de fogos à qual se refere este caso – Osvaldo Prazeres Bastos – foi condenado em um processo penal por uma explosão ocorrida no contexto de suas atividades com fogos de artifício. Também entre 1991 e 1998, haviam sido registradas 46 mortes no país relacionadas a fogos de artifício.
23	**70**. No que se refere às trabalhadoras da fábrica de fogos, tratava-se de **mulheres afrodescendentes, na grande maioria**, que viviam em **condição de pobreza**, e que tinham **baixo nível de escolaridade**. Além disso, eram **contratadas informalmente**, por meio de contratos verbais, e não eram regularmente registradas como empregadas. **71.** Outrossim, recebiam **salários muito baixos** e **não ganhavam nenhuma quantia adicional pelo risco** a que eram submetidas diariamente em seu trabalho. Quanto ao pagamento pelo trabalho realizado, as trabalhadoras **recebiam R$ 0,50 (cinquenta centavos de real) pela produção de mil traques**. Os habitantes do município de Santo Antônio de Jesus trabalhavam na fábrica de fogos devido à **falta de outra alternativa econômica e em virtude de sua condição de pobreza**. **As empregadas da fábrica de fogos não podiam ter acesso a um trabalho no comércio em razão de sua falta de alfabetização** e **não eram aceitas para trabalhar no serviço doméstico em função de estereótipos que as associavam, por exemplo, à criminalidade**.
23	**72.** Às trabalhadoras da fábrica **não eram oferecidos equipamentos de proteção individual**, **nem treinamento ou capacitação para exercer seu trabalho**. Além disso, havia **várias crianças trabalhando na fábrica**, inclusive **desde os seis anos de idade**. As crianças trabalhavam **seis horas diárias durante o período letivo e o dia inteiro nas férias, nos fins de semana e nas datas festivas**. **As mulheres, em geral, trabalhavam o dia todo, das 6h da manhã às 5h30 da**

	tarde, e **conseguiam fazer entre três e seis mil traques**.
24	**75.** Como consequência da explosão, **morreram 60 pessoas e seis sobreviveram**. Dentre as pessoas que **perderam a vida**, se encontravam **40 mulheres, 19 meninas e um menino**. Entre as pessoas que **sobreviveram, havia três mulheres, dois meninos e uma menina**, perfazendo um total de 23 crianças, além de Vitória França da Silva, que, diante do grave estado de saúde de sua mãe grávida (que posteriormente faleceu), nasceu de forma prematura, em razão da explosão, apresentando por isso problemas de saúde. Por outro lado, **quatro das mulheres falecidas se encontravam em estado de gestação**. Os corpos das pessoas falecidas apresentaram **queimaduras graves**, e **alguns estavam mutilados**.
33	**110.** Os fatos deste caso se relacionam com a **suposta responsabilidade internacional do Estado brasileiro por conta das alegadas violações de direitos humanos ocorridas por ocasião da explosão de uma fábrica de fogos em que faleceram 60 pessoas (40 mulheres adultas, 19 meninas e um menino) e seis sobreviveram (três mulheres adultas, uma menina, dois meninos e uma menina que nasceu logo após e como consequência direta da explosão)**
40	**138.** Essa **conduta omissa do Estado**, em suas **diferentes instâncias**, propiciou a violação dos direitos à vida das 60 pessoas que perderam a vida em consequência direta da explosão da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, e do direito à integridade pessoal das seis pessoas que sobreviveram. Em especial, em relação aos sobreviventes, para esta Corte, é possível afirmar que sofreram dano a seu direito à integridade pessoal, por conta das sequelas físicas e psicológicas padecidas. Assim, os sobreviventes enfrentaram a morte de seus companheiros, entre os quais se encontravam meninos, meninas e mulheres, e, entre as meninas e mulheres, algumas delas grávidas, e que eram, em alguns casos, seus familiares; suportaram um grave sofrimento físico e psicológico por conta da explosão, evidenciado, por exemplo, pelas graves queimaduras e outras doenças, e sofreram com a falta de atenção adequada aos danos físicos e psicológicas de que foram vítimas. A juízo da Corte, esse sofrimento constitui uma violação ao direito à integridade pessoal com impactos duradouros em suas vidas. Além disso, **devido à presença de crianças entre as pessoas falecidas e sobreviventes, a Corte constata que, neste caso, se violou o artigo 19 da Convenção Americana**.
46	**163**. Em sentido semelhante, **o artigo 11.1 da Convenção**

	sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher dispõe que os Estados adotarão as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher no trabalho, e inclui nesse tipo de medida "o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução".
47	164. **O ato constitutivo da Organização Internacional do Trabalho (doravante denominada "OIT") indica que "é urgente melhorar [as] condições [de trabalho]** no que se refere, por exemplo, à […] proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, **à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres**". Por sua vez, a **Convenção No. 81 da OIT, de 1947**, sobre a inspeção do trabalho, dispõe que os Estados Partes devem "manter um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais", que esse sistema "se aplicará a todos os estabelecimentos a respeito dos quais os inspetores do trabalho estejam encarregados de zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão", e estará encarregado de "zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições sobre horas de trabalho, salários, segurança, higiene e bem-estar, emprego de menores e demais disposições afins, na medida em que os inspetores do trabalho estejam encarregados de zelar pelo cumprimento de tais disposições".
52/53	**183.** À luz do exposto, **a Corte vem esposando o entendimento de que "os Estados têm a obrigação de não introduzir em seu ordenamento jurídico regulamentações discriminatórias, eliminar as regulamentações de caráter discriminatório, combater as práticas desse caráter e estabelecer normas e outras medidas que reconheçam e assegurem a efetiva igualdade de todas as pessoas perante a lei"**. Por conseguinte, neste caso, **a Corte analisará as violações alegadas à luz dos artigos 1.1 e 24 da Convenção, uma vez que os argumentos da Comissão e dos representantes se centram tanto na alegada discriminação sofrida pelas supostas vítimas, por sua condição de mulheres e afrodescendentes, quanto por sua situação de pobreza, bem como pela falta de adoção de medidas de ação positiva para garantir seus direitos convencionais**.
55/56	**191.** Isso posto, **a interseção de fatores de discriminação neste caso aumentou as desvantagens comparativas das**

	supostas vítimas, as quais compartilham fatores específicos de discriminação que atingem as pessoas em situação de pobreza, as mulheres e os afrodescendentes, mas, ademais, **enfrentam uma forma específica de discriminação por conta da confluência de todos esses fatores e, em alguns casos, por estar grávidas, por ser meninas, ou por ser meninas e estar grávidas**. Sobre esse assunto é importante destacar que esta Corte estabeleceu que **o estado de gravidez pode constituir uma condição de particular vulnerabilidade** e que, **em alguns casos de vitimização, pode existir um impacto diferenciado por conta da gravidez**. **192.** Com relação à **discriminação sofrida pelas mulheres**, o **Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher**, das Nações Unidas, em **relatório de 2012**, salientou que **a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um problema no Brasil e que "lhe preocupa[va] que os estereótipos relacionados a gênero e raça contribuam para a segregação de mulheres afrodescendentes e indígenas nos empregos de menor qualidade**". **Nota de rodapé**: Segundo a **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada no Brasil pelo IBGE (PNAD 2003)**, aproximadamente **21% das mulheres afrodescendentes são empregadas domésticas e somente 23% delas são formalmente registradas no trabalho**, em comparação com 12,5% das mulheres brancas que são empregadas domésticas, das quais 30% estão devidamente registradas. **A renda mensal média das mulheres afrodescendentes no Brasil, em 2003, era de quase a metade do montante que recebiam as mulheres brancas**. Entre os homens brancos e as mulheres afrodescendentes há uma diferença de quase nove pontos percentuais na taxa de desemprego. Enquanto para os homens brancos essa cifra é de 8,3%, para as mulheres afrodescendentes ela se eleva a 16,6%. **Das mulheres brasileiras empregadas, de 16 anos ou mais, 17% são trabalhadoras domésticas e, entre elas, a grande maioria é de mulheres afrodescendentes** que, em geral, não desfrutam de nenhum direito trabalhista, já que não trabalham com um contrato formal. Os dados também mostram que as mulheres afrodescendentes ganham 65% do que ganham os homens do mesmo grupo racial e somente 30% da renda média dos homens brancos. Cf. Retrato das Desigualdades: Gênero e Raça, UNIFEM e IPEA, Brasil, 2003. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf.
56	**193.** Por sua vez, **a discriminação contra a população negra**

	no Brasil foi uma constante histórica. De acordo com o Comitê dos Direitos da Criança, segundo dados de 2006, "[n]o Brasil, entre os 10% mais ricos da população, unicamente 18% são pessoas de descendência africana (mestiços ou negros); entre os 10% mais pobres, 71% são negros ou mestiços". Por sua vez, o **Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial reiterou ao Estado, em diversas oportunidades, sua preocupação com a desigualdade que afeta as comunidades negras e mestiças, e com seu impacto no exercício de outros direitos**. **194**. Com relação à **situação das crianças**, a Comissão Interamericana constatou que, no Brasil, **em 1997, um ano antes da explosão, a ausência das crianças afrodescendentes da escola se devia à necessidade de contribuir para a renda familiar**,[295] e que era comum que as crianças trabalhassem na indústria, com produtos tóxicos e insalubres e em condições de risco,[296] embora a Constituição do Brasil proibisse o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, e o trabalho de menores de 18 anos em condições perigosas e insalubres. Além disso, **de acordo com um dos laudos periciais apresentados à Corte, o trabalho infantil é um fenômeno de alta incidência no Brasil**. Segundo cifras oficiais, **em 2015 havia 2,7 milhões de crianças e adolescentes trabalhando**; a maioria deles, crianças afrodescendentes que vivem em zonas urbanas e prestam trabalho remunerado. Ademais, **o trabalho infantil afeta os grupos particularmente vulneráveis**.[297] **195.** Isso posto, **as desvantagens econômicas e sociais, quando se relacionam com as referentes a grupos populacionais, podem impor maiores desvantagens**. Assim, por exemplo, "[e]m muitos países, **o setor mais pobre da população coincide com os grupos sociais e étnicos que são objeto de discriminação"**. No mesmo sentido, o **Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher**, no **parecer sobre a Comunicação No. 17, de 2008**, e em referência a suas observações finais sobre o Brasil, de 15 de agosto de 2007, destacou que **a discriminação contra as mulheres nesse país é "exacerbada pelas disparidades regionais, econômicas e sociais"**, e lembrou **"que a discriminação contra a mulher baseada no sexo e no gênero está indissoluvelmente vinculada a outros fatores que afetam a mulher, como a raça, a origem étnica, a religião ou as crenças, a saúde, a condição jurídica e social, a idade, a classe, a casta e a orientação sexual e a identidade de gênero**".

57	**196.** No mesmo sentido, o **Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, das Nações Unidas**, manifestou sua **preocupação "com os efeitos da pobreza sobre as mulheres brasileiras de ascendência africana [...] e outros grupos de mulheres socialmente excluídos ou marginalizados e sua posição desvantajosa em relação ao acesso à educação, à saúde, ao saneamento básico, ao emprego, à informação e à justiça**"[300] e quanto a que **"as deficientes condições de emprego da mulher em geral, inclusive a segregação vertical e horizontal, se vejam agravadas pela raça ou pela origem étnica**". **197.** Neste caso, a Corte pôde constatar que **as supostas vítimas estavam imersas em padrões de discriminação estrutural e intersecional**. As **supostas vítimas se encontravam em situação de pobreza estrutural** e eram, em **amplíssima maioria, mulheres e meninas afrodescendentes**,[302] **quatro delas estavam grávidas e não dispunham de nenhuma alternativa econômica senão aceitar um trabalho perigoso em condições de exploração**. **A confluência desses fatores tornou possível que uma fábrica como a que se descreve nesse processo tenha podido se instalar e funcionar na região, e que as mulheres e crianças supostas vítimas se tenham visto compelidas a nela trabalhar**.
58	**200.** No caso concreto, **este Tribunal determinou que as empregadas da fábrica de fogos faziam parte de um grupo discriminado ou marginalizado porque se encontravam em situação de pobreza estrutural e eram, em amplíssima maioria, mulheres e meninas afrodescendentes**. No entanto, **o Estado não adotou medida alguma que possa ser avaliada pela Corte como forma de enfrentar ou de buscar reverter a situação de pobreza e marginalização estrutural das trabalhadoras da fábrica de fogos, com atenção aos fatores de discriminação que confluíam no caso concreto**. 201. Além disso, neste caso, a Corte constata que **o Estado tinha conhecimento da situação de especial vulnerabilidade das supostas vítimas**, pois, segundo os dados divulgados por órgãos do próprio Estado, uma cifra significativa da população do município de Santo Antônio de Jesus, na data dos fatos, vivia em situação de pobreza. Também, de acordo com bancos de dados estaduais, **era de conhecimento do Estado que as mulheres afrodescendentes se encontravam em particular situação de vulnerabilidade, uma vez que, entre outros fatores, tinham menos acesso a trabalhos formais**. Nesse sentido, ao **permitir a instalação e**

	funcionamento da fábrica de fogos em uma área em que uma parte substancial da população é vulnerável, o Estado tinha a obrigação reforçada de fiscalizar as condições de funcionamento das instalações e de garantir que efetivamente se adotassem medidas para a proteção da vida e da saúde das trabalhadoras e para garantir seu direito à igualdade material. Por esse motivo, ao **não haver fiscalizado as condições de higiene, saúde e segurança do trabalho na fábrica, nem a atividade de fabricação de fogos de artifício para, especialmente, evitar acidentes de trabalho, o Estado do Brasil não só deixou de garantir o direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho das supostas vítimas, mas também contribuiu para agravar as condições de discriminação estrutural em que se encontravam**. **202.** O Estado, ao se referir às alegadas violações do artigo 24 da Convenção, salientou que dispõe de uma estrutura jurídica efetiva para a redução das desigualdades, e que desenvolveu diversas políticas públicas com esse mesmo objetivo no município de Santo Antônio de Jesus. No entanto, **a Corte conclui que o Estado não provou que a situação de discriminação estrutural a que são submetidas as mulheres que se dedicam à fabricação de fogos de artifício tenha mudado**. 203. Em suma, a Corte conclui que **a situação de pobreza das supostas vítimas, associada aos fatores intersecionais de discriminação já mencionados, que agravavam sua condição de vulnerabilidade**, (i) **facilitou a instalação e o funcionamento de uma fábrica** dedicada a uma atividade especialmente perigosa, sem fiscalização, seja dessa atividade perigosa, seja das condições de higiene e segurança no trabalho por parte do Estado; e (ii) **levou as supostas vítimas a aceitar um trabalho que colocava em risco sua vida e sua integridade**, bem como a de suas filhas e filhos menores de idade. Ademais, (iii) **o Estado não adotou medidas destinadas a garantir a igualdade material no direito ao trabalho a respeito de um grupo de mulheres em situação de marginalização e discriminação**. Essa situação implica que, no presente caso, **não se garantiu o direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias, sem discriminação, nem tampouco o direito à igualdade, previstos nos artigos 24 e 26, em relação ao artigo 1.1 da Convenção**.
71	**252.** Neste caso, a Corte constata que, da relação de familiares apresentada pela Comissão e pelos representantes, o Estado rejeitou a inclusão de 26 pessoas por falta de prova

	sobre o dano a seus direitos. Por essa razão, a Corte entende que, a juízo do Estado, o prejuízo ao direito à integridade pessoal dos familiares restantes se encontra comprovado, na medida em que o ocorrido lhes provocou sofrimentos diretos, por conta das condições em que aconteceram as mortes, que incluíram corpos queimados e mutilados de mulheres adultas, crianças e mulheres e meninas grávidas; **e pela impotência diante da atuação das autoridades estatais que tardaram mais de 20 anos em fazer justiça**.
80/81	**289. A Corte recorda que se estabeleceu na presente Sentença (supra par. 188) a condição de extrema vulnerabilidade das trabalhadoras da fábrica do "Vardo dos Fogos", devido a sua <u>situação de pobreza e discriminação interseccional</u>**. Outrossim, **está provado neste caso que essas trabalhadoras não tinham alternativa de trabalho diferente da fabricação de fogos de artifício**. A Corte avalia positivamente os esforços envidados pelo Estado para que fatos como os do presente caso não ocorram novamente (supra par. 146). No entanto, **das provas apresentadas pelo Estado, não se extrai o impacto específico que podem ter tido as políticas públicas dos últimos 20 anos no município em que ocorreram os fatos, em favor das pessoas que trabalham na fabricação de fogos de artifício**. Além disso, **os depoimentos** ouvidos em audiência e outros elementos do acervo probatório deste caso **mostram que a situação dessa população vulnerável de Santo Antônio de Jesus não sofreu mudanças significativas**. Portanto, a Corte **<u>ordena ao Estado que, no prazo máximo de dois anos, a partir da notificação desta Sentença, elabore e execute um programa de desenvolvimento socioeconômico especialmente destinado à população de Santo Antônio de Jesus, em coordenação com as vítimas e seus representantes</u>**. O Estado deverá informar a Corte anualmente sobre os avanços na implementação. **Esse programa deve fazer frente, necessariamente, à falta de alternativas de trabalho, especialmente para os jovens maiores de 16 anos e as mulheres afrodescendentes que vivem em condição de pobreza**. O programa deve incluir, entre outros: a **criação de cursos de capacitação profissional** e/ou **técnicos que permitam a inserção de trabalhadoras e trabalhadores em outros mercados de trabalho**, como **o comércio, o agropecuário e a informática**, **entre outras atividades econômicas relevantes na região**; **medidas destinadas a enfrentar a evasão escolar causada pelo ingresso de menores de idade no mercado de trabalho, e campanhas de**

	sensibilização em matéria de direitos trabalhistas e riscos inerentes à fabricação de fogos de artifício.

Recebido: 26/7/2021.
Aprovado: 24/5/2023.

Fernanda Abreu de Oliveira
Doutoranda em Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR).
Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).
Especialista em Direito pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).
Bacharel em Direito pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).
Professora de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (FAD/UERN).
Advogada.
Email: fernandaabreu@uern.br.

Melina Girardi Fachin
Pós doutoramento pela Universidade de Coimbra.
Doutora em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP.)
Mestre em Direitos Humanos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP.)
Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).
Professora associada dos Cursos de Graduação e Pós Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR).
Advogada.
Email: melinafachin@gmail.com.