



## **CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS**

### ***MEMORIAL DE AMICUS CURIAE***

**CASO N. 12.571**

**NEUSA DOS SANTOS NASCIMENTO E GISELE ANA FERREIRA V. BRASIL**

**Apresentado por:**

**Grupo de Estudo e Pesquisa sobre Sistema Interamericano  
de Direitos Humanos (GEP-SIDH) do Núcleo de Direitos Humanos do  
Departamento de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro**

**Julho, 2023.**

## **Equipe**

### **Coordenação, redação e pesquisa**

Andrea Schettini

Malu Stanchi

Rudá de Oliveira

Thaís Detoni

Vitória Westin

### **Pesquisa**

Amanda Nascimento Gonçalves

Ana Carolina Soares

Carolina Sibilio Villas Bôas

Cristina Figueira Shah

Dayanna Gomes

Fernando Lopez Rangel

Hannah De Gregorio Leão

João Teixeira Duque

José Raimundo

Julia Lima

Leticia da Silveira Lobo

Manuel Netto

Manuela Machado

Maria Clara Valente

Melissa Kreil

Nina Barrouin

Sophia Costa Tabatchnik

Victoria Kurkdjian

## Índice

<b>I. Apresentação</b> _____	4
<b>II. Introdução</b> _____	5
II.1) Dos fatos do caso	
II.2) Objeto do memorial de <i>amicus curiae</i>	
II.3) Resumo da argumentação e metodologia	
<b>III. Parâmetros interamericanos de combate ao racismo e à discriminação racial</b> _____	14
III.1) O direito à igualdade e não discriminação na efetivação dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCA) de pessoas negras	
III.2) A responsabilidade internacional dos Estado no âmbito da atuação das empresas privadas	
III.3) A discriminação interseccional e o dever estatal de reparação integral	
<b>IV. Casos contra o Brasil no Sistema Interamericano</b> _____	27
IV.1) Caso Simone André Diniz (2005)	
IV.2) Caso Trabalhadores Fazenda Brasil Verde vs. Brasil (2016)	
IV.3) Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil (2020)	
<b>V. Racismo estrutural e direito ao trabalho no Brasil</b> _____	45
V.1) Dados gerais sobre racismo estrutural na América Latina e no Brasil: uma perspectiva interseccional	
V.2) Dados sobre racismo no mercado de trabalho	
V.3) Dados sobre a ausência de políticas públicas de combate ao racismo	
<b>VI. Conclusões e propostas de recomendações ao Estado brasileiro</b> _____	65

## I. Apresentação

Como membros/as e colaboradores/as do Núcleo de Direitos Humanos do Departamento de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), temos a honra de nos endereçar a esta Corte a fim de apresentar nossas observações no caso 12.571 (Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira v. Brasil), na qualidade de *amicus curiae*, em conformidade com os artigos 2.3 e 44 de seu Regulamento. Busca-se, através deste memorial, contribuir para uma análise contextual do referido caso, especialmente no que se refere ao racismo estrutural e seu impacto na garantia do direito ao trabalho de mulheres negras no Brasil.

Este memorial de *Amicus Curiae* foi desenvolvido pelo Grupo de Estudo e Pesquisa sobre Sistema Interamericano de Direitos Humanos (GEP-SIDH) do Núcleo de Direitos Humanos do Departamento de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). O grupo, formado por professores, pesquisadores, alunos de graduação e de pós-graduação do Departamento de Direito da PUC-Rio, tem por objetivo promover o estudo teórico e prático do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, fomentando a educação e a extensão universitária em direitos humanos. A pesquisa contou também com a contribuição do Public International Law Litigation Society (PILLS) da PUC-Rio, formada por alunos de graduação do Departamento de Direito da PUC-Rio.

## II. Introdução

### II.1) Dos fatos do caso

O caso 12.571 (Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira v. Brasil) trata da discriminação racial<sup>1</sup> sofrida por Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira, ambas mulheres negras<sup>2</sup>, em 26 de março de 1998. As duas mulheres foram excluídas de uma seleção de emprego depois de serem vistas pelo entrevistador da empresa Nipomed Planos de Saúde, situada em São Paulo. No mesmo dia, no turno seguinte, uma candidata branca apresentou-se para a seleção e foi recebida por Munehiro Tahara, tendo sido contratada para a vaga.

Note-se que, apesar dos fatos narrados terem ocorrido antes do reconhecimento pelo Brasil da competência da Corte IDH, em 10 de dezembro de 1998, este tribunal é competente para analisar as ações e omissões do Estado brasileiro ocorridas posteriormente a essa data. Isso porque o Estado brasileiro não cumpriu com seu dever de devida diligência, pois não estabeleceu, até o presente momento, uma decisão judicial definitiva, não puniu o responsável e, portanto, não reparou as vítimas.

Informa o Relatório de Mérito da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) que, após o ocorrido, em 27 de março, as vítimas lavraram boletim de ocorrência na 14ª Delegacia de Polícia de São Paulo. Nessa ocasião, Neusa dos Santos Nascimento relatou ter sido desencorajada, pela delegada de polícia, a apresentar a denúncia por racismo. A vítima afirmou, em audiência realizada no dia 28 de junho de 2023, perante a Corte

---

<sup>1</sup> De acordo com o artigo 1.1 da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e a Intolerância Racial e Formas Correlatas de Intolerância, entende-se por discriminação racial: "qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica." No mesmo sentido, estabelece a Convenção 111 da OIT (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação) que o termo discriminação compreende: "a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão."

<sup>2</sup> Ao longo deste memorial, optamos por utilizar os termos negros/as, pretos/as e pessoas afrodescendentes indistintamente, em conformidade com o entendimento da CIDH. De acordo com a CIDH, "o termo afrodescendente engloba distintas formas de autoidentificação adotadas pelas pessoas com ascendência africana; que no caso das Américas corresponde, na sua maioria, a descendentes de pessoas africanas que foram escravizadas no contexto do tráfico transatlântico de pessoas. Nesse sentido, a Comissão entende que o reconhecimento da população afrodescendente inclui diferentes formas de autoidentificação de pessoas que possuem uma ascendência em comum, como os termos "negro", "moreno", "pardo", "zambo", "preto" e "creole", ou conceitos referentes a comunidades coletivas, como "quilombolas" no Brasil; "raizales", "conselhos comunitários", "palenqueras e palenqueros" na Colômbia; "garifunas" na América Central; "mascogos" no México; ou "maroons" no Suriname."(CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.16).

Interamericana que, ao comparecer à Delegacia Especializada em Crimes Raciais no seu horário de almoço (afinal, após os fatos supramencionados, inseriu-se na equipe de uma pesquisa realizada pela Fundação CEAT) enfrentou a seguinte afirmação da delegada que registrou seu depoimento: "se você está na hora do almoço, você está trabalhando, e se você está trabalhando [a conduta racista de Tahara] não teve nenhum impacto na sua vida".

Em 4 de novembro de 1998, o Ministério Público do Estado de São Paulo ofereceu denúncia criminal contra Munehiro Tahara pela prática do crime de preconceito de raça ou de cor, com base no art. 4º da Lei 7.716/89. A denúncia foi recebida pelo juiz de Direito da 24ª Vara Criminal do Foro Central da Capital de São Paulo. Após a instrução, o juiz, em 27 de agosto de 1999, julgou improcedente a ação penal e absolveu Munehiro Tahara, alegando ausência de prova certa e segura, apesar do depoimento de ambas as vítimas.

Após pedido de recurso das vítimas, em 17 de novembro de 1999, e do Ministério Público, em 3 de março de 2000, a Quinta Câmara Extraordinária Criminal do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo deu provimento à apelação criminal, em 11 de agosto de 2004, julgando procedente a ação penal e condenando o acusado à pena de dois anos de reclusão. No entanto, a decisão declarou extinta a punibilidade do acusado pela ocorrência da prescrição da pretensão punitiva do Estado. Vale destacar que a decisão contraria frontalmente a Constituição Federal brasileira em seu artigo 5º, inciso XLII, segundo o qual "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei".

Por essa razão, em 5 de outubro de 2004, foram interpostos embargos de declaração contra o acórdão. Em 22 de setembro de 2005, os embargos foram julgados, excluindo-se a prescrição e estabelecendo-se o regime semiaberto para o cumprimento da pena. Tal decisão transitou em julgado no dia 8 de junho de 2006. Em 31 de agosto do mesmo ano foi expedido mandado de prisão contra Munehiro Tahara. No entanto, em 6 de junho de 2007, o STJ, em sede de habeas corpus impetrado por Munehiro Tahara, concedeu ordem para permitir ao réu o cumprimento da pena em regime aberto. Em 7 de novembro de 2007, Munehiro ajuizou processo de Revisão Criminal perante o Tribunal de Justiça de São Paulo. De acordo com a perita, convocada pela CIDH na audiência realizada perante a Corte IDH, em 28 de junho de 2023, Thula Pires, Munehiro foi absolvido em sede de Revisão Criminal, não havendo informações sobre o cumprimento da pena.

Do ponto de vista cível, em 25 de outubro de 2006, a vítima Neusa dos Santos Nascimento iniciou ação cível de reparação de danos, posteriormente extinta pelo juízo da 9ª

Vara Cível do Estado de São Paulo, em 5 de dezembro de 2007, tendo sido alegado que a petionária não promoveu a citação ficta do réu no prazo judicial. Nenhuma das duas vítimas foi civilmente reparadas até o momento<sup>3</sup>.

De acordo com a CIDH, a responsabilidade internacional do Estado pela violação dos artigos 8.1, 24, 25 e 26 e 1.1 da CADH decorre da demora na prestação jurisdicional e da falta de resposta judicial adequada aos atos de discriminação sobre o direito ao acesso ao trabalho das vítimas. A CIDH destacou que:

apesar da existência de processos judiciais e condenações penais pelo direito de discriminação [internamente], **não havia uma decisão judicial definitiva, e não foi aplicada nenhuma forma de restituição dos direitos violados nem se havia procurado a reparação integral para as supostas vítimas (grifo nosso).**<sup>4</sup>

## II.2) Objeto do Memorial de Amicus Curiae

Este memorial de *amicus curiae* tem como objeto central de análise o contexto brasileiro de racismo estrutural<sup>5</sup>, em especial o seu impacto na garantia do direito ao trabalho de mulheres negras no Brasil. O caso de Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira é precisamente um reflexo desse contexto, revelando, conforme restará demonstrado, um padrão sistemático de violação de direitos humanos de mulheres negras brasileiras. Defendemos que o presente caso é também uma importante oportunidade para que esta Corte aprofunde e avance no debate sobre a reparação plena e integral de vítimas de racismo e discriminação racial, sobretudo em sua dimensão interseccional e estrutural da não-repetição.

Como se sabe, o sistema de peticionamento de casos perante a Corte IDH busca estabelecer a responsabilidade internacional do Estado por violações de direitos humanos e definir as reparações que deverão ser implementadas pelos Estados. A reparação é, portanto, a "consequência maior do descumprimento de uma obrigação internacional (quebra de

---

<sup>3</sup> Vale destacar, sobre esse ponto, que o ordenamento jurídico brasileiro prevê, na Lei nº 7.347/85, a possibilidade jurídica de órgãos públicos – como o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública – ajuizarem ação civil pública, com pedido de indenização por dano difuso não patrimonial. Lesados valores de um grupo – como podemos considerar as mulheres negras, historicamente discriminadas no Brasil – há que se garantir a essa coletividade a defesa dos seus direitos, de sua honra e dignidade. De acordo com o art. 1º, inciso VII da referida Lei, "Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: VII – à honra e à dignidade de grupos raciais, étnicos ou religiosos."

<sup>4</sup> CIDH. Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira, Relatório N. 5/20 (Caso 12.571), Brasil, OEA/Ser.L/V/II.175, 2020, p.13.

<sup>5</sup> O conceito de racismo estrutural, segundo Silvio Almeida, indica que o "racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo 'normal' com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural" (ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020, p.50).

compromissos internacionais)". Em outras palavras, trata-se de "toda e qualquer conduta do Estado infrator para eliminar as consequências do fato internacionalmente ilícito"<sup>6</sup>.

O artigo 63 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos estabelece, nesse sentido, que "quando decidir que houve violação de um direito ou liberdade protegidos nesta Convenção, a Corte determinará que se assegure ao prejudicado o gozo do seu direito ou liberdade violados". Tal dispositivo deve ser lido, pelo princípio da interpretação evolutiva dos direitos humanos, à luz do artigo 10 da da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e a Intolerância Racial e Formas Correlatas de Intolerância, ratificada pelo Brasil em 2021. Essa determina que:

os Estados Partes comprometem-se a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente.

Ao longo de sua jurisprudência, a Corte IDH vem ampliando os contornos e o alcance do conceito de reparação que, no âmbito do SIDH, tem sido guiado pelo princípio da reparação integral. Como explica a ex-comissionada Flavia Piovesan,

a Corte entende que a reparação requer restituição plena, ou seja, o reestabelecimento do status anterior à violação. Quando isto não é possível, o tribunal determina um conjunto de medidas para garantir que os direitos passem a ser respeitados e para eliminar efeitos da violação, além de estabelecer uma indenização para as vítimas. A Corte também requer que o Estado adote medidas de natureza positiva para assegurar que as violações não se repitam no futuro<sup>7</sup>.

Nesse sentido, a reparação no SIDH engloba não apenas aspectos pecuniários, mas uma série de medidas de natureza diversa – psicológicas, sociais, estruturais – que buscam melhor se adequar às demandas das vítimas. Fazem parte do conceito de reparação as seguintes categorias: (i) restituição na íntegra, (ii) cessação do ilícito, (iii) satisfação (reparação de danos de forma não pecuniária), (iv) garantias de não-repetição (estruturais), (v) obrigação de investigar, processar e punir (medidas em matéria de verdade e justiça); indenização pecuniária pelos danos (medidas de compensação)<sup>8</sup>. Essas categorias foram construídas também em consonância com os Princípios Básicos da ONU de 2005 sobre o Direito à Reparação das Vítimas de Graves Violações de Direitos.

---

<sup>6</sup> RAMOS, André Carvalho. Responsabilidade internacional do Estado por violação de direitos humanos, R. CEJ, n. 29, abr/jun 2005, p. 58.

<sup>7</sup> PIOVESAN, Flávia; CRUZ, Julia. Curso de Direitos Humanos: Sistema Interamericano. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 210.

<sup>8</sup> CIDH. Directrices generales de seguimiento de recomendaciones y decisiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OEA/Ser.L/V/II.173, 2019; CIDH. Compendio de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre verdad, memoria, justicia y reparación en contextos transicionales, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021.

Se, por um lado, é possível afirmar que o debate sobre responsabilidade internacional do Estado e sobre a consequente reparação integral das vítimas tem avançado no SIDH, por outro lado, não se pode ignorar que ainda existem importantes lacunas a serem enfrentadas. A própria CIDH, em seu relatório "Derechos Económicos, sociales, culturales y ambientales de personas afrodescendientes", publicado em 2021, constata a existência de vazios na definição de um conjunto de categorias, variáveis e indicadores que permitam a construção, no âmbito do SIDH, de instrumentos pedagógicos e de reparação, desde uma perspectiva interseccional<sup>9</sup>, capazes de dar resposta a violências transpassadas por múltiplas categorias de vulnerabilidade, particularmente o gênero, a origem étnico-racial e a classe socioeconômica<sup>10</sup>. O caso Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira é, nesse sentido, uma importante oportunidade para que esta Corte enfrente tais lacunas.

### **II.3) Resumo da argumentação e metodologia**

Por meio do presente memorial de *amicus curiae*, sustentamos que o caso Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira:

(1) É um reflexo do racismo estrutural que constitui a sociedade brasileira, devendo ser necessariamente analisado à luz desse contexto. Não se trata de um caso isolado, episódico ou esporádico, mas de um padrão de violência que recai sobre mulheres negras no Brasil. Por isso, o julgamento do caso em questão requer uma análise contextual que considere as circunstâncias históricas, materiais, temporais e espaciais do racismo. A responsabilidade internacional do Estado por violações de direitos humanos, em um caso como este, de discriminação estrutural<sup>11</sup>, decorre sobretudo da constatação de que o Brasil não tem adotado, em sua história e até o presente, medidas específicas e eficazes para transformar estruturalmente a situação particular de vitimação das mulheres negras em seu território.

---

<sup>9</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.14.

<sup>10</sup> Ibid., p.25.

<sup>11</sup> De acordo com a CIDH, a discriminação estrutural ou sistêmica se refere ao conjunto de normas, regras, hábitos, padrões, atividades, estandartes de conduta, de jure ou de fato, que geram de maneira generalizada uma situação de inferioridade e exclusão de um grupo de pessoas; essas características se perpetuam com o passar do tempo e inclusive entre gerações. Por conseguinte, a discriminação estrutural não se dá de maneira isolada, esporádica ou episódica, senão que emerge de um contexto histórico, socioeconômico e cultural (CIDH. Informe Afrodescendientes, violencia policial, y derechos humanos en los Estados Unidos, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L,2018, para. 48).

(2) É uma oportunidade para que esta Corte aprofunde e avance no debate sobre a reparação plena e integral de vítimas de racismo e de discriminação racial, adotando uma abordagem interseccional<sup>12</sup> no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Entendemos que o SIDH deve se comprometer com a promoção de uma justiça reparadora, o que implica, em situações de racismo, na adoção de uma perspectiva interseccional – que leve em consideração os fatores que podem agravar a situação de vulnerabilidade, como gênero e pobreza – e no consequente fomento de mudanças culturais e estruturais, capazes de reconhecer, como afirma a CIDH, a memória histórica afrodescendente, através da adoção de medidas de satisfação, restituição de direitos, garantias de não repetição, reabilitação, e indenização, como forma de reparação integral<sup>13</sup>.

A fim de fundamentar nossos argumentos, apresentamos a seguir: os parâmetros interamericanos de combate ao racismo e à discriminação racial aplicáveis ao caso de Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira; os casos brasileiros, na CIDH e na Corte IDH, que abordam, direta ou indiretamente, situações de discriminação racial no ambiente laboral; e dados existentes – produzidos por órgãos oficiais e organizações não governamentais – sobre o racismo e a discriminação racial no ambiente de trabalho no Brasil.

Ao buscar refletir sobre os aspectos da responsabilidade internacional do Estado e das formas de reparação em casos de racismo, o presente memorial de *amicus curiae* adota uma lente decolonial de análise dos direitos humanos. Iluminando o caráter estrutural (colonial) da violência de Estado no Brasil e chamando atenção para as especificidades das violências que recaem sobre os corpos de pessoas negras, a lente decolonial nos permite refletir criticamente sobre os avanços e as lacunas em matéria de reparação integral, com perspectivas de gênero e

---

<sup>12</sup> De acordo com Kimberlé Crenshaw, "a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela 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" (CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero, Estudos Feministas, ano 10, n. 172, 2002, p.177). Muito antes da criação desse conceito e levando em consideração a realidade brasileira, Lélia Gonzalez já havia produzido um pensamento interseccional e decolonial, sendo precursora em definir o marcador da raça como elemento central para a análise da condição da mulher brasileira (RODRIGUES, Carla. Leia Lélia Gonzalez, Cult, 3 de março de 2020). Através da articulação entre racismo e sexismo, Lélia expôs não somente o racismo estrutural brasileiro, fruto de nossa situação colonial, como também as resistências americanas protagonizadas sobretudo por mulheres negras (GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira, : Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984, p. 223-244). Ver também: STANCHI; PIRES, Memórias abolicionistas sobre a tortura no Brasil, Revista de Direito Brasileiro, Brasília, Volume 19, n. 101, 200-252, jan./mar. 2022.

<sup>13</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.13.

raça no Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Como aponta Thula Pires, uma perspectiva decolonial dos direitos humanos toma como central a crítica às "múltiplas formas em que a colonialidade se impôs às culturas não brancas"<sup>14</sup>, partindo do pressuposto de que é preciso pensar "a violência a partir dos impactos desproporcionais dos processos de desumanização sobre a zona do não ser"<sup>15</sup>. Trata-se de garantir não a inclusão "(sempre de maneira controlada) na noção de sujeito de direito que está posta", mas de uma disputa pela "possibilidade de produzir o direito, o Estado e a política a partir do nosso lugar e nos nossos termos"<sup>16</sup>.

No que se refere especificamente ao direito ao trabalho, a lente decolonial contribui para revelar a "especificidade da formação da divisão social do trabalho brasileira"<sup>17</sup>, jogando luz sobre as relações de trabalho contemporâneas, historicamente provenientes da divisão laboral racial-sexual da colonização, sustentada concomitantemente pela servidão, escravidão e pelo trabalho livre<sup>18</sup>. Conforme explica Muradas e Pereira:

As sujeições interseccionais nas relações de trabalho contemporâneas, provenientes da divisão laboral racial-sexual da América Latina colonial, que articula concomitantemente servidão, escravidão e trabalho livre conforme raça e gênero, são invisibilizadas pela doutrina dominante juslaboral, que ainda celebra o paradigma jurídico moderno eurocêntrico-liberal, enaltecendo a aporia do trabalho livre e subordinado como uma conquista trashistórica do Direito do Trabalho. Verifica-se que o processo de produção de conhecimento juslaboral brasileiro ainda está concentrado principalmente em instituições criadas no contexto do "centro" global, recebendo instruções da "metrópole". No contexto deste artigo, isso significa que a doutrina juslaboral brasileira aceita a aporia existente no núcleo protetivo do Direito do Trabalho e não o aborda a partir da experiência social de quem foi colonizado<sup>19</sup>.

No âmbito do Direito Internacional, a Relatora Especial da ONU sobre Formas Contemporâneas de Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Racial (E. Tendayi Achiume), em seu relatório temático de 2019 sobre reparações e justiça racial, afirmou expressamente que "a busca e a realização de reparações pela escravidão e o colonialismo exige uma verdadeira 'descolonização' das doutrinas do direito internacional, que permanecem como barreiras para as reparações"<sup>20</sup>. E, para tanto, recomendou:

---

<sup>14</sup> PIRES, Thula. Direitos Humanos traduzidos em português, Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, p.2.

<sup>15</sup> PIRES, Thula. Racializando o debate sobre Direitos Humanos, SUR, 28 - v.15 n.28, 2018, p. 74

<sup>16</sup> Ibid., p. 73.

<sup>17</sup> MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia. do saber e do direito no trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. Rev. Direito Práx., Vol. 9, N. 4, 2018, p. 2237.

<sup>18</sup> Idem.

<sup>19</sup> Idem.

<sup>20</sup> ONU (Relator Especial da ONU sobre Formas Contemporâneas de Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Racial). Contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and racial intolerance, A/74/321, 21 August 2019, para.10 (tradução nossa).

A adoção de uma abordagem estrutural e abrangente para as reparações: Estados-membros devem adotar uma abordagem para reparações voltada não apenas para erros históricos contra indivíduos ou grupos, mas também para as estruturas persistentes de desigualdade, discriminação e subordinação raciais, que têm a escravidão e o colonialismo como suas causas principais. As reparações implicam em responsabilidade, incluindo a transformação e reabilitação dessas estruturas e relações, fundamentalmente distorcidas pela escravidão e pelo colonialismo, e que sustentam a contemporânea desigualdade, discriminação e subordinação raciais. Os Estados também deveriam adotar uma abordagem abrangente das reparações, buscando uma gama de formas, identificadas no presente relatório, de acordo com o respectivo contexto. Uma abordagem abrangente implica também uma abordagem interseccional para compreender e combater a discriminação racial, levando em consideração o gênero, a classe, status de deficiência e outras categorias sociais. Também envolve reparações por violações de direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos direitos civis e políticos<sup>21</sup>.

A argumentação deste memorial parte, assim, dos seguintes pressupostos: (i) o racismo e a discriminação racial e de gênero são estruturais nas Américas e, também, no Brasil; (ii) a comprovação da violência de Estado (e sua consequente responsabilidade internacional), em casos de racismo e de discriminação de raça e de gênero, demanda uma análise estrutural complexa e heterogênea, em termos de fontes e metodologias; (iii) as consequências – econômicas, psicológicas, sociais e políticas – da violência de Estado e suas formas de reparação devem ser necessariamente pensadas a partir de um enfoque racial, de gênero e socio-econômico.

Este memorial divide-se em três partes. Na primeira parte, apresentamos parâmetros interamericanos sobre o combate ao racismo e o consequente dever dos Estados de adotarem políticas de acesso ao trabalho em condições satisfatórias, de igualdade e não discriminação. Foram analisados como fonte: os relatórios mais recentes da CIDH sobre a temática<sup>22</sup> e a jurisprudência da Corte IDH, dando especial atenção para casos contra o Estado brasileiro. O objetivo dessa primeira parte foi sistematizar alguns dos parâmetros interamericanos flagrantemente violados no caso de Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira.

Na segunda parte, investigamos três decisões contra o Brasil no SIDH – uma na CIDH e duas na Corte IDH – que abordam violações de direitos trabalhistas em contextos de racismo estrutural e de discriminação racial contra pessoas negras: (i) Simone André Diniz, (ii) Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde e (iii) Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares. Através da leitura desses três casos, destacamos o

---

<sup>21</sup> ONU (Relator Especial da ONU sobre Formas Contemporâneas de Racismo, Discriminação racial, Xenofobia e Intolerância Racial). *Contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and racial intolerance*, A/74/321, 21 August 2019, para.57 (tradução nossa).

<sup>22</sup> São eles: "Afrodescendientes, violencia policial, y derechos humanos en los Estados Unidos" (2018); "Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos" (2019); e "Direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais das pessoas afrodescendentes: Parâmetros interamericanos para a prevenção, combate e erradicação da discriminação racial estrutural" (2021)

contexto brasileiro de racismo, previamente reconhecido no âmbito do SIDH, os principais fundamentos da responsabilização do Estado brasileiro e a relação das decisões anteriores com o presente caso.

Por fim, sistematizamos uma série de dados – produzidos por órgãos oficiais e organizações não governamentais –, bem como mapeamos as ausências de dados referentes ao racismo estrutural, o racismo no mercado de trabalho e as políticas públicas de combate ao racismo implementadas no Brasil (sobretudo voltadas às mulheres negras), levando em consideração uma perspectiva interseccional de análise. Para tal propósito, foram identificados documentos e plataformas de dados publicados entre os anos de 2018 e 2022 sobre o tema, produzidos por órgãos governamentais brasileiros responsáveis pela matéria e pela sociedade civil organizada para as disputas pela ampliação dos direitos em questão, objetivando o levantamento de informações recentes que desvelam os contextos da América Latina e, especificamente, do Brasil e do estado de São Paulo.

Foram examinados os seguintes documentos e as plataformas: dados do Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, iniciativa da OIT e do Ministério Público do Trabalho no Brasil<sup>23</sup>; dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, veiculados no estudo "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil"<sup>24</sup>; dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho<sup>25</sup>; dados e análises qualitativas do estudo "Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia", do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento - Cebap<sup>26</sup>; dados do documento "Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión" e "Mulheres Afrodescendentes na América Latina e no Caribe", ambos da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe - CEPAL<sup>27</sup>.

Dessa forma, este memorial de *amicus curiae* empreendeu uma análise qualitativa e comparativa dos relatórios indicados, tendo sistematizado os dados existentes e produzido um diagnóstico qualitativo acerca do racismo no mercado de trabalho brasileiro.

---

<sup>23</sup>Ver: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>

<sup>24</sup>Ver: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-p-retos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>

<sup>25</sup>Ver: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b>

<sup>26</sup>Ver: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Informativo-7-Desigualdades-raciais-e-de-ge%CC%82nero-no-mercado-de-trabalho-em-meio-a%CC%80-pandemia.pdf>

<sup>27</sup>Ver: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46191-afrodescendientes-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina-retos-la> e [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44171/1/S1800726\\_pt.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44171/1/S1800726_pt.pdf)

### **III. Parâmetros interamericanos de combate ao racismo e à discriminação racial**

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos tem desenvolvido importantes parâmetros para o combate ao racismo e à discriminação racial de pessoas negras nas Américas. À luz do princípio da interpretação evolutiva dos direitos humanos, destacamos abaixo alguns desses parâmetros, evidenciando sua violação no caso de Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira.

Levando em consideração os fatos específicos deste caso – quais sejam: uma situação de flagrante discriminação racial, perpetrada pelo funcionário de uma empresa privada, contra duas mulheres negras, no âmbito de acesso ao trabalho, e a posterior omissão do Estado em garantir a reparação das vítimas (na medida em que não sancionou o responsável, nem garantiu mecanismos internos efetivos de reparação) –, dividimos os parâmetros em três tópicos centrais: (1) o direito à igualdade e não discriminação na efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais de pessoas negras; (2) a responsabilidade internacional dos Estados no âmbito da atuação das empresas privadas; e (3) o dever estatal de reparação integral com enfoque interseccional. Vale esclarecer, por fim, que a divisão é meramente didática, uma vez que tais parâmetros, além de não serem exaustivos, devem ser lidos de maneira necessariamente articulada.

#### **III.1) O direito à igualdade e não discriminação na efetivação dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCA) de pessoas negras**

No âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos, os DESCAs são considerados essenciais para a garantia de uma vida digna aos indivíduos<sup>28</sup>. Isso significa que, além de direitos civis e políticos, os Estados devem assegurar uma série de direitos relacionados ao trabalho, saúde, educação, cultura, dentre outras dimensões da vida dos indivíduos. Estabelece-se, assim, uma relação de interdependência não hierarquizada entre os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, sociais e culturais<sup>29</sup>. E afirma-se, ainda,

---

<sup>28</sup> CHOWDHURY, Joie. Unpacking the minimum core and reasonableness standards. In: CHENWI, L.; DUGARD, J.; IWAKA, D.; PORTER, B.; Research Handbook on Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights. Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2020, p. 251-274.

<sup>29</sup> CORTE IDH. Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de mayo de 2013. Serie C No. 261, para. 131.

uma dimensão tanto individual quanto coletiva dos DESCAs, ferramentas importantes para se garantir a equidade social<sup>30</sup>.

Como regra basilar, é possível afirmar que os DESCAs – e, em especial, o direito ao trabalho, objeto central deste memorial – devem ser garantidos à luz do direito à igualdade e não discriminação, garantido no artigo 1.1 e 24 da CADH. Trata-se de uma obrigação estatal tanto negativa (de não discriminar) quanto positiva (de implementar políticas e condições reais para a promoção de igualdade)<sup>31</sup>. O acesso ao trabalho é, portanto, considerado uma condição à sobrevivência do indivíduo e de sua família, constituindo um componente inseparável e inerente da dignidade humana<sup>32</sup>.

Neste ponto, cabe destacar o entendimento consolidado da Corte Interamericana sobre a possibilidade de judicialização direta e o reconhecimento autônomo de direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais. O caso *Lagos Del Campo Vs. Perú* (2017) inaugurou este posicionamento do Tribunal, ao declarar expressamente a justiciabilidade do Art. 26 da Convenção Americana sobre os Direitos Humanos (desenvolvimento progressivo dos DESCAs), e, no caso, especificamente do direito ao trabalho. A partir do referido precedente, o direito ao trabalho foi judicializado de forma autônoma em outras oportunidades no âmbito da Corte IDH, incluindo-se na recente condenação brasileira, no caso *Fábrica de Fogos Vs. Brasil* (2020).

Com efeito, o direito ao trabalho, em condições igualitárias, dignas e satisfatórias, é protegido, no âmbito do SIDH, pela Convenção Americana (art. 6 e 26), pelo Protocolo de São Salvador (arts. 6 e 7) e pela Carta da OEA (arts. 45.b, c, 46, 34 g), que inclui o trabalho como um dever social e um direito<sup>33</sup>. E, segundo sua jurisprudência, esta Corte é competente para conhecer e resolver controvérsias relativas ao artigo 26 da CADH que aborda os direitos econômicos, sociais e culturais, dentre os quais o direito ao trabalho<sup>34</sup>. Em suas palavras:

fica clara a interpretação de que a Convenção Americana incorporou a seu catálogo de direitos protegidos os denominados direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCA), mediante uma derivação das normas reconhecidas na Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), bem como das normas de interpretação dispostas no próprio artigo 29 da Convenção, especialmente, que impede limitar ou

---

<sup>30</sup> CORTE IDH. Caso "Cinco Pensionistas" Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de febrero de 2003. Serie C No. 98, para. 147

<sup>31</sup> CIDH. Informe Afrodescendientes, violencia policial, y derechos humanos en los Estados Unidos, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L,2018, para. 192.

<sup>32</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.82.

<sup>33</sup> Ibid., p.79.

<sup>34</sup> CORTE IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340, para. 145. .

excluir o gozo dos direitos estabelecidos na Declaração Americana e inclusive os reconhecidos em matéria interna. Em conformidade com uma interpretação sistemática, teleológica e evolutiva, a Corte recorreu ao *corpus iuris* internacional e nacional na matéria para dar conteúdo específico ao alcance dos direitos tutelados pela Convenção, a fim de derivar o alcance das obrigações específicas de cada direito<sup>35</sup>.

Sendo assim, sistematizamos – a partir de documentos produzidos pelos órgãos do SIDH – alguns parâmetros centrais relativos à igualdade e não discriminação na efetivação do direito ao trabalho de pessoas negras.

**(1) Os direitos econômicos, sociais e culturais são indivisíveis e devem ser garantidos, pelos Estados, à luz dos princípios da igualdade e não discriminação.** Isso implica que os DESCAs são direitos imperativos, o que impõe ao Estados a proibição de qualquer forma de tratamento discriminatório arbitrário, bem como o dever de adotar medidas que criem condições de igualdade material a grupos historicamente marginalizados e com maior risco de sofrerem discriminação<sup>36</sup>.

**(2) O direito ao trabalho deve ser garantido pelo Estado em condições equitativas, satisfatórias e sem qualquer discriminação.** Isso significa que é preciso garantir proteção especial contra o desemprego e assegurar que todos/as trabalhadores tenham segurança e higiene laboral.<sup>37</sup> De acordo com a Corte IDH, tais obrigações incluem aspectos de exigibilidade imediata, bem como aspectos de caráter progressivo. É obrigação imediata do Estado que o direito ao trabalho seja exercido sem discriminação, devendo o mesmo adotar medidas eficazes para sua realização. Por sua vez, a realização progressiva indica que cabe ao Estado a obrigação de avançar eficazmente na plena efetividade desse direito, na medida dos recursos disponíveis e através de todos os meios apropriados. Ressalte-se que há ainda a obrigação estatal de não regressividade frente à realização dos direitos econômicos, sociais e culturais já alcançados.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> CORTE IDH. Caso Poblete Vilches e outros vs. Chile, Sentença de 8 de março de 2018, para 103. CORTE IDH. Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil, para. 153.

<sup>36</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.14.

<sup>37</sup> *Ibidem*, p.80.

<sup>38</sup> CORTE IDH. Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil, par. 172.

**(3) O direito à igualdade e não discriminação demandam do Estado uma atuação negativa (relacionada à proibição de tratamentos discriminatórios) e uma atuação positiva (relacionada à obrigação estatal de criar condições de igualdade real frente a grupos que foram historicamente excluídos ou que se encontram em maior risco de ser discriminados).** Sendo assim, os Estados devem implementar estratégias concretas e eficazes para reverter ou modificar situações de discriminação existentes em seus ordenamentos que possam prejudicar um grupo determinado.<sup>39</sup> De acordo com a Corte IDH, o direito à igualdade implica na correção efetiva das desigualdades existentes, devendo o Estado promover a inclusão e participação de grupos historicamente marginalizados, bem como enfrentar profundamente as situações de exclusão e marginalização.<sup>40</sup> A CIDH e a Corte IDH já se manifestaram reiteradamente sobre a obrigação dos Estados de combaterem formas de discriminação direta e indireta, tais como: eliminar do ordenamento jurídico nacional leis com conteúdo discriminatório; não expedir leis que tenham conteúdo discriminatório; enfrentar crenças e esquemas discriminatórios; promover ações afirmativas para o reconhecimento da igualdade material de todos/as perante a lei.<sup>41</sup> Nesse sentido, não basta que os Estados se abstenham de violar direitos, sendo imperativa a adoção de medidas positivas que garantam a igualdade dos sujeitos, em conformidade com suas necessidades singulares<sup>42</sup>.

**(4) Os Estados têm o dever de adotar medidas vinculantes para combater a discriminação racial (prevenção, proibição, investigação e punição), em matéria de emprego e trabalho, também no ambiente privado.** Nesse sentido, os Estados devem exigir que as empresas, no marco de suas atividades e relações

---

<sup>39</sup> CORTE IDH. Caso Furlán e familiares Vs. Argentina. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2012. Série C No. 246, par. 267.

<sup>40</sup> CORTE IDH. Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil, par. 199.

<sup>41</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.20.

<sup>42</sup> CORTE IDH. Caso Trabajadores da Fazenda Brasil Verde v. Brasil. Sentença de 20 de outubro de 2016, para. 336-337.

laborais, atuem com a devida diligência em matéria de direitos humanos.<sup>43</sup> Isso porque é dever do Estado impedir que terceiros, com a tolerância ou aquiescência estatal, atuem de forma discriminatória.<sup>44</sup> De acordo com a CIDH e sua REDESCA, para que o direito ao trabalho seja minimamente garantido é preciso que os Estados regulamentem e realizem ações destinadas a verificar sua efetiva realização, de modo a supervisionar, fiscalizar e punir eventuais violações praticadas por empregadores privados. Sendo assim, diante da informação de que uma empresa está discriminando seus empregados (e poderíamos acrescentar, candidatos e empregados), o Estado deve investigar e eventualmente punir os fatos, reparando integralmente as pessoas atingidas por meio de processos legítimos em respeito ao devido processo<sup>45</sup>. Também é dever do Estado garantir às pessoas negras o acesso a trabalhos decentes nos principais setores econômicos, o que inclui a realização de programas de promoção de direitos dentro das empresas, ainda que privadas.<sup>46</sup> Como determina a Corte IDH, o direito ao trabalho inclui, portanto, a obrigação do Estado de garantir o acesso à justiça e à tutela judicial efetiva, também no âmbito privado das relações trabalhistas.<sup>47</sup>

### **III.2) A responsabilidade internacional do Estado no âmbito da atuação das empresas privadas**

O marco internacional de consolidação da agenda de Empresas e Direitos Humanos foi a publicação, em 2011, dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos no mandato do Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, John Ruggie<sup>48</sup>. Tais princípios estabelecem que os Estados devem zelar por três

---

<sup>43</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.81.

<sup>44</sup> CORTE IDH. Caso Trabajadores da Fazenda Brasil Verde v. Brasil. Sentença de 20 de outubro de 2016, para. 336-337.

<sup>45</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.80.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p.81.

<sup>47</sup> CORTE IDH. Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de febrero de 2018. Serie C No. 348, para. 221.

<sup>48</sup> RUGGIE, John Gerard. Just Business: Multinational Corporations and Human Rights. 1ª edição, New York/London: W. W. Norton & Company, 2013, p. 14.

princípios ou obrigações básicas, no contexto de atividades empresariais sob sua jurisdição: proteger, respeitar e remediar. “Proteger” corresponde à obrigação internacional dos Estados em proteger os direitos humanos. “Respeitar” representa o dever de as empresas assumirem um comprometimento com os direitos humanos, para não os violar. Por último, “remediar” diz respeito às vítimas terem acesso a recursos efetivos em casos de violações de direitos humanos cometidas por empresas.<sup>49</sup>

Apesar de os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU não serem um tratado internacional vinculante para os Estados, estando tal matéria ainda em processo de negociação nas Nações Unidas, ele se fundamenta nas normas de direito internacional dos direitos humanos, vinculantes para os Estados. Dessa forma, o Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos reconhece que, apesar de os Princípios Orientadores não serem formalmente vinculantes, não se tratam de diretrizes apenas voluntárias, já que refletem as obrigações internacionais vinculantes aos Estados constantes nos principais tratados internacionais de direitos humanos. O dever do Estado em proteger, assim como previsto pelos Princípios Orientadores, deriva de suas obrigações de direitos humanos no direito internacional. Representa, portanto, um conjunto de diretrizes com embasamento jurídico na normativa internacional de direitos humanos.<sup>50</sup>

Casos de violações de direitos humanos por empresas já foram abordados por esta Corte, especialmente no caso Povos Kalina e Lokoño v. Suriname (2015), no qual a Corte se fundamentou, pela primeira vez, nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU para formular seu entendimento de que os Estados devem proteger os indivíduos e grupos contra quaisquer formas de abusos aos direitos humanos dentro de seu território ou jurisdição, inclusive com relação a empresas, o que requer a adoção de medidas necessárias para prevenir, mitigar, punir e reparar tais abusos.<sup>51</sup>

Posteriormente, a Corte também se fundamentou uma segunda vez nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos no caso Empregados da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil (2020). Tratou-se do primeiro caso no qual a Corte aplicou os Princípios Orientadores em harmonia com as obrigações previstas nos artigos 1.1 e 2 do Pacto de São José, com as Convenções nº 81 e 155 da Organização Internacional do Trabalho e com demais interpretações referentes às obrigações dos Estados

---

<sup>49</sup> ONU (OHCHR). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. HR/PUB/11/04. New York and Geneva, 2011.

<sup>50</sup> ONU (OHCHR). Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights. HR/PUB/14/3. New York and Geneva, 2014, os. 7-8.

<sup>51</sup> CORTE IDH. Case of The Povos Kaliña e Lokono Vs. Suriname. Sentença de 25 de novembro de 2015, para. 224.

nesse contexto. Portanto, nesse caso, a Corte, ao ter sua decisão coerente com as obrigações dos Estados em matéria de empresas e direitos humanos, aplicou o entendimento firmado pelo relatório “*Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*”, da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, de que os Princípios Orientadores possuem lugar no SIDH.<sup>52</sup>

Com efeito, o SIDH tem desenvolvido e reforçado importantes parâmetros relativos às obrigações internacionais dos Estados no contexto de violação de direitos humanos por atores empresariais, de modo complementar à agenda global de "Empresas e Direitos Humanos". Destacamos, abaixo, alguns parâmetros relevantes para a análise do caso em questão.

- (1) Os Estados devem garantir o respeito ao princípio da igualdade e não discriminação no âmbito de atividades e operações empresariais.** De acordo com a CIDH, sendo o princípio de igualdade – formal, material e estrutural – e não discriminação um dos pilares centrais de qualquer sistema democrático, o mesmo deve ser respeitado também no âmbito das atividades das empresas privadas. Nesse sentido, cabe às empresas incorporarem um enfoque interseccional que leve em consideração a maior gravidade e frequência de violação de direitos humanos perpetradas contra certas pessoas, em razão de suas condições de vulnerabilidade ou de sujeição à discriminações históricas e coletivas, como aquelas geradas pela origem étnica e racial, pela identidade de gênero ou pela orientação sexual, dentre outras.<sup>53</sup>
  
- (2) O Estado tem quatro deveres de garantia dos direitos humanos no marco de atividades empresariais: (i) dever de regular e adotar disposições de direito interno; (ii) dever de prevenir violações aos direitos humanos no marco de atividades empresariais; (iii) dever de fiscalizar tais atividades; (iv) dever de investigar, sancionar e assegurar o acesso a reparação integral às vítimas.**<sup>54</sup> Tais deveres devem ser analisados sempre de acordo com os fatos particulares de cada caso.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> CORTE IDH. Caso Empleados de la Fábrica de Fogos de Santo António de Jesus e Seus Familiares Vs. Brasil Sentença de 15 de Julho de 2020 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparaciones e Custas), para 10 e 14.

<sup>53</sup> CIDH; REDESCA. Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. 2019, p. 34.

<sup>54</sup> *Ibidem*. 54-55.

<sup>55</sup> *Idem*

- (3) Os Estados devem supervisionar o respeito aos direitos trabalhistas no âmbito de empresas privadas.** Nesse sentido, de acordo com a CIDH, cabe ao Estado, por exemplo, implementar medidas de controle de vigilância dos espaços de trabalho, controlando a jornada laboral, segurança e os mecanismos de denúncia disponíveis. Em situações de trabalho escravo, é dever do Estado adotar medidas de fiscalização imediata para a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores.<sup>56</sup>
- (4) Os Estados devem investigar, sancionar e garantir acesso a mecanismos efetivos de reparação (penal, cível e administrativa) em casos de violação de direitos humanos por empresas.** Isso inclui a responsabilização de empresas e a determinação de sua responsabilidade penal, cível ou administrativa. Para isso, os Estados devem contar com um sistema amplo de reparação, cujas informações sejam compartilhadas com a população<sup>57</sup>. Caso deixem de investigar, sancionar e reparar violações de direitos humanos atribuídas a empresas, a responsabilidade internacional do Estado pode restar configurada. Nesse sentido, de acordo com o dever de devida diligência estatal, cabe aos órgãos investigativos internos levar a cabo todas as ações e averiguações necessárias para se obter resultado e se determinar a verdade, através de todos os meios legais disponíveis.<sup>58</sup>
- (5) Os Estados devem realizar inspeções trabalhistas e verificar que as punições a atores privados sejam adequadas e proporcionais ao dano, incluindo sanções penais, administrativas e pecuniárias.**<sup>59</sup>

### **III.3) A discriminação interseccional e o dever estatal de reparação integral**

De acordo com os órgãos do SIDH, a discriminação interseccional ocorre quando múltiplos fatores de vulnerabilidade se conjugam, resultando numa discriminação específica, única e ainda mais agravada. Segundo a CIDH, trata-se de um "fenômeno no qual múltiplas

---

<sup>56</sup> CIDH; REDESCA. Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. 2019, p.60.

<sup>57</sup> *Ibidem*, p.68.

<sup>58</sup> *Ibidem*, p.71.

<sup>59</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.81.

categorias de vulnerabilidade, particularmente o gênero, origem étnico-racial e classe socioeconômica, quando entrecruzadas, produzem impactos desproporcionais"<sup>60</sup>.

Foi somente a partir do Caso Gonzales Lluy e outros Vs. Equador (2015)<sup>61</sup> que a Corte IDH passou a mencionar expressamente o termo “interseccionalidade”, embora anteriormente já tratasse do assunto com outras denominações (como “discriminações múltiplas” ou “combinadas”). Merece destaque o voto do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot no referido caso, ocasião em que pontua que uma discriminação interseccional não se dá somente pelo fato de ser múltipla – há, inclusive, discriminações múltiplas que não são consideradas de caráter interseccional. O juiz aponta que, para que seja tida como interseccional, é preciso que haja um “encontro ou concorrência simultânea de diversas causas de discriminação” que, ao final, forma uma discriminação que se produz somente quando combinados estes motivos<sup>62</sup>. Mac-Gregor, em seu voto no Caso Guachalá Chimbo e outros Vs. Equador, também dispõe que:

la interseccionalidad se configura cuando respecto de una persona o un grupo de personas confluyen varias vulnerabilidades entendidas como una privación de derechos que producen una discriminación más intensa, agravada por la asimetría en relación al resto de la sociedad y por la simultaneidad, lo que también permite identificar un grupo o tipología con condiciones especiales de vulnerabilidad.<sup>63</sup>

O Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil (2020), por sua vez, foi a primeira oportunidade em que a Corte IDH analisou a discriminação interseccional sob a ótica estrutural:

Com esse entendimento, a sentença analisa a forma mediante a qual, paralelamente à posição econômica, coexistem em algumas das vítimas outras formas de discriminação que também estão associadas a fatores estruturais, como o gênero ou a raça. Poderíamos entender, então, que a sentença contribui para a compreensão da ‘discriminação estrutural interseccional’ em casos particulares. Finalmente, existe um conjunto de vítimas ao qual, além dos fatores estruturais interseccionais, soma-se a idade (no caso das meninas) ou o estado de gravidez das mulheres. Também, algo que não se explicita, mas que é possível entender do analisado pela Corte IDH, é que, embora o enfoque interseccional tenha sido cunhado com base no enfoque de gênero (a partir das desvantagens que sofrem alguns grupos de mulheres), o caso nos mostra que as crianças, pobres e afrodescendentes também podem ser vítimas de discriminação interseccional. Diante dessa forma de discriminação, é necessário que as ações para erradicar essas situações de exclusão ou marginalização adotem um ‘enfoque diferencial’

---

<sup>60</sup> *Ibidem*, p.25.

<sup>61</sup> CORTE IDH. Caso Gonzales Lluy y otros Vs. El Salvador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 298.

<sup>62</sup> CORTE IDH. Caso Gonzales Lluy y otros Vs. El Salvador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 298. Voto concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot. para. 10.

<sup>63</sup> CORTE IDH. Caso Guachalá Chimbo y otros Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de marzo de 2021. Serie C No. 423. Voto razonado concurrente del Juez Ricardo C. Pérez Manrique. para. 13.

para que, na formulação das medidas, sejam levadas em conta possíveis especificidades que possam ter impacto em diferentes subgrupos das pessoas destinatárias dessas medidas.<sup>64</sup>

Com relação aos grupos em especial situação de vulnerabilidade sujeitos à discriminação interseccional, cumpre mencionar, para fins de estudo sobre o Caso Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira vs. Brasil, um grupo frequentemente presente nos documentos do SIDH: as mulheres. A CIDH reconhece que certos grupos de mulheres estão sujeitos à discriminação com base em mais de um fator além do gênero, o que aumenta o risco de sofrerem atos de violência e outras violações de direitos humanos<sup>65</sup>, como é o caso das mulheres negras no Brasil.

No *Informe sobre pobreza e derechos humanos nas Américas*, a CIDH relata que a situação deste grupo reflete a interseção das desigualdades de raça e gênero, o que resulta no fato de as mulheres negras se encontrarem na escala mais baixa de nível de escolaridade e ocupacional<sup>66</sup>. Já no *Quarto informe sobre a situação dos derechos humanos na Colômbia*, a CIDH demonstra preocupação com os múltiplos fatores de discriminação que afetam este grupo, instando o Estado colombiano a adotar um enfoque interseccional ao analisar sua situação, sempre levando em consideração a raça, o gênero e, ainda, a pobreza – que assola a maioria destas mulheres<sup>67</sup>. Embora não seja objeto do presente estudo, vale pontuar que a CIDH e a Corte IDH também fazem menção a outros grupos com vulnerabilidades

---

<sup>64</sup> CORTE IDH. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407. Voto concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot. para. 68.

<sup>65</sup> CIDH. Caso Beatriz Vs. El Salvador. Informe No. 9/20. Caso 13.378. Informe de Fondo. para. 201.

<sup>66</sup> CIDH. Informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II.164) 2017, para. 390.

<sup>67</sup> CIDH. Informe Verdad, justicia y reparación: Cuarto informe sobre la situación de derechos humanos en Colombia (OEA/Ser.L/V/II. Doc. 49/13), 2013, párr. 648.

interseccionais, como meninas<sup>68</sup>, mulheres indígenas<sup>69</sup>, crianças indígenas em situação de pobreza<sup>70</sup>, mulheres migrantes<sup>71</sup>, mulheres gestantes<sup>72</sup> e mulheres trans<sup>73</sup>.

Nos inúmeros documentos interamericanos que versam sobre interseccionalidade, foram apresentadas uma série de recomendações aos Estados, dentre as quais merecem atenção as seguintes: (i) o Estado deve adotar medidas que levem em consideração as especificidades de certos grupos vulneráveis<sup>74</sup>; (ii) o Estado deve atentar-se à existência de padrões de discriminação interseccional contra mulheres e meninas pobres em diferentes zonas da região<sup>75</sup>; (iii) ao ter conhecimento de violação contra um grupo de especial vulnerabilidade, o Estado deve realizar uma investigação séria e efetiva<sup>76</sup>; (iv) o Estado deve adotar medidas de não repetição que levem em consideração as necessidades particulares advindas das condições de vulnerabilidade interseccionais<sup>77</sup>; (v) as ações e cursos de capacitação desenvolvidos pelo Estado devem atentar-se aos grupos em situação de maior

---

<sup>68</sup> CORTE IDH. Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014. Serie C No. 277. para. 134. Corte IDH. Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020. Serie C No. 405. para. 141.

<sup>69</sup> CORTE IDH. Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215. para. 185. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216. para. 169. Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216. para. 70. CIDH. Informe Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas (OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44/17), 2017, para. 40.

<sup>70</sup> CORTE IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216. para. 201.

<sup>71</sup> CORTE IDH. Caso I.V. Vs. Bolivia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de noviembre de 2016. Serie C No. 329. para. 136.

<sup>72</sup> CORTE IDH. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407. para. 191.

<sup>73</sup> CORTE IDH. Caso Vicky Hernández y otras Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de marzo de 2021. Serie C No. 422. para. 129.

<sup>74</sup> CORTE IDH. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407. Voto concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot. para. 68. CIDH. Informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II.164), 2017, para. 11.

<sup>75</sup> CORTE IDH. Caso Guachalá Chimbo y otros Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de marzo de 2021. Serie C No. 423. Voto concurrente razonado del Juez Ricardo C. Pérez Manrique. para. 42.

<sup>76</sup> CORTE IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216. para. 130.

<sup>77</sup> CORTE IDH. Caso I.V. Vs. Bolivia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de noviembre de 2016. Serie C No. 329. para. 337. Corte IDH. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407. Voto concurrente del Juez Ricardo C. Pérez Manrique. para. 43.

vulnerabilidade, como as mulheres indígenas e as crianças<sup>78</sup>; (vii) O Estado tem acentuado seu dever de garantia e respeito quando há vítimas em especial situação de vulnerabilidade<sup>79</sup>.

Daí ser possível concluir que violências estruturais e interseccionais – como é o caso do racismo e da discriminação racial contra mulheres negras no Brasil – têm, por óbvio, causas estruturais e sistêmicas, o que demanda do Estado, conseqüentemente, a implementação de reparações de natureza positiva, complexa e estrutural (de não repetição). De acordo com o juiz Ricardo Pérez Manrique, em seu voto apartado na sentença do Caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil* (2020),

a obrigação positiva do Estado, ante a verificação de um padrão de discriminação interseccional e estrutural como o descrito, consiste no desenvolvimento de linhas de ação, mediante a elaboração de políticas sistemáticas que atuem sobre as origens e causas de sua existência.<sup>80</sup>

A partir de tais considerações, sistematizamos, abaixo, alguns dos parâmetros desenvolvidos pelo SIDH no que se refere ao dever de reparação plena dos Estados em contextos de discriminação racial estrutural.

**(1) Os Estados devem implementar políticas e ações afirmativas voltadas para a população negra.** De acordo com a CIDH, o reconhecimento dos direitos das pessoas afrodescendentes não significou a superação da discriminação estrutural. De acordo com o órgão, mantém-se até hoje nas Américas um esquema de desvantagens que prejudica as oportunidades de participação e de desenvolvimento de pessoas negras. Os persistentes obstáculos à garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais dos afrodescendentes contribuem, assim, para a perpetuação do ciclo de pobreza multidimensional. Levando em consideração que a discriminação estrutural e as desigualdades raciais afetam desproporcionalmente as pessoas afrodescendentes, a CIDH demanda que os Estados implementem políticas e ações afirmativas focadas nessa população, de

---

<sup>78</sup> CORTE IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216. para. 246.

<sup>79</sup> CORTE IDH. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407. para. 198.

<sup>80</sup> Voto concor Ricardo Pérez Manrique in: CORTE IDH. Caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil*. Sentença de 15 de julho de 2020, voto concordante, para. 43.

modo a visibilizar e superar o negacionismo em torno da persistência da discriminação racial no presente.<sup>81</sup>

**(2) A proteção dos direitos econômicos, sociais e culturais demandam uma proteção integral e holística.** De acordo com a CIDH, a erradicação de todas as formas de discriminação racial demanda não apenas o reconhecimento constitucional – elemento central para a visibilização e inclusão de grupos historicamente marginalizados – como também o estabelecimento de garantias de proteção integral e holística, capazes de compreender os direitos de pessoas negras de forma interdependente e interseccional, levando-se em consideração fatores que agravam sua situação de vulnerabilidade. Por isso, é dever dos Estados adotar ações afirmativas, políticas e estratégias que abordem especificamente as necessidades de pessoas negras nos âmbitos da educação, economia, emprego e política.<sup>82</sup>

**(3) Os Estados devem garantir às mulheres negras o acesso à justiça, levando em consideração suas necessidades específicas.** De acordo com a CIDH, os sistemas judiciais devem atender as necessidades específicas de mulheres afrodescendentes que sofreram uma história de discriminação, exclusão, invisibilidade e desvantagens sociais devido tanto ao seu gênero como também à sua origem étnico-racial, enfrentando uma série de desafios no acesso à proteção judicial<sup>83</sup>.

**(4) Os Estados devem formular políticas públicas com perspectiva interseccional em benefício de pessoas afrodescendentes<sup>84</sup>.** De acordo com a CIDH, é dever dos Estados criarem políticas trabalhistas que beneficiem pessoas afrodescendentes, garantindo acesso a empregos de qualidade em condições dignas e satisfatórias. Cabe ainda aos Estados incorporar um enfoque interseccional em suas estratégias, visando beneficiar grupos historicamente discriminados e que enfrentam maiores obstáculos para

---

<sup>81</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.25.

<sup>82</sup> CIDH. Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 2021, p.25.

<sup>83</sup> *Ibidem* p.57.

<sup>84</sup> *Ibidem*, p.25.

o acesso ao trabalho, em razão das condições de pobreza, tais como mulheres, pessoas LGBTI, pessoas com deficiência, migrantes, trabalhadoras sexuais, pessoas em situação de rua e comunidades rurais.<sup>85</sup>

#### **IV. Casos contra o Brasil no Sistema Interamericano**

Partindo da sistematização de parâmetros interamericanos violados no caso de Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira, esta segunda parte do memorial de *amicus curiae* apresenta três casos do SIDH, em que o Estado brasileiro foi internacionalmente responsabilizado pela violação do direito à igualdade e não discriminação no âmbito de suas relações laborais: Relatório de Mérito da CIDH no caso Simone André Siniz (2006); Sentença da Corte IDH no caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde (2016) e Sentença da Corte IDH no caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus (2020).

Através da leitura dessas três decisões, buscamos destacar o contexto brasileiro de racismo, previamente reconhecido por órgãos do SIDH; os principais fundamentos jurídicos da responsabilização do Estado brasileiro; e a relação das decisões anteriores com o caso em análise neste memorial. Trata-se, assim, de demonstrar que os fatos do caso de Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira correspondem a um padrão de violência sistemática que recai sobre a população negra no Brasil, constatação anteriormente reconhecida tanto pela CIDH quanto pela Corte IDH.

##### **IV. 1) Caso Simone André Diniz vs. Brasil (2006)**

###### **IV.1.1) Breve relato do caso**

Em 21 de outubro de 2006, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) emitiu o Relatório de Mérito no. 66/06, sobre o caso Simone André Diniz vs. Brasil<sup>86</sup>. A CIDH concluiu que o Estado brasileiro é responsável pela violação do direito à igualdade perante a lei, à proteção judicial e às garantias judiciais, consagrados respectivamente nos artigos 24, 8 e 25 da Convenção Americana, assim como a obrigação de respeitar e garantir direitos estabelecida no artigo 1.1 do mesmo instrumento.

---

<sup>85</sup> *Ibidem*, p.81.

<sup>86</sup> CIDH. Relatório No. 66/06. Caso 12.001. Mérito. Simone André Diniz vs. Brasil. 21 de outubro de 2006.

Em março de 1997, Simone Diniz encontrou nos classificados do jornal “A Folha de São Paulo” anúncio de vaga de trabalho para empregada doméstica, no qual a contratante, Aparecida Gisele Mota da Silva, informava a sua preferência pela contratação de pessoas de cor branca. Simone Diniz tentou se candidatar a este emprego, porém, ao se declarar negra, foi informada que não preenchia os requisitos para o referido cargo. Decidiu, então, denunciar a discriminação racial às autoridades competentes<sup>87</sup>.

Em 5 de março de 1997, foi instaurado inquérito policial para investigar a prática do delito de racismo, crime tipificado no art. 20 da Lei nº 7.716/89. Contudo, o Ministério Público do Estado de São Paulo entendeu que não havia elementos suficientes para o oferecimento de denúncia, tendo sido promovido o arquivamento do inquérito através de sentença judicial, em 2 de abril de 1997. De acordo com os peticionários, houve falha na devida diligência das autoridades brasileiras na investigação do racismo<sup>88</sup>.

Diante de tais fatos, em outubro de 1997, o Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), a Subcomissão do Negro da Comissão de Direitos Humanos da OAB/SP e o Instituto do Negro Padre Batista apresentaram petição à CIDH contra a República Federativa do Brasil<sup>89</sup>. Ao analisar o mérito do caso, a CIDH considerou que, embora se tratasse de relação entre particulares, o Estado brasileiro deveria garantir o respeito aos direitos humanos e, diante de uma violação, buscar investigar, processar e sancionar diligentemente o(s) autor(es) da violação, garantindo os direitos estabelecidos na Convenção Americana.

#### **IV.1.2) O contexto de racismo reconhecido pela CIDH**

A fim de comprovar a responsabilidade internacional do Estado brasileiro pelas violações de direitos humanos perpetradas contra Simone Diniz, a CIDH expôs suas "conclusões a respeito da situação dos afro-brasileiros". Para tanto, levou em consideração: a visita *in loco* que realizou no Brasil em 1995; dados levantados por institutos de pesquisa (como o IBGE); a evolução do ordenamento jurídico brasileiro anti-racismo; e uma série de problemas na aplicação das leis anti-racismo no Brasil.

Durante a visita *in loco* de 1995, a CIDH pôde constatar que "os afro-brasileiros se encontram em uma situação de vulnerabilidade como sujeitos de direitos humanos e particularmente em uma situação de diferença de poder com relação à população branca"<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> *Ibidem*. Par. 28.

<sup>88</sup> *Ibidem*. Pars. 29 a 37.

<sup>89</sup> *Ibidem*. Par. 5.

<sup>90</sup> *Ibidem*. Par. 44.

De acordo com a mesma, não existia sequer uma "igualdade mínima aceitável" entre pretos e brancos, revelando-se um "padrão atentatório aos direitos humanos, especialmente à igualdade, à não-discriminação e ao direito à dignidade"<sup>91</sup>.

A CIDH ainda reconheceu, em sua decisão, dados relevantes sobre o racismo no Brasil: em 1999, os negros representavam 45% da população do país, mas correspondiam a 64% da população pobre e a 68% da população indigente; 21% da população afrodescendente era analfabeta em comparação a 8% da população branca. Além disso, em relação ao sistema criminal brasileiro, os negros eram proporcionalmente mais condenados e menos absolvidos pelos mesmos delitos, assim como a violência policial ocasionava vítimas pretas e pardas de forma desproporcional<sup>92</sup>.

Especificamente sobre as relações de trabalho, a CIDH reconheceu que, no ano de 1999, 5.7% da população branca empregada ocupava posições de empregadores contra 1.3% de negros e 2.1% de mestiços e, por outro lado, 5.7% da população branca empregada ocupava a posição de trabalhador doméstico contra 13.4% de negros e 8.4% de mestiços. No mesmo sentido, pesquisa da época constatou que os salários da população negra eram sistematicamente menores, e a discriminação racial era relatada em recrutamento para todos os tipos de trabalho, sendo certo que o perfil racial era avaliado na etapa de admissão<sup>93</sup>. A CIDH destacou que pesquisas apontaram que “a discriminação foi relatada em recrutamento e seleção pessoal em todos os tipos de trabalho, seja entre empregadas domésticas, serviços gerais ou trabalhadores profissionais”<sup>94</sup>.

Por sua vez, ao analisar o ordenamento jurídico brasileiro, a CIDH concluiu que a evolução da normativa penal – sobretudo com a constitucionalização do crime de racismo em 1988 e com a criação da Lei 7.716 de 1989 (Lei Caó) – não foi capaz de produzir mudanças estruturais, sendo a impunidade a "tônica nos crimes raciais" no Brasil. A CIDH verificou, nesse sentido, a ineficácia da Lei nº 7.716/89, que definiu os crimes sobre preconceito de raça e cor, devido ao seu laconismo, "que revelava um segregacionismo que não refletia o racismo existente no Brasil e a resistência de membros do poder judiciário em aplicá-la"<sup>95</sup>.

A CIDH destacou que um dos padrões observados consistiu na ação dos órgãos de Estado – investigativos e judiciais – de "minimizar a atitude do agressor, fazendo parecer que tudo não passou de um mal entendido". Como decorrência, concluiu que são poucos os casos

---

<sup>91</sup> *Ibidem*.

<sup>92</sup> *Ibidem*. Pars. 45 e 46.

<sup>93</sup> *Ibidem*. Pars. 53 e 55.

<sup>94</sup> *Ibidem*. Par. 57.

<sup>95</sup> *Ibidem*. Pars. 68 e 78.

de racismo que chegam a ser denunciados. Quando denunciados, poucos viram inquéritos e ainda menos numerosos são os casos sentenciados pelo Poder Judiciário brasileiro, cujo agressor é devidamente responsabilizado. A CIDH concluiu, então, que o racismo institucional é um dos grandes obstáculos para a aplicação efetiva das normas anti-racismo no Brasil: “[...] da prova testemunhal, passando pelo inquérito na polícia até a decisão do Judiciário, há preconceito contra o negro. Os três níveis são incapazes de reconhecer o racismo contra o negro”<sup>96</sup>.

#### **IV.1.3) Fundamentos jurídicos da responsabilização do Estado brasileiro**

Com base no exposto, a CIDH concluiu que o Estado brasileiro violou o direito à igualdade e não discriminação (art. 24 combinado com 1.1 da CADH), em razão da exclusão de Simone Diniz do mercado de trabalho, por sua raça, e da perpetuação da impunidade<sup>97</sup>. O arquivamento automático da denúncia de racismo – considerado um padrão de comportamento das autoridades brasileiras – impediu a investigação dos fatos e o acesso da vítima à justiça. Considerou a CIDH que a omissão do Estado em atuar diligente e adequadamente na persecução penal dos autores de discriminação racial e racismo "resulta grave pelo impacto que tem sobre a sociedade na medida em que a impunidade estimula a prática do racismo"<sup>98</sup>.

A CIDH concluiu, ainda, que o Estado brasileiro violou os direitos às garantias judiciais e à proteção judicial (artigos 8.1 e 25 em conjunção com o artigo 1.1 da CADH), por não ter iniciado a ação penal necessária para a apuração da denúncia de discriminação racial sofrida por Simone Diniz. De acordo com a CIDH, a investigação para apurar o crime de racismo não foi adequada e eficaz, na medida em que não foi proposta ação penal, como determinava a legislação brasileira, e que não havia possibilidade de recurso de acesso à justiça para amparar o seu direito após o arquivamento da denúncia. A CIDH recordou que o artigo 6 da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial estabelece que as vítimas de discriminação racial devem ter recurso efetivo junto aos tribunais internos<sup>99</sup>.

Devido à violação aos artigos 8.1, 24 e 25, combinados com o artigo 1.1 da CADH, em face de Simone André Diniz, a CIDH recomendou à República Federativa do Brasil:

---

<sup>96</sup> *Ibidem*. Par. 84

<sup>97</sup> *Ibidem*. Pars. 99 e 100.

<sup>98</sup> *Ibidem*. Pars. 103 a 109.

<sup>99</sup> *Ibidem*. Pars. 110, 113 e 126.

1. Reparar plenamente a vítima Simone André Diniz, considerando tanto o aspecto moral como o material, pelas violações de direitos humanos determinadas no relatório de mérito;
2. Reconhecer publicamente a responsabilidade internacional por violação dos direitos humanos de Simone André Diniz;
3. Conceder apoio financeiro à vítima para que esta possa iniciar e concluir curso superior;
4. Estabelecer um valor pecuniário a ser pago à vítima a título de indenização por danos morais;
5. Realizar as modificações legislativas e administrativas necessárias para que a legislação antirracismo seja efetiva, com o fim de sanar os obstáculos demonstrados nos parágrafos 78 e 94 do presente relatório;
6. Realizar uma investigação completa, imparcial e efetiva dos fatos, com o objetivo de estabelecer e sancionar a responsabilidade a respeito dos fatos relacionados com a discriminação racial sofrida por Simone André Diniz;
7. Adotar e instrumentalizar medidas de educação dos funcionários de justiça e da polícia a fim de evitar ações que impliquem discriminação nas investigações, no processo ou na condenação civil ou penal das denúncias de discriminação racial e racismo;
8. Promover um encontro com organismos representantes da imprensa brasileira, com a participação dos petionários, com o fim de elaborar um compromisso para evitar a publicidade de denúncias de cunho racista, tudo de acordo com a Declaração de Princípios sobre Liberdade de Expressão;
9. Organizar Seminários estaduais com representantes do Poder Judiciário, Ministério Público e Secretarias de Segurança Pública locais com o objetivo de fortalecer a proteção contra a discriminação racial e o racismo;
10. Solicitar aos governos estaduais a criação de delegacias especializadas na investigação de crimes de racismo e discriminação racial;
11. Solicitar aos Ministérios Públicos Estaduais a criação de Promotorias Públicas Estaduais Especializadas no combate ao racismo e a discriminação racial;
12. Promover campanhas publicitárias contra a discriminação racial e o racismo.<sup>100</sup>

No seu Relatório Anual de 2019, a CIDH apontou que o caso Simone André Diniz se encontrava em estado de "parcial cumprimento" das recomendações elencadas. As recomendações no. 1 (reparação moral e material da vítima), no. 2 (reconhecimento de responsabilidade internacional); no. 4 (indenização pecuniária); e no. 12 (promover campanhas publicitárias contra a discriminação racial e o racismo) foram consideradas cumpridas<sup>101</sup>. No entanto, as recomendações no. 5 (reformas legislativas e administrativas para legislação anti racista efetiva); no. 6 (retomar investigação completa, imparcial e efetiva); e no. 7 (adotar medidas de educação de funcionários públicos sobre discriminação racial nos procedimentos de investigação) foram consideradas parcialmente cumpridas<sup>102</sup>.

---

<sup>100</sup> *Ibidem*. Par. 146.

<sup>101</sup> CIDH. Relatório Anual 2019. Capítulo II. O sistema de petições e casos, soluções amistosas e medidas cautelares. Par. 47.

<sup>102</sup> *Ibidem*.

Por outro lado, as recomendações no. 3 (apoio financeiro para concluir estudos superiores); no 8 (promover encontro na imprensa brasileira para compromisso de evitar publicizar denúncias racistas); no. 9 (organizar seminários nos Poderes Judicial e Executivo para fortalecer combate ao racismo); no. 10 (criação de delegacias especializadas em delitos de racismo e discriminação racial); no 11 (criação de Procuradorias Públicas nos Ministérios Públicos especializadas em racismo e discriminação racial), permanecem ainda pendentes de cumprimento<sup>103</sup>. No seu Relatório Anual de 2020, as recomendações nos. 10 e 11 foram consideradas como parcialmente cumpridas<sup>104</sup>.

A CIDH concluiu que o caso Simone André Diniz se encontra parcialmente cumprido e chamou a atenção do Estado brasileiro para adotar todos os esforços necessários para avançar no cumprimento das recomendações estabelecidas. Apesar do resultado positivo em relação às medidas de compensação e satisfação, assim como certos avanços estruturais, é certo que recomendações caracterizadas como medidas de não-repetição não foram plenamente cumpridas pelo Brasil até hoje.

#### **IV.1.4) Um diálogo com o caso Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira**

O caso Simone André Diniz apresenta muitas similaridades com a violência sofrida por Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira. Em ambos os casos, estamos diante de uma situação de discriminação racial no acesso ao trabalho, sofrida por mulheres negras que foram prontamente excluídas de seleções de emprego em razão de sua raça, em um período temporal semelhante, isto é, no final da década de 90. Na decisão do caso Simone André Diniz, a CIDH afirmou que excluir um indivíduo do acesso ao mercado de trabalho por sua raça constituía um ato de discriminação racial, em conformidade com o artigo 1º da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e o artigo 24 da CADH<sup>105</sup>, o que também se verifica no caso de Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira.

Os dados analisados pela CIDH no caso Simone André Diniz são importantes para demarcar o quadro social do racismo no Brasil daquela época. Destaca-se, nesse sentido, que no Relatório de Mérito, a CIDH apontou que o racismo institucional era um obstáculo para a aplicabilidade de instrumentos antirracistas<sup>106</sup>. Apesar de alguns fatores terem evoluído, estes

---

<sup>103</sup> *Ibidem*.

<sup>104</sup> CIDH. Relatório Anual 2020. Capítulo II. O sistema de petições e casos, soluções amistosas e medidas cautelares. Par. 143.

<sup>105</sup> *Ibidem*. Par. 99.

<sup>106</sup> *Ibidem*. Par. 84.

não foram suficientes para impedir que casos semelhantes ocorressem no futuro, tendo em vista que o racismo se perpetua nas estruturas da sociedade brasileira ainda hoje.

Ao analisar o ordenamento jurídico brasileiro, no caso Simone André Diniz, a CIDH constatou a ineficácia da Lei nº 7.716/89. Isso porque a legislação não especificava ou criminalizava o racismo praticado por pessoas que o exercem de forma estrutural, além de ser lacônica e evasiva por exigir que, para a tipificação do crime de racismo, o autor declarasse expressamente que sua conduta foi motivada por razões de discriminação racial. Conforme pontuou a CIDH, a exigência de dolo específico e demonstração de uma intenção discriminatória eleva o *standard* probatório ao nível de evidência inalcançável no caso concreto. Sendo assim, o ordenamento jurídico brasileiro não é eficiente para prevenir crimes resultantes de preconceito racial<sup>107</sup>.

No caso Simone André Diniz, a CIDH entendeu que as falhas na persecução penal da discriminação racial não foi um fato isolado. Pelo contrário, refletia um padrão de comportamento das autoridades brasileiras de condescendência quando confrontadas com uma denúncia de racismo, gerando a tônica da impunidade nestes casos<sup>108</sup>. A insuficiência da legislação brasileira pode gerar uma falsa impressão de que no Brasil não ocorrem práticas discriminatórias, o que, somado à ineficácia das investigações, demonstra a manutenção de uma situação generalizada de desigualdade no acesso à justiça e de impunidade nos casos de denúncia de crimes com motivação racial.

Portanto, o emblemático caso Simone André Diniz é uma oportunidade de rever ações e omissões das autoridades estatais que perpetuam práticas racistas no Brasil. Observando as recomendações da CIDH ao Estado brasileiro, percebe-se que o país falhou em adotar medidas positivas para prevenir, investigar e sancionar situações discriminatórias, em particular no que se refere ao respeito do direito à igualdade no acesso ao trabalho de mulheres negras. Esta mesma situação se repete no caso de Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira.

## **IV. 2) Caso Trabalhadores Fazenda Brasil Verde vs. Brasil (2016)**

### **IV.2.1) Breve relato do caso**

O caso em questão trata da submissão de trabalhadores, dentre eles crianças, à prática de trabalho forçado e servidão por dívidas na Fazenda Brasil Verde, localizada no Estado do

---

<sup>107</sup> *Ibidem*. Pars. 78 a 83.

<sup>108</sup> *Ibidem*. Par. 70.

Pará, entre os anos de 1989 e 2000. Os trabalhadores eram proibidos de abandonar a fazenda, sob ameaça de morte, não recebiam salário ou recebiam quantias ínfimas e mantinham-se constantemente endividados, sendo a eles negada moradia, alimentação e saúde dignas. Apesar de ter tomado conhecimento dos graves fatos, desde 1989, o Estado brasileiro não adotou as medidas razoáveis para prevenir, investigar, punir os responsáveis e reparar as vítimas.

Em 20 de outubro de 2016, a Corte IDH emitiu sentença, julgando o Estado brasileiro internacionalmente responsável pela violação do direito a não ser submetido a escravidão, consagrado no artigo 6.1 da Convenção Americana, em relação aos direitos ao reconhecimento da personalidade jurídica, à integridade pessoal, à liberdade pessoal, à honra e à dignidade, e à livre circulação e residência, previstos no artigos 1.1, 3, 5, 7, 11 e 22, do mesmo instrumento, em prejuízo de 85 trabalhadores. Além disso, também responsabilizou o Brasil pela violação do princípio do interesse superior da criança, estabelecido no artigo 19 da Convenção Americana, em relação a uma das vítimas<sup>109</sup>.

#### **IV.2.2) O contexto de racismo reconhecido pela Corte IDH**

O referido caso se insere no contexto de racismo e pobreza estrutural no âmbito trabalhista brasileiro. Em sua sentença, a Corte IDH fez referência ao contexto escravocrata do Brasil, destacando a manutenção das condições de pobreza extrema e da alta concentração de terras como fatores que provocaram a continuidade do trabalho escravo no país<sup>110</sup>. A situação de trabalhos análogos à escravidão está relacionada, nesse sentido, ao racismo estrutural, tendo em vista que, conforme destacou esta Corte, a maioria destes trabalhadores são negros ou pardos e de baixa classe social, que se dispõem a trabalhar em geral no setor agropecuário devido a promessas de emprego e salário atrativos<sup>111</sup>.

Note-se que a Corte IDH, em sua sentença, deu especial destaque à pobreza estrutural como "o principal fator da escravidão contemporânea no Brasil, por aumentar a vulnerabilidade de significativa parcela da população, tornando-a presa fácil dos aliciadores para o trabalho escravo"<sup>112</sup>. Ainda assim, não perdeu de vista o marcador racial da desigualdade no Brasil, reconhecendo que:

Apesar da abolição legal, a pobreza e a concentração da propriedade das terras foram causas estruturais que provocaram a continuidade do trabalho escravo no Brasil. Ao não terem terras

---

<sup>109</sup> Corte IDH. Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C No. 333. Par. 508.

<sup>110</sup> *Ibidem*. Par. 111.

<sup>111</sup> *Ibidem*. Par. 113.

<sup>112</sup> *Ibidem*. Par. 340.

próprias nem situações de trabalho estáveis, muitos trabalhadores no Brasil se submetiam a situações de exploração, aceitando o risco de submeter-se a condições de trabalho desumanas e degradantes. Durante as décadas de 1960 e 1970, o trabalho escravo no Brasil aumentou devido à expansão de técnicas mais modernas de trabalho rural, que requeriam um maior número de trabalhadores. Em meados do século XX, intensificou-se a industrialização na região amazônica, e o fenômeno de posse ilegal e adjudicação descontrolada de terras públicas foi favorecido, propiciando com isso a consolidação de práticas de trabalho escravo em fazendas de empresas privadas ou empresas familiares possuidoras de amplas extensões de terra. Neste contexto existiu uma ausência de controle estatal na região norte do Brasil, onde algumas autoridades regionais teriam se convertido em aliadas dos fazendeiros. No ano de 1995, o Estado começou a reconhecer oficialmente a existência de trabalho escravo no Brasil. Segundo a OIT, em 2010 existiam no mundo 12.3 milhões de pessoas submetidas a trabalho forçado, 25.000 das quais estariam no Brasil<sup>113</sup>.

Resta clara a existência de uma estrutura discriminatória que, não somente impõe condições precárias de trabalho àqueles empregados vítimas das violações analisadas, como também submete todo esse grupo marginalizado à falta de opções no mercado de trabalho e, conseqüentemente, submissão a condições laborais incompatíveis com a dignidade humana. Importante destacar que o contexto de discriminação observado no Caso Fazenda Brasil Verde prolongou-se no tempo, na medida em que as denúncias sobre a submissão das vítimas ao trabalho escravo já eram endereçadas às autoridades brasileiras desde o início da década de 90, mas a situação permaneceu até os anos 2000. Atualmente, os diversos retrocessos do Brasil no tocante ao combate ao trabalho escravo demonstram que esse ainda é um desafio central para a garantia dos direitos humanos no país.

#### **IV.2.3) Fundamentos jurídicos da responsabilização do Estado brasileiro**

Na sentença do caso, a Corte IDH concluiu que os trabalhadores resgatados da Fazenda Brasil Verde foram submetidos à servidão por dívida e trabalho forçado. As especificidades do caso levaram, ainda, a Corte IDH a afirmar que os fatos ultrapassaram as características do trabalho forçado, alcançando os elementos mais estritos da definição de escravidão.<sup>114</sup> Por ser a proibição à escravidão uma regra imperativa de Direito Internacional Público<sup>115</sup>, a Corte IDH sustentou a obrigação dos Estados de realizarem investigações de ofício, a partir do momento em que tomam conhecimento da violação, buscando impedir a impunidade de graves violações de direitos humanos<sup>116</sup>.

Segundo a Corte IDH, existe uma obrigação de devida diligência excepcional do Estado, que decorre da situação particular de vulnerabilidade em que se encontravam os

---

<sup>113</sup> *Ibidem*. Par. 111.

<sup>114</sup> *Ibidem*. Pars. 303 a 305.

<sup>115</sup> *Ibidem*. Par. 249.

<sup>116</sup> *Ibidem*. Pars. 362 e 363.

trabalhadores da Fazenda Brasil Verde<sup>117</sup>. Sobre este dever especial do Estado, identificou a Corte IDH que sua finalidade é

reverter ou alterar situações discriminatórias existentes em suas sociedades, em prejuízo de determinado grupo de pessoas. Isso significa o dever especial de proteção que o Estado deve exercer com respeito a atuações e práticas de terceiros que, sob sua tolerância ou aquiescência, criem, mantenham ou favoreçam as situações discriminatórias<sup>118</sup>.

Portanto, é dever do Estado adotar medidas preventivas, obrigação reforçada pelo caráter imperativo da proibição à escravidão<sup>119</sup>. Destacou a Corte IDH que tais medidas têm natureza de obrigação de meio, e incluem não somente atuação no campo jurídico, mas também no âmbito político, administrativo e cultural<sup>120</sup>. Neste sentido, a sentença ressaltou a obrigação estatal positiva de investigar e punir os responsáveis por delitos de trabalhos análogos à escravidão, de maneira imediata e diligente. Além disso, os Estados devem eliminar normativa interna que legalize ou tolere a escravidão, tipificar criminalmente este delito com punições severas, realizar fiscalizações adequadas para prevenir tais práticas e adotar medidas de proteção e assistência às vítimas<sup>121</sup>.

No caso concreto, a Corte IDH considerou que o Estado não demonstrou que tenha adotado medidas específicas para prevenir a ocorrência do trabalho escravo, levando em consideração as diversas denúncias a partir das quais as autoridades tomaram conhecimento da situação, sem que tenha havido atuação coordenada e eficaz dos órgãos estatais. Logo, o Brasil não atuou razoavelmente para prevenção de formas contemporâneas de escravidão, e tampouco atuou com a devida diligência de acordo com as circunstâncias do caso para pôr fim às violações dos direitos dos 85 trabalhadores<sup>122</sup>.

Ademais, acerca das garantias e proteção judiciais, o julgamento da Corte IDH expressa que o Estado não atuou com a devida diligência, que era excepcional devido à vulnerabilidade particular que se encontravam os trabalhadores em questão. Desta forma, os processos judiciais estabelecidos não adentraram em etapas de mérito, não tendo cumprido reparação das vítimas ou punição dos responsáveis, tendo em vista que foi aplicada o instrumento da prescrição para o delito internacional da escravidão, obstaculizando o

---

<sup>117</sup> *Ibidem*. Pars. 363 e 364.

<sup>118</sup> *Ibidem*. Pars. 336 a 338.

<sup>119</sup> *Ibidem*. Par. 342.

<sup>120</sup> *Ibidem*. Pars. 322 a 328.

<sup>121</sup> *Ibidem*. Par. 319.

<sup>122</sup> *Ibidem*. Par. 342.

seguimento das investigações e contrariando as obrigações internacionais nos termos da Convenção Americana<sup>123</sup>.

No Relatório de Admissibilidade e Mérito da CIDH de 2015 sobre o Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil, foi recomendado que o Estado Brasileiro (i) reparasse adequadamente as vítimas moral e materialmente, notadamente por meio da restituição dos salários devidos e a restituição das deduções por supostas dívidas; (ii) investigasse os fatos relacionados ao trabalho escravo e conduzisse as investigações num prazo razoável, punindo os responsáveis; (iii) providenciasse as medidas administrativas, disciplinares ou penais pertinentes no que concerne às omissões das autoridades estatais, que contribuíram para a impunidade dos responsáveis; (iv) continuasse a implementar políticas públicas e medidas legislativas voltadas à erradicação do trabalho escravo; (v) criasse mecanismos de coordenação entre a jurisdição penal e trabalhista para a investigação dos fatos; e (vi) adotasse as medidas necessárias para erradicar todo tipo de discriminação racial<sup>124</sup>.

Já na sentença de 2016 da Corte IDH, dentre as medidas de reparação impostas<sup>125</sup>, destaca-se (i) adoção de medidas legislativas para o reconhecimento da imprescritibilidade da redução de pessoas à escravidão; (ii) pagamento de indenização a título de danos imateriais às vítimas; e (iii) o reinício, com a devida diligência e em prazo razoável, das investigações e/ou processos penais a respeito dos fatos ocorridos na Fazenda Brasil Verde em março de 2000<sup>126</sup>. A Resolução da Corte IDH de Supervisão de Cumprimento Sentença do Caso Trabalhadores Fazenda Brasil Verde, de 22 de novembro de 2019, declarou o cumprimento parcial do pagamento da indenização às vítimas, destacando que permanecem pendente de cumprimento as outras medidas reparatorias citadas acima<sup>127</sup>.

#### **IV.2.4) Um diálogo com o caso Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira**

Ainda que o caso Fazenda Brasil Verde verse essencialmente sobre trabalho análogo à escravidão, trata-se de importante precedente sobre a falta de devida diligência estatal acerca de violações de direitos de trabalhadores e, especificamente, trabalhadores pobres e negros. São trabalhadores que enfrentam obstáculos estruturais para acessar o mercado de trabalho e para obter condições laborais dignas, em razão da discriminação racial e econômica.

---

<sup>123</sup> *Ibidem*. Par. 362 a 368.

<sup>124</sup> CIDH. Relatório de Admissibilidade e Mérito N. 169/11. Caso 12.006. Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. 2011, para. 265.

<sup>125</sup> Corte IDH. Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C No. 333. Par. 508.

<sup>126</sup> *Ibidem*. Par. 488.

<sup>127</sup> Corte IDH. Resolução de Supervisão do Cumprimento de Sentença. Caso Trabalhadores Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. 22 de novembro de 2019.

Os fundamentos utilizados pela Corte IDH na sentença do caso Fazenda Brasil Verde são capazes de influenciar a análise do caso Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira no que tange, em especial, a três aspectos: a) o contexto estrutural e histórico de discriminação, reconhecido pela Corte IDH; b) a identificação de um dever especial do Estado com relação a violações de direitos cujos titulares integram grupos socialmente vulneráveis; e c) a necessidade de adoção de medidas positivas pelo Estado como elemento da devida diligência em casos de violações de direitos humanos por particulares.

Em primeiro lugar, destaca-se que a sentença do caso Fazenda Brasil Verde foi a primeira a reconhecer a existência de uma discriminação estrutural histórica no Brasil, por conta da situação econômica das 85 vítimas. Conforme informações refletidas na sentença, a maior parte das vítimas sujeitas à escravidão estava composta por "homens pobres, entre 17 e 40 anos de idade, afrodescendentes e mulatos, originários de Estados muito pobres, [...] onde viviam em situação de extrema pobreza e vulnerabilidade"<sup>128</sup>.

Portanto, não é possível dissociar a discriminação econômica analisada pela Corte IDH e o racismo estrutural, intrínsecos ao desenvolvimento da sociedade brasileira. O reconhecimento pela Corte IDH da existência de discriminação estrutural histórica, advinda dos processos de escravidão, implica, necessariamente, o reconhecimento da existência de um contexto de racismo estrutural no Brasil. Esse contexto desrespeita as obrigações convencionais do Brasil e é determinante para a obstaculização do acesso ao trabalho de Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira. De acordo com o voto apartado do Juiz Eduardo Ferrer Mac-gregor Poisot:

“ [...] o comitê para a Eliminação da Discriminação Racial, em sua Recomendação Geral Nº 34, sobre discriminação racial contra afrodescendentes (2011), entendeu que: "O racismo e a discriminação estrutural contra afrodescendentes, enraizados no infame regime da escravidão, manifestam-se em situações de desigualdade que afetam estas pessoas e que se refletem, entre outras coisas, no seguinte: o fato de que formem parte, juntamente com as populações indígenas, dos grupos mais pobres da população; suas baixas taxas de participação e representação nos processos políticos e institucionais de tomada de decisões; as dificuldades adicionais enfrentadas no acesso à educação, a qualidade desta e as possibilidades de completá-la, o que faz com que a pobreza se transmita de geração em geração; o acesso desigual ao mercado do trabalho; o limitado reconhecimento social e a escassa valorização de sua diversidade étnica e cultural, e sua desproporcional presença na população carcerária”<sup>129</sup>.

Em segundo lugar, a sentença sedimentou o entendimento de que há uma devida diligência reforçada do Estado no caso de vítimas em situação de vulnerabilidade social.

<sup>128</sup> Corte IDH. Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C No. 333. Pars. 113 e 226.

<sup>129</sup> ONU. Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial, Recomendação Geral Nº 34 sobre Discriminação Racial contra Afrodescendentes. 3 de outubro de 2011. CERD/C/GC/34. Par. 6.

Afinal, em se tratando de violações estruturais, o Estado não pode se valer do argumento do desconhecimento para justificar omissões. Esta lógica é inteiramente aplicável ao presente caso, uma vez que a disparidade entre pessoas negras e brancas em relação ao acesso ao trabalho configura situação estrutural e estruturante da realidade brasileira, de modo que caberia ao Estado Brasileiro atuar em conformidade com seu dever especial<sup>130</sup>.

Em terceiro lugar, a Corte IDH destacou no Caso Fazenda Brasil Verde que "o dever de prevenção inclui todas as medidas de caráter jurídico, político, administrativo e cultural que promovam a salvaguarda dos direitos humanos"<sup>131</sup>. O Tribunal também assinalou que tais medidas devem refletir o compromisso estatal com a prevenção de violações de direitos humanos e, caso não demonstrem eficácia real, são consideradas insuficientes para a sua desoneração das obrigações internacionais assumidas<sup>132</sup>.

Portanto, ainda que a investigação e punição dos particulares responsáveis seja uma maneira importante de reparar as vítimas, somente esta medida não pode ser suficiente para reparar integralmente os danos causados, pelo caráter abrangente e estrutural da violação em tela. Afinal, tanto no Caso Fazenda Brasil Verde, como no caso de Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira, as vítimas representam grupos estruturalmente discriminados e marginalizados, de forma que apenas a reparação integral demanda a adoção de amplas políticas públicas.

#### **IV. 3) Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil (2020)**

##### **IV.3.1) Breve relato dos fatos**

Em 15 de julho de 2020, o Estado brasileiro foi condenado pela Corte IDH na sentença do caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. O caso tratou da explosão de uma fábrica de fogos de artifícios, no município de Santo Antônio de Jesus, no estado da Bahia, em 11 de dezembro de 1998. A Corte IDH declarou que o Estado foi responsável pela violação dos direitos à vida, integridade pessoal, ao trabalho em condições equitativas e satisfatórias, direito das crianças, o direito à igualdade, e as garantias e proteção judiciais, que constam nos artigos 4.1, 5.1, 19, 24 e 26 da Convenção Americana, em relação à obrigação de respeitar e garantir direitos

---

<sup>130</sup> CORTE IDH. Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C No. 333. Pars. 363 e 364.

<sup>131</sup> *Ibidem*. Par. 322.

<sup>132</sup> *Ibidem*. Par. 328.

prevista no artigo 1.1 deste instrumento, em prejuízo das sessenta pessoas falecidas na explosão da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus (a maioria mulheres e crianças)<sup>133</sup>.

#### **IV.3.2) O contexto de racismo reconhecido pela Corte IDH**

A Corte IDH reconheceu o aspecto estrutural das violações de direitos humanos. Destacou que, na região onde ocorreu o acidente na fábrica de fogos, após abolição da escravidão, muitas pessoas que foram escravizadas no período colonial do Brasil permaneceram em condições de subordinação e de extrema pobreza, o que manteve boa parte da população negra em relações trabalhistas informais e insalubres<sup>134</sup>. Nesse cenário, a produção de fogos de artifício, principal meio de subsistência do município de Santo Antônio de Jesus, se caracterizava por um alto grau de informalidade, clandestinidade e utilização de mão de obra feminina negra, as quais eram excluídas de acesso a direitos trabalhistas<sup>135</sup>. De acordo com a Corte IDH:

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<sup>136</sup>

O caso evidencia o racismo estrutural que permeia o Brasil e expõe a sua conexão direta com a extrema precarização do trabalho de mulheres negras, as quais carecem de políticas voltadas para sua inserção no mercado de trabalho. As vítimas do caso eram mulheres marginalizadas na sociedade, sendo cerca de 60% delas negras, que começaram a trabalhar entre os 10 e 13 anos, com baixa escolaridade e sem outras opções de trabalho<sup>137</sup>. De acordo com a Corte IDH, o contexto de pobreza e racismo estrutural foram os principais fatores que tornaram possível o funcionamento sem fiscalização da fábrica de fogos na região, e também o que fez com que as mulheres e crianças vítimas tenham sido compelidas a trabalhar nessas condições<sup>138</sup>.

---

<sup>133</sup> CORTE IDH. Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 15 de julho de 2020. Serie C No. Par. 318.

<sup>134</sup> *Ibidem*. Par. 57 e 58.

<sup>135</sup> *Ibidem*. Par. 67.

<sup>136</sup> CORTE IDH. Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 15 de julho de 2020. Série C No. Par. 193.

<sup>137</sup> *Ibidem*. Par. 65.

<sup>138</sup> *Ibidem*. Par. 197.

Trata-se, com efeito, de um importante precedente, em que a Corte IDH expressamente reconhece padrões de discriminação estrutural e interseccional de violência contra mulheres negras no Brasil. Destaca a confluência de fatores de discriminação que, juntos, aumentam a vitimização de mulheres negras e pobres. Em suas palavras:

Neste caso, a Corte pôde constatar que as supostas vítimas estavam imersas em padrões de discriminação estrutural e interseccional. 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<sup>139</sup>

#### **IV.3.3) Fundamentos jurídicos da responsabilização do Estado brasileiro**

No momento da explosão, a fábrica de fogos tinha autorização para funcionamento do Ministério do Exército e do Município de Santo Antônio de Jesus, bem como dispunha de um certificado de registro. Contudo, até o período da explosão, não houve notícia de nenhuma atividade fiscalizatória realizada pelas autoridades estatais, tanto quanto às condições de trabalho existentes, quanto no que concerne ao controle das atividades de grande periculosidade, como é o caso da fabricação de fogos de artifícios. Nesse sentido, o Estado admitiu, em audiência pública realizada em 2006 na CIDH, que havia falhado em seu dever de fiscalizar a fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus<sup>140</sup>.

Na referida sentença, quanto à adoção de medidas necessárias para prevenção de eventuais violações como o acidente ocorrido na fábrica de fogos, a Corte IDH observou a responsabilidade internacional do Estado pela falta de fiscalização das condições trabalhistas no local, as quais não cumpriam os parâmetros interamericanos. De acordo com o Tribunal, o não cumprimento do dever de fiscalizar adequadamente permitiu a afetação do direito a condições equitativas e satisfatórias que garantissem a segurança, a saúde e a higiene no trabalho<sup>141</sup>.

Com relação à discriminação sofrida pelas mulheres negras, a Corte IDH destacou pronunciamento do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, das Nações Unidas, em relatório de 2012, o qual 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

---

<sup>139</sup> CORTE IDH. Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 15 de julho de 2020. Série C No. Par. 197.

<sup>140</sup> *Ibidem*. Par.78.

<sup>141</sup> *Ibidem*. Par. 172 e 173.

relacionados a gênero e raça contribuam para a segregação de mulheres afrodescendentes e indígenas nos empregos de menor qualidade<sup>142</sup>. O mesmo Comitê manifestou sua preocupação com os efeitos da pobreza sobre as mulheres brasileiras afrodescendentes e sua segregação na sociedade e posição desvantajosa de acesso à educação, à saúde, ao emprego, dentre outros direitos essenciais<sup>143</sup>.

É importante destacar que o fato de as vítimas pertencerem a um grupo em especial situação de vulnerabilidade acentua os deveres de respeito e garantia de direitos a cargo do Estado, segundo a Corte IDH<sup>144</sup>. Desta forma, foi identificado que o Estado não adotou medidas destinadas a garantir o exercício do direito a condições de trabalho sem discriminação, e a interseção de desvantagens comparativas fez com que a experiência de vitimização fosse agravada<sup>145</sup>. Por este motivo, a Corte IDH condenou o Brasil também pela violação do direito à igualdade.

No que diz respeito às garantias judiciais e a proteção judicial, houve uma demora de quase 22 anos sem uma decisão definitiva que responsabilizasse penalmente os responsáveis pelas violações no presente caso, levando o Tribunal a entender que o Estado não demonstrou uma justificativa aceitável para essa mora, além de não ter atuado com a devida diligência<sup>146</sup>. Além disso, as vítimas da explosão na fábrica de fogos não receberam qualquer indenização, o que, segundo o Tribunal, gerou um impacto significativo em suas vidas, uma vez que elas e seus familiares não dispunham de meios econômicos suficientes para pagar os custos dos tratamentos médicos e psicológicos necessários<sup>147</sup>.

Dentre as reparações estabelecidas pela Corte IDH na referida sentença, destacamos as seguintes: (i) o Estado deve dar continuidade ao processo penal para julgar e punir os responsáveis pela explosão da fábrica de fogos; (ii) o Estado deve dar continuidade às ações civis de indenização e aos processos trabalhistas; (iii) o Estado deve fornecer de forma gratuita e imediata tratamento médico, psicológico ou psiquiátrico às vítimas; (iv) o Estado deverá inspecionar sistematicamente e periodicamente os locais de produção de fogos de artifício; (v) o Estado deve apresentar relatório sobre andamento de projetos legislativos sobre regulamentação da fabricação, do comércio e uso de fogos de artifício; (vi) o Estado

---

<sup>142</sup> *Ibidem*. Par. 192.

<sup>143</sup> ONU. Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher. Observações finais do Comitê. Brasil. UN Doc. A/58/38. 18 de julho de 2003. Pars. 110 e 124.

<sup>144</sup> CORTE IDH. Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparções e Custas. Sentença de 15 de julho de 2020. Série C No. Par. 198.

<sup>145</sup> *Ibidem*. Par. 198.

<sup>146</sup> *Ibidem*. Par. 231.

<sup>147</sup> *Ibidem*. Pars. 234 a 247.

deve elaborar e executar programa de desenvolvimento socioeconômico com o objetivo de promover a inserção de trabalhadores e trabalhadoras dedicadas à fabricação de fogos de artifício em outros mercados de trabalho e possibilitar a criação de alternativas econômicas; e (vii) o Estado deve apresentar relatório sobre a aplicação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>148</sup>. De acordo com a Corte IDH, as medidas de reparação elencadas ainda se encontram pendentes de serem cumpridas pelo Brasil<sup>149</sup>.

#### **IV.3.4) Um diálogo com o caso Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira**

A sentença da Corte IDH traz importantes contribuições para a análise do Caso Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira. Em particular, destacam-se três aspectos relevantes, mencionados pela Corte IDH: a) o reconhecimento da discriminação interseccional, em especial em relação a mulheres negras e pobres; b) o reconhecimento da violação ao direito à igualdade e não discriminação, em relação ao direito ao trabalho; e c) os debates sobre a responsabilidade do Estado por atos de atores privados.

A discriminação interseccional que sofreram as mulheres e crianças no Caso Fábrica de Fogos, por motivos de classe, raça e gênero, consagrou uma violação de direitos em cascata. Essa confluência de fatores evidencia um aumento das desvantagens sofridas pelas vítimas, mulheres negras e pobres. O caso demonstra, assim, como as opressões estruturais (de gênero, raça e classe) no Brasil são especialmente acentuadas diante de mulheres negras, não sendo mera coincidência a histórica precarização de mão de obra dessa camada da população. Com efeito, a desigualdade social não pode ser pensada de forma desconectada ao racismo estrutural da sociedade brasileira, fruto da escravização de pessoas negras durante o período colonial.

Nesse sentido, a perspectiva interseccional revela-se essencial para se analisar, prevenir e reparar violações de direitos de mulheres negras e pobres, tendo a Corte IDH destacado a situação de pobreza estrutural em que as mulheres e meninas afrodescendentes se encontram no Brasil, obrigadas a se sujeitarem a situações informais e marginalizadas de trabalho. Na sentença do Caso Fábrica de Fogos, a Corte IDH determinou, então, que o Estado não adotou medidas destinadas a garantir o exercício do direito a condições de trabalho sem discriminação, não havendo alternativas possíveis de trabalho digno na região devido à carência de políticas públicas efetivas. O debate acerca da falta de alternativas de

---

<sup>148</sup> *Ibidem*. Par. 318.

<sup>149</sup> Casos em etapa de Supervisão de Cumprimento de Sentença. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/SCS/brasil/fabricafuegos/fabricafuegosp.pdf>

trabalhos equitativos para as mulheres negras dialoga com os obstáculos ao acesso ao mercado de trabalho enfrentados por Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira, ainda que ambos os casos reservem suas particularidades.

Fato é que o Estado possui uma obrigação positiva, de especial proteção a grupos sistematicamente discriminados como o de mulheres negras, devendo desenvolver políticas públicas efetivas de promoção da igualdade racial. Na sentença do Caso Fábrica de Fogos, restou claro que as as políticas públicas adotadas pelo Estado brasileiro nos últimos 20 anos não teve impacto no município em que ocorreram os fatos<sup>150</sup>. Da mesma forma, é possível dizer, em análise do caso Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira, que as políticas públicas adotadas pelo Estado brasileiro não foram capazes de gerar a inclusão equitativa de mulheres negras no mercado de trabalho.

Outro ponto relevante, abordado no Caso Fábrica de Fogos, foi o debate sobre direitos humanos e empresas. A Corte IDH reconheceu, na sentença, que os Estados têm obrigações de fiscalização, supervisão ou inspeção das empresas como mecanismos de garantia e prevenção dos direitos trabalhistas nos contextos de relações entre particulares<sup>151</sup>. Embora se entenda que os Estados não são, *per se*, responsáveis pela ação de particulares, eventualmente podem sê-lo, caso não tenham adotado medidas e não tenham tornado efetivas as medidas adotadas, para garantir de forma preventiva os direitos humanos.

Na sentença em questão, foram invocados os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos para reforçar as obrigações estatais frente às atividades empresariais. Segundo tais Princípios, os Estados “devem proteger contra as violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive as empresas”<sup>152</sup>. Ademais, “[e]m cumprimento do seu dever de proteger, os Estados devem: a) fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos e, periodicamente, avaliar a adequação dessas leis e suprir eventuais lacunas [...]”<sup>153</sup>.

---

<sup>150</sup> CORTE IDH. Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 15 de julho de 2020. Serie C No. Par. 289.

<sup>151</sup> *Ibidem*. Par. 148 e 149.

<sup>152</sup> CORTE IDH. Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 15 de julho de 2020. Serie C No. Voto Fundamentado do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot. para. 12.

<sup>153</sup> CORTE IDH. Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 15 de julho de 2020. Serie C No. Par.150.

Diante desse quadro, a Corte reconheceu expressamente que o Estado não só descumpriu sua obrigação de fiscalização (diante de uma atividade perigosa e de alto risco), como também deixou de adotar medidas destinadas a garantir a igualdade material no exercício do direito ao trabalho de mulheres em situação de marginalização. Percebe-se, assim, que a omissão do Estado brasileiro em fiscalizar a atuação de empresas – em consonância e em respeito às normativas de direitos humanos – implica no aprofundamento do racismo estrutural, bem como em formas discriminatórias interseccionais. Ainda que os casos Fábrica de Fogos e Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira sejam factual e contextualmente diferentes, ambos são resultados da ausência de políticas afirmativas e de fiscalização adequadas, por parte do Estado brasileiro, capazes prevenir, responsabilizar e reparar discriminações no exercício do direito ao trabalho de mulheres negras no Brasil.

## **V. Racismo estrutural e direito ao trabalho no Brasil**

Esta terceira e última parte do memorial apresenta uma sistematização de dados – produzidos por órgãos oficiais e organizações não governamentais –, bem como um mapeamento das ausências de dados referentes ao racismo estrutural, o racismo no mercado de trabalho e as políticas públicas de combate ao racismo implementadas no Brasil (sobretudo voltadas às mulheres negras), levando em consideração uma perspectiva interseccional de análise.

Para tal propósito, foram identificados documentos publicados entre os anos de 2018 e 2022 sobre o tema, objetivando o levantamento de dados recentes que revelam os contextos de racismo da América Latina e, especificamente, do Brasil e do estado de São Paulo. Os documentos investigados foram produzidos por órgãos governamentais brasileiros e pela sociedade civil organizada. Por meio de tais documentos, foi desenvolvida uma análise qualitativa e comparativa, bem como a sistematização das informações relevantes e a produção de um diagnóstico qualitativo acerca do racismo no mercado de trabalho brasileiro.

Visando o adensamento crítico e a melhor compreensão das questões anteriormente referidas, serão mobilizados e analisados dados de forma aplicada, conforme já especificado na metodologia do documento, objetivando evidenciar as desigualdades e discriminações no mercado de trabalho brasileiro enfrentadas pela população negra, com especial enfoque nas mulheres negras. Para tanto, é importante salientar que a análise se debruçou sobre dados

socioestatísticos referentes às diferentes esferas de desigualdade que impactam de forma imbricada e direta a realidade de mulheres negras no mercado de trabalho.

Assim como os demais países da América Latina, a desigualdade social no Brasil é marcada pelos eixos estruturantes do gênero, raça, território, idade, orientação sexual e identidade de gênero. Esses eixos estruturantes da desigualdade social na América Latina se manifestam em diversas áreas de garantia de direitos e de desenvolvimento: renda, trabalho e emprego, proteção e cuidado social, educação, saúde e alimentação, serviços básicos (como água, saneamento, eletricidade, habitação, transporte ou acesso a tecnologias de informação e comunicação), segurança cidadã e possibilidade de viver uma vida livre de violência, bem como participar da tomada de decisões<sup>154</sup>.

Nesse sentido, o problema da discriminação racial no Brasil deve ser analisado a partir de uma perspectiva estrutural e interseccional das múltiplas violências existentes contra a população negra brasileira, que não se restringe apenas à violência letal imediata, mas compreende também as diversas violações perpetradas pelos aparelhos estatais e por poderes paralelos. Há maiores índices de vulnerabilidade social, econômica e política das populações racializadas, apesar da invisibilidade estatística e da escassez de informação sobre a população negra da América Latina, o que culmina na incapacidade de informar de modo integral todas as dimensões das desigualdades étnico-raciais também no Brasil<sup>155</sup>.

Em consequência das desigualdades estruturais, de gênero e racial, engendradas por meio de processos históricos, e em virtude da manutenção dos padrões e práticas discriminatórias, mulheres negras são, no contexto brasileiro, o grupo mais vulnerabilizado socialmente, o que pode ser observado a partir de uma análise de suas condições de vida, nas esferas da saúde, trabalho, moradia, dentre outras<sup>156</sup>.

Nesta parte, damos especial atenção à desigualdade no mercado de trabalho, culminando em um panorama no qual as mulheres pretas ou pardas, para além de enfrentarem dificuldades para ocupar postos de trabalhos formais ou informais, também estão sujeitas ao fenômeno da discriminação composta, isto é, “ (...) são as mulheres pretas ou pardas as mais penalizadas, destacando-se a elevada concentração destas no emprego doméstico (22,4%) e trabalhadores sem remuneração (10,2%)”<sup>157</sup>.

---

<sup>154</sup> ONU. CEPAL. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina Retos para la inclusión. LC/PUB.2020/14. p.21

<sup>155</sup> ONU. CEPAL. Mulheres afrodescendentes na América Latina e no Caribe: Dívidas de igualdade. LC/TS.2018/33. p.07.

<sup>156</sup> *Ibidem*. p.18

<sup>157</sup> IPEA e UNIFEM. Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1ª edição. Brasília, 2005. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>. Acesso em: 01 Dez. 2022. p. 21.

## **V.1) Dados gerais sobre racismo estrutural na América Latina e no Brasil: uma perspectiva interseccional**

### **V.1.1) Pobreza, rendimento e distribuição de renda**

Apesar de a população preta ou parda ser maioria no Brasil (55,8%), a extrema pobreza é aproximadamente 2,5 vezes maior entre essa população em comparação com a população branca<sup>158</sup>. As taxas de extrema pobreza e pobreza entre pretos e pardos orbitam entre 7,4% e 31,0%, respectivamente – ou seja, mais que o dobro das taxas observadas entre os brancos: 3,5% e 15,1%<sup>159</sup>.

De acordo com a análise da CEPAL, a desigualdade de gênero e étnico-racial estão imbricadas, culminando na incidência da pobreza em maiores proporções às mulheres negras e indígenas. Essa afirmação é respaldada pelos dados divulgados em 2019 pelo IBGE, que revelam que as mulheres pretas e pardas apresentavam as maiores incidências de pobreza (31,9%) e extrema pobreza (7,5%)<sup>160</sup>.

Em relação à renda média mensal do trabalho principal da população ocupada de 16 anos de idade ou mais, publicado no estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça - 1995 a 2015, demonstra que, em 2015, enquanto os homens brancos recebiam uma renda média de 2.509 reais, a renda média mensal das mulheres negras era de somente 1.027 reais, ou seja, 40% da renda média mensal dos que se encontram no topo da pirâmide<sup>161</sup>.

Apesar do aumento da renda média de mulheres negras ter sido considerado o maior em duas décadas, 80% entre 1995 e 2015, a hierarquia entre a população negra e a população branca persiste, principalmente na hierarquia entre homens brancos e mulheres negras, demonstrando, assim, que essa desigualdade é estrutural, pois permanece, apesar dos avanços registrados<sup>162</sup>.

No que se refere à pobreza monetária, a proporção de pessoas pretas ou pardas com rendimento inferior às linhas de pobreza, propostas pelo Banco Mundial, foi maior que o dobro quando comparado com a população branca. No ano de 2018, considerando a linha de

---

<sup>158</sup> ONU. CEPAL. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina Retos para la inclusión. LC/PUB.2020/14, p.108.

<sup>159</sup> IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil – 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 4-5.

<sup>160</sup> IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 01 de Dez. 2022. p. 66.

<sup>161</sup> ONU. CEPAL. Mulheres afrodescendentes na América Latina e no Caribe: Dívidas de igualdade. LC/TS.2018/33, p.18.

<sup>162</sup> ONU. CEPAL. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina Retos para la inclusión. LC/PUB.2020/14, p. 26

pobreza o valor de US\$ 5,50 diários, a taxa de pobreza de brancos era de 15,4%, enquanto de pessoas negras era de 32,9%.<sup>163</sup>

Em relação aos rendimentos de todas as fontes, a população preta ou parda, apesar de maioria no país, compõe 75,2% dos indivíduos do grupo de 10% com menores rendimentos<sup>164</sup>. Além disso, o rendimento domiciliar *per capita* também demonstra a desigualdade racial, uma vez que na população branca, esse rendimento, em 2018, superou em quase duas vezes o da população preta ou parda – R\$ 1.846 contra R\$ 934<sup>165</sup>.

Essas disparidades de rendimento estão intrinsecamente relacionadas à estruturação do mercado de trabalho a partir de um viés racista, no qual pessoas brancas, além de serem menos afetadas pela desemprego, também obtêm vantagem no quesito rendimento<sup>166</sup>. A combinação de raça e gênero demonstra que a maior vantagem dos homens brancos sobre os demais grupos populacionais ocorre quando comparados às mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do que os homens brancos auferem (44,4%).<sup>167</sup>

### V.1.2) Educação

As desigualdades no âmbito educacional estão intimamente relacionadas à capacidade de ingresso no mercado de trabalho, à qualidade salarial e ao nível de formalidade. Observa-se que o menor nível dentro da escala educacional influi diretamente na localização dentro da escala de renda, conforme demonstra o relatório da CEPAL “Mulheres Afrodescendentes na América Latina e no Caribe: Dívidas de igualdade”:

(...) entre as pessoas de maior nível educacional (oito anos ou mais de instrução), o extremo superior da escala de renda é ocupado pelos homens não indígenas e não afrodescendentes, seguidos pelos homens afrodescendentes, as mulheres não indígenas e não afrodescendentes, as mulheres afrodescendentes, os homens indígenas e, finalmente, as mulheres indígenas.<sup>168</sup>

Destaca-se que, entre 2016 e 2018, a taxa de analfabetismo na população preta ou parda de 15 anos ou mais de idade era de 9,1%, enquanto os índices relativos à população branca

---

<sup>163</sup> IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil – 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 4-5.

<sup>164</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>165</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>166</sup> *Ibidem*, p. 4-6.

<sup>167</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>168</sup> ONU. CEPAL. Mulheres afrodescendentes na América Latina e no Caribe: Dívidas de igualdade. LC/TS.2018/33, p. 24. - A Comissão destaca que o cálculo da média da renda do trabalho considera as populações indígenas e afrodescendentes, de acordo com as informações recolhidas nas pesquisas domiciliares de cada país. Assim, considera-se a população indígena do Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, Chile, Equador, México, Panamá, Peru, Paraguai e Uruguai. Por sua vez, a população afrodescendente é considerada no Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, Equador, Peru e Uruguai.

correspondiam a 3,9%. A mesma discrepância percebe-se na proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade com pelo menos o ensino médio completo na comparação entre as populações, uma vez que negros correspondem a 40,3% e brancos a 55,8%<sup>169</sup>.

A proporção de jovens de 18 a 24 anos de idade de cor ou raça branca que frequentavam ou já haviam concluído o ensino superior em 2018 (36,1%) era quase o dobro da observada entre aqueles de cor ou raça preta ou parda (18,3%)<sup>170</sup>. Nesse sentido, o IGBE afirma que:

enquanto a Meta 12 do Plano Nacional de Educação – PNE já havia sido atingida na população branca, na população preta ou parda, os 33% de frequência líquida no ensino superior estabelecidos no Plano, até 2024, permaneciam distantes<sup>171</sup>.

Os níveis de escolaridade são também impactados pela situação de pobreza dos estudantes de modo que quando o critério de análise é o rendimento mensal domiciliar *per capita*, os jovens pretos ou pardos no quinto da população com menores rendimentos (1º quinto) encontravam-se na pior situação, com 42,6% fora da escola<sup>172</sup>. A necessidade de trabalhar ou procurar emprego para garantir condições mínimas de subsistência é uma das principais justificativas para o abandono escolar entre jovens de 18 a 24 anos, sendo eles 61,8% negros ou pardos<sup>173</sup>.

Nos últimos anos, apesar da expansão da escolaridade, principalmente das mulheres negras, o esperado retorno em decorrência da maior qualificação e formalização por meio de credenciais educacionais é menor tanto em termos de rendimento quanto na possibilidade de inserção em melhores ocupações<sup>174</sup>. No caso de trabalhadores com ensino superior completo, as distribuições de carreiras e quantificação dos rendimentos são determinadas a partir de um processo de estratificação horizontal a partir dos viés de raça e de gênero. As disparidades de rendimento de trabalho, independente do nível de instrução, demonstra que as pessoas brancas ganham cerca de 45% a mais do que as de cor ou raça preta ou parda<sup>175</sup>.

### V.1.3) Violência

As altas taxas de homicídios contra a população negra no Brasil, além de provocarem sofrimento físico e psicológico, resultam também impactos sociais e econômicos, ao

---

<sup>169</sup> IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil – 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 7.

<sup>170</sup> *Ibidem*.

<sup>171</sup> *Ibidem*.

<sup>172</sup> *Ibidem*, p. 8.

<sup>173</sup> *Ibidem*, p. 8.

<sup>174</sup> *Ibidem*, p 5-6.

<sup>175</sup> *Ibidem*, p. 4.

implicarem na perda da produtividade econômica, sobretudo quando essas taxas atingem com mais intensidade na população jovem<sup>176</sup>. A violência letal na adolescência e juventude produz efeitos a longo prazo, uma vez que, em virtude da superexposição a contextos violadores, há uma consequente maior propensão ao desenvolvimento de doenças como depressão, ao vício de substâncias químicas, a problemas de aprendizado e ao suicídio, enfraquecendo a coesão social e ensejando um impacto negativo sobre o desenvolvimento econômico<sup>177</sup>.

Segundo dados produzidos no Estudo “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil” produzido em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), “(...) a taxa de homicídios foi 16,0 entre as pessoas brancas e 43,4 entre as pretas ou pardas a cada 100 mil habitantes em 2017. Em outras palavras, uma pessoa preta ou parda tinha 2,7 vezes mais chances de ser vítima de homicídio intencional do que uma pessoa branca”<sup>178</sup>. Ademais, o relatório constata que “a série histórica revela ainda que, enquanto a taxa manteve-se estável na população branca entre 2012 e 2017, ela aumentou na população preta ou parda nesse mesmo período, passando de 37,2 para 43,4 homicídios por 100 mil habitantes desse grupo populacional”<sup>179</sup>.

Ainda segundo o documento, a taxa de homicídios da população preta ou parda superou, em todos os grupos etários, a da população branca, cabendo salientar o alto grau de letalidade ao qual jovens negros entre 15 e 29 anos estão sujeitos: “(...) nesse grupo, a taxa chegou a 98,5 em 2017, contra 34,0 entre os jovens brancos. Considerando os jovens pretos ou pardos do sexo masculino, a taxa, inclusive, chegou a atingir 185,0”<sup>180</sup>.

## **V.2) Dados sobre racismo no mercado de trabalho**

### **V.2.1) Panorama geral**

Ainda que o Estado brasileiro persista em minimizar o racismo, inclusive contestando institucionalmente suas diversas consequências nocivas, o fenômeno discriminatório não só faz parte da realidade brasileira, como também revela uma dimensão material expressiva, em parte sistematizada e documentada por órgãos provedores de dados e informações no país. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o racismo é responsável por

---

<sup>176</sup> *Ibidem*, p. 9-10.

<sup>177</sup> *Ibidem*, p. 10.

<sup>178</sup> *Ibidem*, p. 9.

<sup>179</sup> *Ibidem*, p. 9.

<sup>180</sup> *Ibidem*, p. 10

relegar os negros a uma situação de desvantagem e vulnerabilidade social em relação aos brancos em todos os indicadores mobilizados pelo instituto, que incluem, dentre outros, renda, empregabilidade, escolaridade, habitação e violência. Tal cenário de desvantagem e vulnerabilidade seria, ainda segundo o IBGE, resultado de um processo de clivagens raciais realizado pelo próprio Estado brasileiro durante seu processo de desenvolvimento<sup>181</sup>.

O mercado de trabalho brasileiro tem sua formação ligada à escravidão e às barreiras raciais, estabelecidas para dificultarem a inserção dos negros, como diagnosticaram o IBGE (2019)<sup>182</sup> e o CEBRAP<sup>183</sup>. O cenário do mercado de trabalho no Brasil circunscreve espaços de atuação para as pessoas negras, relegadas majoritariamente ao trabalho informal, com baixa remuneração e alto grau de subserviência<sup>184</sup>. As mulheres negras, por exemplo, são super-representadas em serviços domésticos, enquanto os homens negros em serviços de construção civil<sup>185</sup>. Esta conjuntura histórica está associada à baixa escolaridade das pessoas negras<sup>186</sup>.

Conforme já mencionado, desvela-se imprescindível a consideração dos dados educacionais para a realização de uma análise substancial e comprometida sobre a discriminação racial no mercado de trabalho, em virtude da relação entre a empregabilidade, a qualidade dos cargos que um indivíduo, ou grupo social, têm acesso, e o seu nível de escolaridade ou “qualificação”. Nesse sentido, o IBGE demonstra que existe um vão educacional entre pessoas brancas e negras no Brasil. Ainda que o instituto tenha observado uma melhora na escolaridade da população negra, que se mantém aquém da observada pela população branca, especialmente em níveis superiores de ensino<sup>187</sup>, essa expansão da participação de negros (e também de mulheres e indígenas) nas profissões de nível superior não resultou num acesso igualitário a todas as carreiras<sup>188</sup>.

Segundo o Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), no biênio 2017-2018 a proporção de pessoas com ensino superior completo entre os chefes de família pretos e pardos teve um crescimento acumulado, respectivamente, de 157,4% e 131,6% em

---

<sup>181</sup> IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil – 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 1.

<sup>182</sup> *Ibidem*.

<sup>183</sup> CEBRAP. Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia, 2021. Disponível em:

<https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Informativo-7-Desigualdades-raciais-e-de-gênero-no-mercado-de-trabalho-em-meio-à-pandemia.pdf>. Acesso em: 28 Nov. 2022. p. 3.

<sup>184</sup> *Ibidem*, p. 7.

<sup>185</sup> *Ibidem*, p. 5-7.

<sup>186</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>187</sup> IBGE, 2019. *Op. Cit.*, p. 7.

<sup>188</sup> CEBRAP, 2021. *Op. Cit.* p. 6-7.

relação à proporção em 1995-1996. Na população branca, esse número foi de 79,8%. Os brancos deixaram de ser uma maioria absoluta no ensino superior, dado o aumento do ingresso de pessoas pretas e pardas nas universidades<sup>189</sup>.

Ainda que tenha ocorrido uma expansão dos níveis de escolaridade, ou qualificação, da população negra, isso não resultou numa melhora proporcional de cargos ocupados pelos negros, e nem em suas rendas. Negros continuam sendo a minoria em cargos mais altos na economia brasileira, compondo a maioria dos cargos que requerem menos qualificação, dos empregos informais e dos desempregados no Brasil.<sup>190</sup>

Ao compararmos o número de negros e brancos lotados em cargos de direção, nos deparamos com um cenário onde os negros ocupam apenas 29% de tais cargos. Tal discrepância torna-se ainda mais preocupante quando notamos que no estado de São Paulo, o estado com as maiores economia e população do Brasil (no qual os negros correspondem a 34,6%<sup>191</sup>), negros ocupam meros 15,6% dos cargos de direção<sup>192</sup>.

Outrossim, enquanto brancos ocupam a maioria esmagadora dos cargos de direção, no que se refere ao trabalho doméstico, o cenário é inverso. Negros, em sua enorme maioria mulheres (mais de 90%), correspondem a 60% do número total de pessoas que atuam como trabalhadores domésticos<sup>193</sup>, ocupação notoriamente dominada pela informalidade, fragilidade de direitos trabalhistas e condições de trabalho precárias, cuja remuneração média é de apenas um salário mínimo (R\$1.212,00 em 2022<sup>194</sup>). Segundo dados obtidos no Censo demográfico de 2010, e tratados pela plataforma SmartLab<sup>195</sup>, dos 5,6 milhões de trabalhadores domésticos (dos quais 3.150.989 são mulheres negras), apenas 40% contribuem para a previdência. O percentual destes profissionais com carteira de trabalho assinada é ainda menor, sendo equivalente a 35,4% do total<sup>196</sup>.

---

<sup>189</sup> *Ibidem*, p. 5.

<sup>190</sup> IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil – 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 1-3.

<sup>191</sup> Fundação SEADE - Portal de Estatísticas do Estado de São Paulo. Referente ao Censo de 2010. Disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/retratosdesp/view/index.php?indId=5&temaId=1&locId=1000#:~:text=No%20Censo%20de%202010%2C%2063.brasileira%20reside%20em%20S%C3%A3o%20Paulo>. Acesso em: 18/11/2022.

<sup>192</sup> IBGE - Censo Demográfico - Brasil, 2010 (após tratamento e análise pela SmartLab). Dados extraídos da plataforma SmartLab, já referenciada acima. Seção: *Segregação ocupacional de Negros em cargos de direção*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em: 18/11/2022.

<sup>193</sup> IBGE - Censo Demográfico - Brasil, 2010 (após tratamento e análise pela SmartLab). Dados extraídos da plataforma SmartLab, já referenciada acima. Seção: *Trabalho Doméstico*. Acesso no link supramencionado.

<sup>194</sup> Fonte: *Salário mínimo de R\$ 1.212 é promulgado*. Agência Senado, 02/06/2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/06/02/salario-minimo-de-r-1-212-e-promulgado>. Acesso em: 18/11/2022.

<sup>195</sup> *Ibidem*.

<sup>196</sup> *Ibidem*.

Adentrando a problemática racial nos cargos associados à administração pública em esfera municipal – cargos diretamente associados ao governo e ao funcionamento da máquina estatal – pode-se observar a manifesta ausência de legislações específicas de combate a discriminação racial. Dos 5.570 municípios brasileiros, apenas 1,6%, ou seja, meros 87 municípios contam com uma legislação específica sobre combate à discriminação racial no âmbito da administração pública<sup>197</sup>.

Ademais, no que se refere ao acesso a tais cargos administrativos e a demais cargos municipais cuja contratação se dá mediante concurso, nota-se mais uma grave ausência de ações afirmativas que visem reduzir a desigualdade racial e assegurar a participação da população negra. De todos os 5.570 municípios brasileiros, somente 282, ou seja, 5,1%, possuem uma lei que garanta vagas para população negra ou afrodescendente em concursos públicos no município<sup>198</sup>. No tocante aos concursos públicos estaduais e distritais, o mesmo padrão se repete. Apenas 7 das 27 Unidades Federativas que compõem o estado brasileiro, isto é, 25,9%, contam com alguma legislação que garanta vagas para população negra ou afrodescendente em concursos públicos<sup>199</sup>.

Os dados revelam a permanência da não integração dos negros na economia, apesar de serem eles, também, a maioria da mão de obra no país. Em comparação, a população autodeclarada branca compõe apenas 46,1 milhões de trabalhadores brasileiros, uma parcela 25,2% menor do que a composta pelos negros.<sup>200</sup>

Ainda sobre a taxa de subutilização dos negros, é preciso destacar que ela se mantém independentemente do nível de instrução<sup>201</sup>. Sendo assim, torna-se evidente que a escolaridade da população negra não é suficiente para justificar as dificuldades que os negros enfrentam no mercado de trabalho, visto que o racismo é um elemento relevante para a explicação e a constituição desse cenário<sup>202</sup>.

Uma pesquisa realizada pela Catho, uma das principais plataformas de contratação no Brasil, revela que 58% dos negros entrevistados disseram que existe discriminação no

---

<sup>197</sup> IBGE - Pesquisa de Informações Municipais. Brasil, em 2019, na época da pesquisa (após tratamento e análise pela SmartLab). Dados extraídos da plataforma SmartLab, já referenciada acima. Seção: *Lei Específica sobre Combate à discriminação racial no âmbito da administração pública*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em: 18/11/2022

<sup>198</sup> *Ibidem*.

<sup>199</sup> *Ibidem*.

<sup>200</sup> *Ibidem*.

<sup>201</sup> IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil – 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 2.

<sup>202</sup> CEBRAP. Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia, 2021. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Informativo-7-Desigualdades-raciais-e-de-genero-no-mercado-de-trabalho-em-meio-a-pandemia.pdf>. Acesso em: 28 Nov. 2022, p. 3.

mercado de trabalho, e que brancos e negros não conseguem acessar as mesmas chances ou oportunidades<sup>203</sup>. Além disso, 48% dos negros também relataram já ter sofrido racismo no ambiente de trabalho<sup>204</sup>. Em São Paulo, maior metrópole do Brasil e da América Latina, 67% dos profissionais negros dizem ter sentido que perderam uma vaga de trabalho devido a sua raça – essa porcentagem equivale a uma proporção de sete em cada dez trabalhadores negros em atividade<sup>205</sup>. Uma pesquisa realizada pelo Grupo Croma, especializado em inovação e análise, também revela que 56% das empresas ainda não contratam com base em discriminações raciais. Isso foi percebido pelos próprios consumidores<sup>206</sup>.

Além de enfrentarem dificuldades de contratação e discriminação no ambiente de trabalho, negros também recebem remuneração menor do que pessoas brancas. Negros recebem, em média, 40,2% a menos que brancos por hora trabalhada<sup>207</sup>. Essa diferença é a mesma há 10 anos<sup>208</sup>. Isso implica que negros precisam trabalhar mais horas para conseguir receber o mesmo salário que os brancos. Se tomarmos o valor atual do salário mínimo brasileiro como base (R\$1.212,00), um trabalhador branco precisaria trabalhar 60 horas ao mês, enquanto um negro precisaria trabalhar 105,5 horas no mesmo intervalo de tempo<sup>209</sup>. Negros também recebem, em média, 17% a menos do que brancos de mesma origem social<sup>210</sup>.

Considerando a remuneração média por raça/cor em escala nacional, utilizando os cinco cortes definidos pelo IBGE, existe uma disparidade explícita entre pessoas de raça/cor preta e parda e pessoas de raça/cor branca e amarela. Enquanto pessoas pretas e pardas

---

<sup>203</sup> FILLIPE, Marina. Mulheres e Negros dizem não ter oportunidades iguais aos colegas. Revista Exame, 01/02/2022. Disponível em: <<https://exame.com/esg/mulheres-e-negros-dizem-nao-ter-opportunidades-iguais-aos-colegas/>>. Acesso em: 18 Nov. 2022.

<sup>204</sup> *Ibidem*.

<sup>205</sup> MELO, Luísa. “60% dos negros dizem ter sofrido racismo no trabalho, aponta pesquisa”. **G1**, 25/07/2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/60-dos-negros-dizem-ter-sofrido-racismo-no-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 18/11/2022.

<sup>206</sup> GUIMARÃES, Juca. Pesquisa mostra que 56% das empresas não contratam negros por racismo. **Alma Preta Jornalismo**, 28/05/2020. Disponível em: <<https://almapreta.com/sessao/cotidiano/pesquisa-mostra-que-56-das-empresas-nao-contratam-negros-por-racismo>>

Acesso em: 18/11/2022

<sup>207</sup> MATOS, Thais. Trabalhadores pretos ganham 40,2% menos do que brancos por hora trabalhada. **G1**, 15/11/2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/15/trabalhadores-pretos-ganham-402percent-menos-do-que-brancos-por-hora-trabalhada.ghtml>>. Acesso em: 18/11/2022.

<sup>208</sup> *Ibidem*.

<sup>209</sup> *Ibidem*.

<sup>210</sup> “Negros recebem 17% menos do que brancos de mesma origem social, diz estudo”. UOL, 20/11/2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/11/20/estudo-negros-salario-classe-social-brancos-pucrs.htm>>. Acesso em: 18/11/2022.

recebem, em média, R\$2.226,6 e R\$2.195,4 respectivamente, a remuneração média de pessoas brancas corresponde a R\$3.218, valor expressivamente superior. A diferença é ainda maior face à média remuneratória de indivíduos de raça/cor amarela, cujo valor é de R\$4.033,9. Vale notar que tais dados se referem tanto à remuneração proveniente de vínculos empregatícios com carteira assinada (CLT) quanto de vínculos de caráter administrativo ou estatutário.<sup>211</sup>

Tal cenário de severa discrepância no tocante à remuneração se agrava ao observarmos a interseccionalidade que abrange o grupo populacional de mulheres negras. O maior grupo demográfico do país (que compõe cerca de 25,37% da população brasileira, segundo o Censo Demográfico de 2010<sup>212</sup>) tem a menor remuneração média entre os demais, mesmo no setor formal da economia. Se tomarmos como referência a remuneração média recebida por homens brancos em tal setor, que equivale a R\$3.579,50, podemos notar que mulheres negras no mesmo setor, recebem, em média, apenas 54,5% desse valor, o montante de R\$1.950,00<sup>213</sup>.

## **V.2.2) Impactos da pandemia e recrudescimento dos impactos do racismo no mercado de trabalho**

No contexto pandêmico, as desigualdades sociais foram recrudescidas no Brasil, aprofundando as disparidades consequentes do racismo estrutural. A má gestão e negligência pública ao enfrentamento da pandemia, com notória omissão do governo federal no combate à crise sanitária, ensejaram o aprofundamento de contextos de desigualdade preexistentes e um processo substancial de erosão democrática<sup>214</sup>. Nesse cenário, o desmantelamento de serviços públicos ocasionou a progressão de violações de direitos humanos no âmbito da

---

<sup>211</sup> ME - RAIS - Brasil, em 2019 (após tratamento e análise pela SmartLab). Dados extraídos da plataforma SmartLab - Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, plataforma conjunta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT) - Seção de Raça e Interseccionalidade. Seção: **Remuneração Média de Trabalhadores por Raça/Cor**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em: 18/11/2022.

<sup>212</sup> Cálculos realizados utilizando os dados disponíveis do Censo IBGE de 2010. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/oel/panorama-nacional/populacao-brasileira>. Acesso em: 18/11/2022.

<sup>213</sup> Fonte: ME - RAIS - Brasil, em 2019 (após tratamento e análise pela SmartLab). Dados extraídos da plataforma SmartLab, já referenciada acima. Seção: Diferenças de Remuneração pela Perspectiva Interseccional (Sexo e Raça/Cor) no setor formal. Acesso no link supramencionado.

<sup>214</sup> Ver mais em: OBSERVATÓRIO DE DIREITOS HUMANOS - CRISE E COVID-19. Desconstituição dos serviços públicos no Brasil. FREITAS, Felipe; PORTELA, Rodrigo; ANDRADE, Marcelo (Orgs.). Disponível em: <https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2022/10/Desconstituicao-dos-Servicos-Publicos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 15 Nov. 2022.

saúde, educação, assistência social, (in)segurança alimentar, trabalho e renda, as quais afetaram sobremaneira a população brasileira negra e pobre, especialmente as mulheres.

O Observatório de Direitos Humanos - Crise e Covid-19 aponta que:

Os mais afetados pela crise foram mulheres e pessoas negras. A redução do número de pessoas negras ocupadas entre 2019 e 2020 foi da ordem de 13,4%, contra 7,3% das brancas. Além disso, embora mais da metade dos ocupados antes da pandemia fossem negros (54%), esses representam mais de 2/3 (68,2%) das pessoas que perderam emprego no período. Essas diferenças se devem, principalmente, à inserção laboral mais frágil no mercado, destacando-se aí a informalidade, que tem como causas principais os menores níveis de qualificação, mas, também, os recorrentes e conhecidos mecanismos de discriminação. Brancos e brancas, por seu turno, têm uma inserção mais estável e com maiores taxas de formalização, ao tempo em que ocupam posições superiores na estrutura ocupacional<sup>215</sup>.

O desemprego das mulheres negras atingiu a alarmante taxa de 19,8%<sup>216</sup>, agravando a pobreza e exclusão social deste grupo. A isso soma-se a sobrecarga das mulheres, com destaque às mulheres negras, no que se refere ao sustento e manutenção da vida e de núcleos familiares da pandemia, intensificando a sobreposição de trabalhos remunerados e não-remunerados, produtivos e reprodutivos, frutos das expectativas de gênero<sup>217</sup>. Não coincidentemente, a maior taxa de contágio e óbito por Covid-19 e seus efeitos reflexos foi localizada entre as mulheres negras<sup>218</sup>.

Cerca de dois meses após a adoção de medidas de distanciamento social, implementadas ainda em março de 2020, 1 milhão de postos de trabalho foram encerrados no mercado formal de trabalho. No setor informal, esse número chegou a 2 milhões<sup>219</sup>. Autônomos e informais representavam 2 a cada 3 postos de trabalho desfeitos no início da

---

<sup>215</sup> PRATES, Ian. Impactos econômicos da pandemia sobre renda e trabalho no Brasil. In OBSERVATÓRIO DE DIREITOS HUMANOS - CRISE E COVID - 19, Desigualdades, Direitos e Pandemia. FREITAS, Felipe da Silva; STANCHI, Malu; PIMENTEL, Amanda (Orgs.). Disponível em: [https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2021/12/Livro-Desigualdades-Direitos-e-Pandemia\\_301\\_2\\_2021.pdf](https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2021/12/Livro-Desigualdades-Direitos-e-Pandemia_301_2_2021.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 15-16.

<sup>216</sup> OBSERVATÓRIO DE DIREITOS HUMANOS - CRISE E COVID-19. **Elas que Lutam: Mulheres e sustentação da vida na pandemia.** CUENTRO, Ana Cecília; SALOMÃO, Isadora (Orgs.). Disponível em: [https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2021/12/EstudoElasqueLutam\\_0112-1.pdf](https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2021/12/EstudoElasqueLutam_0112-1.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 14

<sup>217</sup> Ver mais em: OBSERVATÓRIO DE DIREITOS HUMANOS - CRISE E COVID-19. **Elas que Lutam: Mulheres e sustentação da vida na pandemia.** CUENTRO, Ana Cecília; SALOMÃO, Isadora (Orgs.). Disponível em: [https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2021/12/EstudoElasqueLutam\\_0112-1.pdf](https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2021/12/EstudoElasqueLutam_0112-1.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022.

<sup>218</sup> IBGE. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Brasília: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2019.

<sup>219</sup> CEBRAP. Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia, 2021. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Informativo-7-Desigualdades-raciais-e-de-gênero-no-mercado-de-trabalho-em-meio-à-pandemia.pdf>. Acesso em: 28 Nov. 2022, p. 7-10.

pandemia<sup>220</sup>. Esse dado, por si só, já aponta para um impacto maior da pandemia entre os negros, pois são eles, como dito anteriormente, a maioria entre os trabalhadores informais.

Sobre isso, também vale a pena destacar que os trabalhadores informais, cuja maioria é negra, não têm acesso às leis trabalhistas em vigor no Brasil, o que os coloca em uma posição mais vulnerável dentro do mercado de trabalho. Ademais, algumas das condições especiais criadas pelo governo para apoiar empregadores e empregados durante a pandemia – como a possibilidade de firmar acordos de férias coletivas, como aqueles abertos pela MP-927, ou de ser contemplados com a manutenção do emprego com redução de jornada e salários, possibilidade aberta pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – só alcançaram trabalhadores que ocupavam postos formais de trabalho. Sendo assim, durante a pandemia, as especificidades, ou melhor, as vulnerabilidades, dos postos de trabalho informal dificultaram o acesso desses trabalhadores às políticas de governo criadas para assegurar trabalhadores e empresários<sup>221</sup>.

Sublinha-se que, com o encerramento das atividades consideradas não essenciais com intuito de conter o avanço do vírus durante a pandemia, ocorreu uma expansão de modalidades de teletrabalho, em nome da continuidade das atividades e da segurança dos funcionários. Mas o teletrabalho não pode ser praticado em todos os postos. Muitos dos cargos dos setores mais ocupados pela população negra (informais e de serviço) não permitem esse tipo de jornada. Logo, negros também foram a minoria entre os trabalhadores em regime de trabalho online, considerado o mais seguro para saúde física e financeira dos trabalhadores no contexto pandêmico<sup>222</sup>.

Mas o impacto diferencial dos efeitos econômicos da pandemia sobre os negros não é observado apenas na dicotomia informal/formal. Entre aqueles que trabalham no mercado privado sem carteira de trabalho assinada, foram 37,4% a menos de trabalhadores negros e 26,6% a menos de trabalhadores brancos em 2020 em comparação ao ano de 2019. Entre os trabalhadores domésticos sem carteira, foram 38,8% de negros e 29,0% de brancos. Entre os empregadores, 19,1% contra 6,3%. Esse último dado é importante, porque mostra que, mesmo entre os donos de estabelecimento, o nível de estabilidade entre os negros é menor. Também vale ressaltar que, em 2019, a maioria dos empregadores negros (71,5% deles) tinham estabelecimento com até 5 funcionários. Entre os brancos, esse percentual é de 54,3%.

---

<sup>220</sup> *Ibidem*, p.13.

<sup>221</sup> *Ibidem*, p. 12-13.

<sup>222</sup> *Ibidem*, p.18-20.

Entre os donos de estabelecimentos com mais de 50 funcionários, brancos representavam 20,0% e negros 12,3%<sup>223</sup>.

O aumento no número de desempregados em decorrência da pandemia do covid-19 não foi propriamente registrado nas estatísticas nacionais sobre desemprego, uma vez que, por não poderem sair para procurar emprego – devido às medidas de isolamento – muitos foram registrados como profissionais inativos, e não como desempregados<sup>224</sup>. Quando as medidas de contenção do vírus foram afrouxadas, e a população pode, mesmo que com limitações, sair para buscar emprego, as estatísticas passaram a registrar um aumento do desemprego.

A taxa de desocupação que, em maio de 2020, era de 9.6% da população brasileira, passou a 14,2% em novembro. O número de pessoas desocupadas, entre os brancos, foi de 4 milhões, em maio, para 5,1 milhões, em novembro, o que equivaleria a um crescimento de 27,6%. Entre os negros, o número de desocupados saltou de 6 milhões para 8,8 milhões no mesmo período, registrando um crescimento de 46,2%<sup>225</sup>.

Entre as mulheres negras, a queda na procura por emprego não está relacionada somente às restrições ligadas às medidas de contenção do vírus da Covid-19. Existem outros fatores relacionados a esses dados. Mulheres negras são super-representadas em setores muito afetados pela pandemia, por não serem considerados serviços essenciais. O principal motivo causador de efeitos negativos gerados pela covid entre as mulheres no mercado, independente da raça, foi a segregação ocupacional e setorial, enquanto entre os negros a exclusão se deu pela informalidade. As mulheres negras se encontram na intersecção desses dois grupos, atingidas por ambos os desafios no mercado de trabalho. Muitas se viram sobrecarregadas com tarefas domésticas, incluindo o cuidado de parentes e familiares, atividades que alegam ter sofrido muita pressão para desempenhar. Quanto a isso, elas declaram possuir menos apoio externo do que mulheres e homens brancos, apoio esse que, normalmente, é buscado por elas entre os familiares. Já as mulheres brancas, conseguem ter acesso a apoio institucionalizado, como creches e casas de idosos, por exemplo<sup>226</sup>.

Mesmo em face da situação calamitosa, a única medida adotada pelo governo para mitigar a insegurança econômica com recorte de gênero foi o auxílio emergencial<sup>227</sup>.

---

<sup>223</sup> *Ibidem*, p.13.

<sup>224</sup> *Ibidem*.

<sup>225</sup> *Ibidem*, p. 10-11.

<sup>226</sup> *Ibidem*, p. 20-21

<sup>227</sup> PRATES, *Op. Cit.*, p. 17.

Contudo, a concessão do benefício foi insuficiente à manutenção dos núcleos familiares e atravessada por inúmeros problemas de ordem estrutural, técnica e de execução:

Com o fim do auxílio emergencial de R\$ 600, as mulheres negras conformaram o segmento mais afetado pelo crescimento da miséria e da pobreza. Apenas a partir de abril de 2021 se iniciou uma nova rodada de pagamentos do auxílio, com parcelas de R\$ 150 a R\$ 375, dependendo do perfil da pessoa beneficiada. As famílias, em geral, recebem R\$ 250; a família monoparental, chefiada por uma mulher, recebe R\$ 375; e pessoas que moram sozinhas recebem R\$ 150. A redução do benefício e as alterações relacionadas aos processos de cadastro e quantidade de pessoas atendidas trouxe ainda mais incerteza e vulnerabilidade às mulheres mais pobres e negras do nosso país, aumentando a fome, a miséria e a falta de acesso aos bens essenciais da cesta básica do povo brasileiro.<sup>228</sup>

Note-se, também, que o aprofundamento das desigualdades no mercado de trabalho tende a ser um elemento intergeracional, a ser enfrentado ao longo dos próximos decênios. Isso porque o aumento da exclusão de mulheres negras no mercado de trabalho, impactando consequentemente nos seus rendimentos, apresenta graves projeções se atreladas à evasão escolar de crianças negras no contexto da pandemia do Covid-19. As limitações do ensino remoto deixaram quase o triplo de crianças negras e indígenas (4,3 milhões) sem atividades escolares, quando comparadas às brancas (1,5 milhões)<sup>229</sup>, aumentando o índice de abandono e evasão escolar<sup>230</sup>. Em síntese, a evasão escolar, que atingiu de modo acentuado as crianças negras, é potencialmente ensejadora de não inserção futura nas universidades e no mercado de trabalho, delineando um quadro prospectivo de recrudescimento das disparidades sociais e manutenção da maior parte da população negra em subempregos ou em situação de informalidade laboral.

Com a expansão da cobertura vacinal, e o declínio de infecções e mortes causadas pela Covid-19, e o gradual retorno gradual a uma realidade pré-pandêmica, notou-se, além do aumento do desemprego, o crescimento da extrema pobreza e da fome no país<sup>231</sup>, que tem afetado mais fortemente as populações negras<sup>232</sup>. O avanço da fome e da extrema pobreza no

---

<sup>228</sup> OBSERVATÓRIO DE DIREITOS HUMANOS - CRISE E COVID-19. Elas que Lutam: Mulheres e sustentação da vida na pandemia, *Op. Cit.*, p. 15.

<sup>229</sup> PRATES, *Op. Cit.*, p. 17.

<sup>230</sup> OBSERVATÓRIO DE DIREITOS HUMANOS - CRISE E COVID-19. Educação e Pandemia. FREITAS, Felipe da Silva; PIMENTEL, Amanda; RODRIGUES, Thais. Disponível em: [https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2022/05/Educac%CC%A7a%CC%83o-e-Pandemia\\_compressed.pdf](https://wp.observadhecovid.org.br/wp-content/uploads/2022/05/Educac%CC%A7a%CC%83o-e-Pandemia_compressed.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022.

<sup>231</sup> CAVALLINI, Marta. “Proporção de pretos e pardos entre os pobres chega ao dobro em relação aos brancos, mostra o IBGE”. **G1**, 11/11/2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/11/proporcao-de-pobres-pretos-e-pardos-chega-ao-dobro-e-m-relacao-aos-brancos-mostra-o-ibge.ghml>>. Acesso em 18 Nov. 2022.

<sup>232</sup> *Ibid.*

país também se configura como principal motivo para jovens negros terem abandonado os estudos. Jovens negros são 71,7% daqueles que abandonam a escola no Brasil. Segundo eles, a necessidade de trabalhar para ajudar a sustentar a família é o principal motivo de sua evasão escolar<sup>233</sup>.

Como dito anteriormente, a escolaridade da população negra é um dos principais fatores relacionada às dificuldades enfrentadas pelos negros no mercado de trabalho. A evasão escolar dos estudantes negros pode levar a permanência da conjuntura inóspita enfrentada por eles no mercado. Sendo assim, o panorama da situação dos negros no mercado brasileiro após a pandemia de covid-19 aparenta apontar para a reversão dos avanços registrados, nas últimas décadas, no cenário enfrentado pelas populações negras na educação e no mercado de trabalho. Lembrando que, como dito anteriormente, a escolaridade da população negra não é o único fator que explica a situação que ocupam no mercado.

Pelo que tudo indica, mesmo que o Estado brasileiro consiga reverter esse quadro, como vinha sendo revertido nas primeiras décadas deste século, a população negra, ainda assim, continuou a ser discriminada no mercado de trabalho pelo simples fato de ser negra. Cabe, assim, ao Estado brasileiro adotar medidas para garantir que a maioria de sua população tenha garantido plenamente seu direito ao trabalho.

### **V.3) Dados sobre a ausência de políticas públicas de combate ao racismo<sup>234</sup>**

A prática do racismo constitui crime inafiançável, como dispõe o inciso XLII do Art. 5º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A Lei nº. 7.716, conhecida popularmente como Lei Caó<sup>235</sup>, foi promulgada em 5 de janeiro de 1989 e definiu os crimes resultantes do preconceito de raça ou de cor. Apesar da existência deste e de outros instrumentos normativos que conferem tutela e contornos jurídicos à questão, é patente a

---

<sup>233</sup> PALHARES, Isabela. Negros são 71,7% dos jovens que abandonam a escola no Brasil. Folha de São Paulo, 15/07/2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/06/negros-sao-717-dos-jovens-que-abandonam-a-escola-no-brasil.shtml>> Acesso em: 18 Nov. 2022.

<sup>234</sup> Os dados constantes desta seção foram obtidos, majoritariamente, no Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho – Seção de Raça e Interseccionalidade, resultado da parceria entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) que originou a Plataforma SmartLab. A iniciativa SmartLab é responsável pelo tratamento e análise dos dados e, por se tratar de uma plataforma, coleta informações de diversas fontes, principalmente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados>. Acesso em: 22 Nov. 2022.

<sup>235</sup> A Lei nº. 7.716/1989 ficou conhecida como Lei Caó em razão do apelido do seu autor, Carlos Alberto Oliveira dos Santos. Caó foi um nome de destaque na luta contra o racismo no Brasil, tendo sido eleito Deputado Constituinte pelo Estado do Rio de Janeiro.

ausência de políticas públicas de combate ao racismo em âmbito estadual e municipal em todo o Brasil.

O Estado brasileiro é dividido em 27 (vinte e sete) Unidades Federativas (UF), sendo 26 (vinte e seis) Estados<sup>236</sup> e o Distrito Federal. O Estado de São Paulo, local onde ocorreram os fatos do presente caso, é o mais populoso da federação<sup>237</sup>. O Brasil possui 5.570 (cinco mil quinhentos e setenta)<sup>238</sup> municípios distribuídos por seus Estados.

### V.3.1) Proteção social e garantia de direitos: ações estaduais

A segurança pública, em nível estadual, fica a cargo das Polícias Militares<sup>239</sup>, estando essas subordinadas aos Governadores dos Estados e do Distrito Federal<sup>240</sup>. Das 27 Unidades Federativas, somente 5 (18,5% das UF no Brasil) possuem capacitação da Polícia Militar para o enfrentamento ao racismo<sup>241</sup>. Os Estados que possuem capacitação da Polícia Militar para enfrentamento ao racismo são: Alagoas; Espírito Santo; Goiás; Paraná; e Rio Grande do Sul. O Estado de São Paulo não figura entre os Estados que promovem a capacitação.

Em hipóteses nas quais os dados são relacionados a ações de prevenção da Polícia Militar quanto ao enfrentamento ao preconceito e a violência racial, 6 (22,2%) das 27 Unidades Federativas possuem tais ações<sup>242</sup>. Os Estados que promovem ações de prevenção da Polícia Militar quanto ao enfrentamento ao preconceito e à violência racial são: Bahia; Mato Grosso do Sul; Paraná; Rio de Janeiro; e Rio Grande do Sul. O Estado de São Paulo, mais uma vez, não figura entre os promotores das ações.

---

<sup>236</sup> Unidades Federativas em ordem alfabética: Acre (AC); Alagoas (AL); Amapá (AP); Amazonas (AM); Bahia (BA); Ceará (CE); Distrito Federal (DF); Espírito Santo (ES); Goiás (GO); Maranhão (MA); Mato Grosso (MT); Mato Grosso do Sul (MS); Minas Gerais (MG); Pará (PA); Paraíba (PB); Paraná (PR); Pernambuco (PE); Piauí (PI); Rio de Janeiro (RJ); Rio Grande do Norte (RN); Rio Grande do Sul (RS); Rondônia (RO); Roraima (RR); Santa Catarina (SC); São Paulo (SP); Sergipe (SE); e Tocantins (TO).

<sup>237</sup> O Estado de São Paulo possui população estimada pelo IBGE de 46.649.132 (quarenta e seis milhões seiscentos e quarenta e nove mil e cento e trinta e duas) pessoas. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/html?> acesso em 22.Nov.2022.

<sup>238</sup> Dado produzido pelo IBGE, disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados>. Acesso em 22 Nov.2022.

<sup>239</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. “Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

§ 5º Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.”

<sup>240</sup> *Ibidem*. “§ 6º As polícias militares e os corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército subordinam-se, juntamente com as polícias civis e as polícias penais estaduais e distrital, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.”

<sup>241</sup> SmartLab - IBGE. Pesquisa de Informações Básicas Estaduais – ESTADIC. Brasil. 2014. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em 22.Nov.2022.

<sup>242</sup> *Ibidem*.

A presença de Conselhos de Promoção de Igualdade Racial se dá de maneira mais uniforme, estando presente em 20<sup>243</sup> (74,1%) das 27 Unidades Federativas. O Estado de São Paulo figura entre aqueles que possuem tais conselhos. Os Estados que não possuíam os Conselhos de Promoção de Igualdade Racial eram: Amazonas; Ceará; Pernambuco; Rondônia; Roraima; Sergipe; e Tocantins<sup>244</sup>.

Observa-se que quanto aos Fundos de Promoção da Igualdade Racial, os dados apontam que só 4 (14,8%) das 27 Unidades Federativas brasileira possuíam tais fundo<sup>245</sup>: Amapá, Goiás, Paraná e Rio de Janeiro. É interessante destacar que o Estado de São Paulo não figura, mais uma vez, nessa lista e a plataforma SmartLab faz a ressalva de que a existência dessas ações não implica na sua efetividade.

Quando os dados se referem a legislações que garantem vagas para a população negra em concursos públicos, somente 7 (25,9%) das 27 Unidades Federativas possuíam essas garantias: Bahia; Espírito Santo; Mato Grosso; Mato Grosso do Sul; Paraná; Pará; e Rio de Janeiro<sup>246</sup>. Por sua vez, somente a Bahia e o Distrito Federal possuíam legislação instituindo o Estatuto de Igualdade Racial<sup>247</sup>. Ou seja, 2 (7,4%) de 27 Unidades Federativas brasileiras contavam com essa política pública instituída.

A situação não é melhor quando os dados se referem a presença de legislações que instituem Planos de Promoção da Igualdade Racial e/ou de Enfrentamento ao Racismo. Só 3 (11,1%) das 27 Unidade Federativas brasileiras haviam instituídos estes planos<sup>248</sup>. Bahia, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul contavam com essas políticas públicas e São Paulo, mais uma vez, não figurava nessa vanguarda.

### **V.3.2) Proteção social e garantia de direitos: ações municipais**

A atuação dos municípios na promoção de políticas públicas de enfrentamento ao racismo revela-se, igualmente, preocupante. Do total de 5.570 municípios, só 34 (0,6%) possuíam leis municipais que instituíram Estatuto de Igualdade Racial<sup>249</sup>, e desses só 6 (0,9%

---

<sup>243</sup> As Unidades Federativas que possuíam Conselho de promoção de igualdade racial em 2014 eram: Acre; Alagoas; Amapá; Bahia; Distrito Federal; Espírito Santo; Goiás; Maranhão; Mato Grosso; Mato Grosso do Sul; Minas Gerais; Paraná; Paraíba; Pará; Piauí; Rio de Janeiro; Rio Grande do Norte; Rio Grande do Sul; Santa Catarina; e São Paulo.

<sup>244</sup> SmartLab - IBGE. Pesquisa de Informações Básicas Estaduais – ESTADIC. Brasil. 2014. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em 22.Nov.2022.

<sup>245</sup> *Ibidem*.

<sup>246</sup> *Ibidem*.

<sup>247</sup> *Ibidem*.

<sup>248</sup> *Ibidem*.

<sup>249</sup> *Ibidem*.

do total de municípios existentes nesse Estado)<sup>250</sup> estavam localizados no Estado de São Paulo. A presença de legislação que garanta vagas para a população negra ou afrodescendente em concursos municipais ocorria em 282 (5,1%) municípios brasileiros<sup>251</sup>. O Estado de São Paulo possui 29 (4,5%) dos 645 municípios existentes em seu território dispondo de leis municipais que garantem tais vagas.

Os Fundos de Promoção da Igualdade Racial estão presentes em 49 (0,9%) dos municípios brasileiros<sup>252</sup>. O Estado de São Paulo conta com 8 (1,20%) municípios que instituíram Fundos nesse sentido. Do total de 5.570 municípios existentes no Brasil, só 365 (6,6%) haviam criado Conselhos Municipais de Igualdade Racial. Desses 365 municípios, 93 (14,40%) estavam localizados no Estado de São Paulo<sup>253</sup>.

As políticas ou programas de promoção de igualdade racial e/ou enfrentamento ao racismo são os mecanismos observados pelo presente levantamento de maior distribuição entre os municípios pátrios, estando presente em 1.367 (24,5%) municípios. No Estado de São Paulo, 91 (14,10%) municípios dispõem dessas políticas ou programas<sup>254</sup>. O segundo melhor número está relacionado à existência de programas e ações para a população negra. 945 (17%) dos 5.570 municípios brasileiros contam com a existências desses programas. Desses 945, 89 (13,80%) estão localizados no Estado de São Paulo<sup>255</sup>.

A existência de lei específica municipal sobre programas ou políticas de promoção da igualdade racial e/ou enfrentamento ao racismo ocorre em 212 (3,8%) municípios brasileiros. O Estado de São Paulo conta com 37 (5,70%) municípios contando com esses mecanismos em seus ordenamentos<sup>256</sup>. Quando observamos a existência de lei específica municipal sobre combate à discriminação racial no âmbito da administração pública, somente 87 (1,6%) dos municípios brasileiros contam com estas normas. Desses 87, 15 (2,30%) estão localizados no Estado de São Paulo<sup>257</sup>.

---

<sup>250</sup> O percentual se refere ao total de municípios existentes na Unidade Federativa. O Estado de São Paulo possui 645 municípios. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/documentacao/municipios-paulistas/>. Acesso em: 22 Nov.2022.

<sup>251</sup> SmartLab - IBGE. Pesquisa de Informações Básicas Estaduais – ESTADIC. Brasil. 2014. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em 22.Nov.2022.

<sup>252</sup> SmartLab - IBGE. Pesquisa de Informações Básicas Municipais – MUNIC. Brasil. 2019. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em 22.Nov.2022.

<sup>253</sup> *Ibidem.*

<sup>254</sup> *Ibidem.*

<sup>255</sup> *Ibidem.*

<sup>256</sup> *Ibidem.*

<sup>257</sup> *Ibidem.*

Por sua vez, a existência de programas ou políticas de reconhecimento do patrimônio afro-brasileiro se dá em 195 (3,5% do total de 5.570) municípios brasileiros, 20 desses (3,10% do total de 645) municípios são paulistas.

### **V.3.3) Ineficiência e desmonte institucional de mecanismos de combate ao racismo**

O cenário revela que, no Brasil, ainda são insuficientes os mecanismos de promoção da igualdade racial. De acordo com o relatório da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe - CEPAL, ONU, de 2020, intitulado *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: Retos para la inclusión*<sup>258</sup>, registram-se em âmbito nacional os seguintes mecanismos de promoção da igualdade racial:

- i) Secretaria Especial de Promoção de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPIR - Lei n. 10.678/1995) - Integra o Ministério da Justiça
- ii) Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR - 2004)
- iii) Secretaria Nacional de Promoção de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR - Lei n. 13.844/ 2019) - Integra o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos
- iv) Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR) - órgão consultivo da SEPPIR.
- v) Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR - Instituído em 2010, mediante o Estatuto da Igualdade Racial - Lei n. 12.288/2010)
- vi) Programa Brasil Quilombola - 2004
- vii) Conferências Nacionais de Promoção da Igualdade Racial - 2005 e 2018

Também foi registrada a existência de programas considerados como de inclusão laboral para jovens de família de baixa renda, a saber PRONATEC (2011) e o Programa de Fomento às Atividades Produtivas Rurais (2011).

Frisa-se, contudo, que há disparidades evidentes quanto à existência de mecanismos voltados à questão em debate, ainda mais se consideradas as dimensões territoriais brasileiras e as desigualdades regionais do país. Apesar da existência formal e legal de alguns mecanismos de promoção da igualdade racial, percebe-se o desmonte institucional dos órgãos nos últimos anos, ocasionando sua baixa ou nenhuma efetividade, especialmente nos últimos 4 anos (2018-2022), em virtude da gestão de um governo executivo de extrema direita, que explicitamente desestimulava o impulsionamento de políticas públicas de direitos humanos.

Sobre esta questão, por exemplo, a CEPAL ressalta que, em virtude da mudança de governo, decorrente das eleições presidenciais de 2018, a SEPIR foi alvo de mudanças

---

<sup>258</sup> CEPAL. Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: Retos para la inclusión. ONU, 2020. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46191-afrodescendientes-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina-retos-la>. Acesso em: 17 Nov. 2022.

institucionais que resultaram na perda de sua capacidade de atuação. No âmbito orçamentário, a Secretaria teve um repasse de verba de 23 milhões de reais, em 2018, dos quais apenas 3 milhões foram executados<sup>259</sup>. O retrocesso provocado a níveis alarmantes pelo governo executivo de 2018-2022 demonstra a fragilidade institucional destes mecanismos, sujeitos à voluntariedade política dos governos em exercício<sup>260</sup>.

Ainda sobre a esfera pública e política, é importante mencionar a sub-representação da população negra nas esferas legiferantes federais e estaduais. Em 2018, apesar de constituir 55,8% da população, os negros representavam 24,4% dos deputados federais e 28,9% dos deputados estaduais eleitos<sup>261</sup>.

A situação é ainda mais grave quando se trata da representação de mulheres negras nestes cargos públicos: "em 2018, as mulheres pretas ou pardas constituíram 2,5% dos deputados federais e 4,8% dos deputados estaduais eleitos, e, em 2016, 5,0% dos vereadores. Consideradas apenas as mulheres eleitas, foram 16,9%, 31,1% e 36,8%, respectivamente"<sup>262</sup>. A disparidade, em parte, é explicada pela discrepância entre as receitas das candidaturas de pessoas brancas e negras. O IBGE destaca que ao passo que 9,7% das candidaturas de pessoas brancas a deputado federal obtiveram de receita igual ou superior a R\$ 1 milhão, entre as candidaturas de pessoas pretas ou pardas apenas 2,7% contaram com pelo menos esse valor<sup>263</sup>.

O CEPAL indica que o Brasil junto à República Bolivariana da Venezuela são os países que apresentam maiores disparidades entre a proporção de pessoas negras na população nacional e sua representação proporcional nos parlamentos<sup>264</sup>.

## VI. Conclusões e propostas de recomendações ao Estado brasileiro

A partir do desenvolvimento da pesquisa apresentada, **foi possível concluir que:**

(1) O caso Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira deve ser compreendido à luz do racismo estrutural que afeta mulheres negras no ambiente laboral brasileiro. Não se trata de um caso isolado, mas do reflexo de um padrão de violência interseccional que recai até hoje sobre

---

<sup>259</sup> *Ibidem.* p. 244.

<sup>260</sup> *Ibidem.*

<sup>261</sup> IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil – 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 15 Nov. 2022, p. 11.

<sup>262</sup> *Ibidem.* p. 12.

<sup>263</sup> *Ibidem.*

<sup>264</sup> CEPAL, 2020. *Op. Cit.*, p. 71

mulheres negras no Brasil. Com efeito, o contexto brasileiro de racismo tem sido reconhecido e condenado por uma série de organismos internacionais de Direitos Humanos, em especial pela Comissão Interamericana e por esta Corte em importantes precedentes anteriormente analisados, cujas recomendações seguem reiteradamente sendo descumpridas pelo Estado. O julgamento do caso em questão requer, portanto, uma análise contextual que considere as circunstâncias históricas, materiais, temporais e espaciais do racismo que vitima mulheres negras brasileiras até o presente.

(2) O Estado brasileiro violou, no caso em questão, os mais importantes parâmetros interamericanos sobre: o direito à igualdade e não discriminação na efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais de pessoas negras; a responsabilidade internacional dos Estados no âmbito da atuação das empresas privadas; e o dever estatal de reparação integral com enfoque interseccional.

(3) A análise da violação dos artigos 8º, 25 e 26 da CADH deve ser empreendida de forma necessariamente interrelacionada ao dever estatal de não discriminação, contido no artigo 24 da CADH. O direito às garantias e proteção judicial, cuja violação foi reconhecida pelo Estado brasileiro em audiência pública perante esta Corte, não deve ser analisado isoladamente, sob pena de se incorrer, mais uma vez, no apagamento e na denegação do racismo que constitui a sociedade brasileira e que afetou diretamente o projeto de vida de Neusa dos Santos e de Gisele Ana Ferreira.

(4) A responsabilidade internacional do Estado por violações de direitos humanos, em um caso como este, de discriminação estrutural, decorre tanto da omissão do Estado brasileiro em responsabilizar atos racistas e reparar as vítimas, como da constatação de que o Brasil não tem adotado, em sua história e até o presente, medidas eficazes para transformar estruturalmente a situação particular de vitimização das mulheres negras no mercado de trabalho. Ainda que o Estado venha adotando políticas antirracistas, elencadas durante a audiência pública do caso, restou claro que as mesmas não incidiram no presente caso (e que, portanto, não beneficiaram as vítimas) e tampouco tiveram sua eficácia comprovada. Por um lado, dados recentes, produzidos entre 2018 e 2022 por órgãos oficiais e organizações não governamentais, revelam claramente um contexto de perpetuação do racismo, em especial contra mulheres negras (contexto este reconhecido inclusive pela perita convocada pelo Estado na audiência pública do caso, membro do Ministério Público do Trabalho). Por outro

lado, é ainda gritante a omissão do Estado brasileiro em produzir dados detalhados sobre a prática de racismo no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo em relação às mulheres negras.

(5) Este caso é uma oportunidade para que esta Corte aprofunde e avance no debate sobre a reparação plena e integral de vítimas de racismo e de discriminação racial, adotando uma abordagem interseccional no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Entendemos que o SIDH deve se comprometer com a promoção de uma justiça reparadora, o que implica, em situações de racismo, na adoção de uma perspectiva interseccional – que leve em consideração os fatores que podem agravar a situação de vulnerabilidade, como gênero e pobreza – e no consequente fomento de mudanças culturais e estruturais, capazes de reconhecer, como afirma a CIDH, a memória histórica afrodescendente, através da adoção de medidas de satisfação, restituição de direitos, garantias de não repetição, reabilitação, e indenização, como forma de reparação integral.

Sendo assim, elencamos abaixo **propostas de recomendações ao Estado brasileiro** baseadas no posicionamento dos peticionários do caso, bem como na fala da perita convocada pela CIDH na audiência pública do caso, Profª. Thula Rafaela de Oliveira Pires. Sem prejuízo de outras medidas reparatórias, destacamos, abaixo, algumas medidas de reparação de natureza interseccional, voltadas para a não-repetição das violências estruturais perpetradas contra Neusa dos Santos e Gisele Ana Ferreira:

(1) Produção de dados, pelo Estado brasileiro, com indicadores racial, de gênero, de condição socioeconômica, de deficiência sobre o acesso, permanência e condições de permanência no mercado de trabalho no Brasil (base salarial, cargos, salubridade, risco, etc).

(2) Tratamento, sistematização e transparência, pelo Estado brasileiro, dos dados produzidos, imbricando os indicadores e produzindo análises interseccionais qualitativas sobre o acesso, permanência e condições de permanência no mercado de trabalho no Brasil.

(3) Criação pelo Estado brasileiro de normativa com caráter imperativo para implementação, por empresas privadas e públicas, de parâmetros internacionais de direitos humanos no âmbito trabalhista, com especial foco às políticas de igualdade e não discriminação, incluindo-se ações afirmativas de acesso e permanência no trabalho.

(4) Estabelecimento, pelo Estado brasileiro, de políticas de fiscalização dos protocolos e condutas das empresas privadas, à luz do princípio da igualdade e não discriminação, a ser empreendida de forma periódica e reiterada, contemplando também procedimentos de encaminhamentos de eventuais violações identificadas, com o devido tratamento e promoção de responsabilização aos/as funcionários/as e à empresa violadora.

(5) Determinação de indenização a ser paga pelo Estado brasileiro às vítimas, compreendendo os danos materiais e danos morais experimentados, incluindo-se os prejuízos resultantes da violência racial sofrida e da decorrente falta de acesso ao mercado de trabalho (situação de desemprego que tenham experienciado em virtude dos fatos violadores), bem como apoio psicológico, se quiserem.