



UMA ANÁLISE DO CASO OLIVERA FUENTES VS. PERU A PARTIR DO DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO

Letícia Rocha Santos*¹

João Paulo Allain Teixeira**²

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a sentença do caso Olivera Fuentes vs. Peru, submetido à Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) esentenciado em 04 de fevereiro de 2023. O caso, emblemático por envolver um episódio de discriminação por orientação sexual ocorrido em um café de supermercado, suscita importantes discussões sobre a responsabilidade das empresas e do Estado na garantia dos direitos humanos. Para alcançar esse objetivo, realizou-se uma pesquisa qualitativa, empregando a técnica de análise de conteúdo com o auxílio do software Iramuteq para examinar a decisão da CIDH. O marco teórico foi o direito antidiscriminatório, com contribuição de autoras e autores, como Adilson José Moreira. Os resultados da pesquisa revelam um conflito central na argumentação das partes acerca da responsabilidade do Estado e do papel da empresa na reparação dos danos causados pela discriminação. Além disso, a análise evidencia a necessidade de que a reparação individual seja acompanhada por medidas mais abrangentes, visando a prevenção de novos casos de violação de direitos. A sentença, ao reconhecer a responsabilidade do Estado peruano, destaca

¹ * Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Mestra em Direitos Humanos pela Universidade Tiradentes – UNIT/SE. Recife – Pernambuco – Brasil. E-mail: leticia.rocha.aju@gmail.com.

² ** Professor Associado da Universidade Federal de Pernambuco. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Professor do curso de graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco. Estágio Pós-Doutoral no CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Portugal (2018). Doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE (2005) Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE (2000). Master em Teorias Críticas do Direito pela Universidad Internacional de Andalucía, Espanha (1998). Líder do grupo de pesquisa Recife Estudos Constitucionais REC - CNPq. Bolsista de Produtividade em Pesquisa (CNPq). Coordenador da Clínica Interdisciplinar de Direitos Humanos da UNICAP. Recife – Pernambuco – Brasil. E-mail: jpallain@hotmail.com.





a importância da atuação estatal na proteção dos direitos da comunidade LGBTQ+ e na responsabilização das empresas por atos discriminatórios.

Palavras-chave: Discriminação; Direitos Humanos; Responsabilidade Estatal; Responsabilidade Empresarial; Reparação.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the sentence in the case of *Olivera Fuentes vs. Peru*, submitted to the Inter-American Court of Human Rights (IACHR) and decided on February 4, 2023. This case, emblematic for involving an episode of discrimination based on sexual orientation that occurred in a supermarket café, raises important discussions about the responsibility of companies and the State in guaranteeing human rights. To achieve this objective, qualitative research was conducted, employing content analysis techniques with the aid of Iramuteq software to examine the IACHR's decision. The theoretical framework was anti-discrimination law, with contributions from authors such as Adilson José Moreira. The research results reveal a central conflict in the parties' arguments regarding the responsibility of the State and the role of the company in redressing the damages caused by discrimination. Furthermore, the analysis highlights the need for individual reparation to be accompanied by broader measures aimed at preventing new cases of rights violations. The sentence, by recognizing the responsibility of the Peruvian State, emphasizes the importance of state action in protecting the rights of the LGBTQ+ community and holding companies accountable for discriminatory acts.

Keywords: Discrimination; Human Rights; State Responsibility; Corporate Accountability; Reparation.

1. INTRODUÇÃO

Os casos de discriminação analisados pelas Cortes Internacionais acabam se tornando paradigmáticos porque muitas vezes refletem realidades que ocorrem em diversos países. Ao mesmo tempo, as decisões nesses casos apontam caminhos para o cumprimento das obrigações assumidas internacionalmente em prol da concretização dos direitos humanos.





O histórico dessas decisões reflete também a mudança na concepção dos direitos humanos e os novos desafios a serem enfrentados. Em relação à LGBTfobia, são recentes os acordos internacionais que visam combater esse tipo de discriminação. Usualmente a responsabilização é em face apenas do Estado, porém cada dia mais tem sido debatida a eficácia horizontal dos direitos humanos e o papel das empresas privadas nesse contexto.

Um caso submetido à Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), sentenciado em 04 de fevereiro de 2023, foi paradigmático porque o episódio de discriminação por orientação sexual ocorreu em um café de um supermercado, o que demandou uma responsabilização direcionada ao estabelecimento.

Considerando o panorama apresentado, o presente trabalho tem como objetivo analisar a sentença do caso Olivera Fuentes vs. Perú a partir do direito antidiscriminatório. O intuito foi compreender de que modo o caso foi julgado a nível de fundamentação e de responsabilização.

Utilizou-se o *software* Iramuteq para possibilitar uma análise lexicográfica da decisão. Tal análise foi realizada de acordo com o método de análise de conteúdo de Bardin (1977), utilizando a regra de enumeração, que levou em consideração a frequência dos termos mais recorrentes e seu contexto, em uma abordagem qualitativa.

O desenvolvimento do trabalho é dividido em duas partes: na primeira, é apresentada uma visão geral do direito antidiscriminatório, utilizando Adilson José Moreira como marco teórico. Na segunda parte, examina-se a sentença do caso Olivera Fuentes vs. Perú, com a respectiva análise de conteúdo.

2. DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO E EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS

O direito antidiscriminatório consiste em um sistema de regulamentos legais e princípios jurídicos cujo propósito é prevenir e enfrentar práticas discriminatórias que ocorrem em várias esferas da sociedade. São ferramentas que têm o objetivo de combater as discriminações vulnerabilizantes, promovendo a igualdade material, com respeito ao direito à diferença.



Enquanto campo de pesquisa e como fundamento para decisões judiciais e para políticas públicas, surgiu há poucos anos. Entretanto, é uma teorização que pode ser vista como resultado de lutas e questionamentos de homens e mulheres que foram subalternizados ao longo da história, como leciona Galindo (2014).

Adilson José Moreira (2020) detalha essa compreensão em seu Tratado de Direito Antidiscriminatório. Nessa perspectiva, o direito fundamental à não discriminação seria uma consequência lógica do direito fundamental à igualdade, expressamente previsto na Constituição Federal brasileira.

Para melhor compreender esse direito, primeiro é necessário explicitar o que é a discriminação. De acordo com Moreira (2020), trata-se de um critério de diferenciação inválido. Isto é, existem muitas diferenças entre as pessoas, porém quando a diferença é utilizada como motivação ilegítima, para negar direitos ou atribuir desvantagens, realiza-se uma discriminação negativa.

A definição de discriminação também está em acordos internacionais que foram integrados ao sistema legal brasileiro, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (Nações Unidas, 1965), a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Nações Unidas, 1979) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Nações Unidas, 2006).

Tradicionalmente, a discriminação costuma ser avaliada utilizando os critérios da arbitrariedade e voluntariedade (MOREIRA, 2020), ou seja, verificando se ela é feita de maneira arbitrária (sem justificativa ou razão) e voluntária (intencional e consciente). Entretanto, tais critérios se mostraram insuficientes, porque abarcam apenas uma parte do problema, notadamente a questão da desigualdade formal, ignorando que a discriminação pode ocorrer de várias formas e em diferentes contextos, muitas vezes envolvendo fatores como raça, gênero, orientação sexual, religião, deficiência, com condutas que nem sempre são explícitas.

Por isso, ao estudar discriminação, fala-se não apenas da discriminação direta e indireta, mas também dos âmbitos institucional e estrutural, que interagem dialogicamente com essas



formas de discriminação. Tais categorizações são abordadas especialmente nos estudos sobre relações raciais, mas podem servir de parâmetro para outras formas de discriminação.

O racismo institucional é caracterizado pela atribuição de privilégios e imposição de desvantagens a certos grupos de acordo com sua raça (Almeida, 2018), especialmente a partir de como as instituições sociais – como as do sistema jurídico, econômico ou mesmo a família – dispensam esse tratamento diferenciado. Já o conceito de racismo estrutural revela como o racismo está presente nas estruturas sociais, políticas e econômicas, muitas vezes de forma invisibilizada, ainda que as leis garantam igualdade (Almeida, 2018).

Uma questão central reside na manifestação dessa invisibilização sob a forma de negação. Observa-se uma tendência na sociedade em acreditar que a mera garantia legal de direitos igualitários a grupos marginalizados implica a erradicação automática da discriminação contra esses grupos (Gonzalez, 2020).

É importante ressaltar que esses marcadores sociais devem ser observados de forma conjunta. Ou seja, é necessário “ir além da soma aritmética dos critérios proibidos de discriminação, ainda que haja necessidade e utilidade na enumeração dos possíveis fatores identificados em tratamentos desiguais injustos. Perceber a discriminação interseccional, decorrente da articulação de diversas dimensões da existência humana, é ao mesmo tempo um desafio e uma necessidade, tanto para as ciências sociais quanto para a ciência jurídica.” (Rios; Silva, 2015, p. 14-15).

Portanto, a compreensão da discriminação requer uma abordagem mais ampla e sofisticada, considerando não apenas a natureza arbitrária ou voluntária do ato, mas também examinando as dinâmicas sociais, históricas e estruturais que podem estar subjacentes a essas práticas.

Essas estruturas são referidas por Moreira (2020) como sistemas de dominação social, definidos como mecanismos estruturais que operam em diferentes esferas da sociedade para favorecer um grupo em detrimento de outro, perpetuando desigualdades e relações de poder hierárquicas.

Observa-se que essas estruturas não se baseiam apenas em ações ou crenças de indivíduos específicos, mas em mecanismos enraizados na organização social, cultural e



econômica. Pelo seu funcionamento, (re)produzem desigualdades, permitindo que grupos dominantes mantenham seus privilégios e poder, marginalizando e oprimindo grupos minoritários.

Assim, os sistemas de dominação, como o racismo, machismo e cisheteronormatividade³, podem se manifestar em diferentes âmbitos da vida social, como no mercado de trabalho, sistema educacional, sistema de justiça, acesso à saúde, entre outros.

Essa mesma questão já foi abordada por outras autoras, como Lélia Gonzalez (1984) e Kimberlé Crenshaw (2018). Em Gonzalez, a questão é evidenciada a partir de um aspecto social, pensando nos estereótipos atribuídos às mulheres negras; em Crenshaw, é cunhado o termo interseccionalidade, a partir da discriminação sofrida por mulheres negras e o modo como o sistema de justiça lidou com a intersecção entre gênero e raça.

Para a grande parcela dos casos envolvendo discriminação, é essencial observar o fator das desvantagens socialmente sofridas por determinados grupos ou pessoas. Esse critério viabiliza a inclusão de atitudes que não são tipicamente enquadradas como discriminatórias, decorrentes dos estereótipos, que geram processos de exclusão mais complexos.

Dentro da classificação de Moreira (2020), a arbitrariedade e a intencionalidade seriam características da discriminação direta. Trata-se de uma forma de tratamento desigual que se baseia em critérios proibidos por lei, também chamados de marcadores sociais da diferença, de modo a prejudicar injustamente determinada pessoa.

A discriminação direta se configura quando um indivíduo é tratado de forma desfavorável em comparação a outro em situação similar, em razão de um dos critérios proibidos. São situações mais explícitas, como recusar-se a alugar um imóvel para uma pessoa

³ Expressão que sintetiza a compulsoriedade a nível social de determinados marcadores de gênero, compilando os termos cisgeneridade – que “[...] pode ser resumida como sendo a identidade de gênero daquelas pessoas cuja experiência interna e individual do gênero corresponda ao ‘sexo atribuído no nascimento’ a elas” (Simakawa, 2015, p. 43) –, heteronormatividade – “[...] norma da heterossexualidade compulsória – onde se presume que todas as pessoas são heterossexuais.” (Nascimento, 2010, p. 228). Em outras palavras, “Todo o sistema de relações de poder baseadas na heterossexualidade dos corpos pressupõe, antes, que esses corpos são cisgêneros.” (ROSA, 2020, p. 68).



em razão de sua raça ou demitir um funcionário em razão de sua orientação sexual, em atitudes que afrontam a igualdade formal.

Já na discriminação indireta, há a atribuição de uma desvantagem de caráter cultural e material por meio de práticas ou normas aparentemente neutras, mas que atingem de modo diferenciado determinado grupo social em razão de algum dos marcadores já mencionados.

Nesse caso, não precisa haver a intencionalidade, inclusive por conta dessa aparência de neutralidade da prática ou normal, mas será causado um impacto negativo desproporcional a um determinado grupo, quando comparado a outros. Nesses casos, cabe ao autor da norma ou prática justificá-la de forma razoável e proporcional.

A ampliação de perspectiva possibilita o enfrentamento da discriminação velada, que, embora menos perceptível, acarreta impactos negativos consideráveis nos grupos vulnerabilizados. Tais práticas, frequentemente sutis e de difícil identificação - especialmente por indivíduos externos ao grupo afetado - são, concomitantemente, normalizadas socialmente, o que obstaculiza sua identificação e combate.

Uma outra face da mesma moeda é a compreensão de que o direito à igualdade pressupõe o direito à diferença. Para Galindo (2015, p. 44), “em nossos dias parece que é necessário defender a diferença para que a igualdade seja factível em suas potencialidades.”, reconhecendo a diferença não só como um fato, mas também como um direito que possa ser exercido sem impedir o acesso aos demais direitos que o indivíduo possa querer exercer.

Para a concretização desse direito é necessário, como ensina Galindo (2015), analisar em quais casos a diferenciação é necessária e em quais casos ela deveria ser indiferente. Assim, devem ser estimuladas as diferenciações que geram igualdade material, com respeito às condições diferentes de cada indivíduo e com atenção às desigualdades históricas. Deve também haver o “combate às discriminações pejorativas e inferiorizantes do outro, utilizando em alguns momentos a inversão discriminatória (discriminação positiva ou reversa) para corrigir injustiças sociais no acesso ao exercício de direitos por parte dos vulneráveis em questão” (Galindo, 2015, p. 58).

Nesse contexto, observa-se a diferença entre igualdade formal e igualdade material. No “Dicionário de política” é abordada a questão da igualdade de tratamento, citando inicialmente



os critérios tradicionais de igualitarismo – isto é, a igualdade formal. Significa dar partes iguais para todos, o que os autores reconhecem ser uma prática que não promove a igualdade (Bobbio; Matteucci; Pasquino, 1998).

No mesmo texto consta a definição de igualdade proporcional, ligada à igualdade material. Nesse sentido, “todas as regras de distribuição não atribuem apenas ‘partes iguais aos iguais’ e ‘partes desiguais aos não-iguais’, como o fazem também ‘proporcionalmente’ às desigualdades destes. Ambas as regras, ‘a cada um conforme a sua necessidade’ e ‘a cada um conforme a própria estatura’, atribuem partes diferentes a pessoas diferentes, na proporção em que estas diferem em necessidade e estatura.” (Bobbio; Matteucci; Pasquino, 1998, p. 600).

O direito antidiscriminatório, fundamentado em uma concepção ampliada do conceito de igualdade, busca analisar e propor soluções a partir das necessidades concretas dos indivíduos e das situações específicas às quais estão expostos. Assim, pode ser utilizado como lente para a realização de novos estudos de caso e até mesmo para decisões judiciais paradigmáticas.

De acordo com Moreira (2020), o direito antidiscriminatório tem fundamentos filosóficos, antropológicos, políticos e jurídicos. Os fundamentos filosóficos são a igualdade, a justiça e a dignidade humana, como valores essenciais que devem ser protegidos. Os antropológicos são a diversidade, a interculturalidade e a igualdade de oportunidades. Os políticos incluem a democracia, a participação social e o combate à exclusão social. Juridicamente, encontra fundamento na Constituição Federal, em tratados internacionais que proíbem a discriminação e em leis infraconstitucionais que punem a discriminação.

Assim, o direito antidiscriminatório surge como um pilar fundamental na instrumentalização dos mecanismos legais em prol de uma sociedade mais justa e igualitária. Através de leis e medidas que combatem a discriminação em todas as suas formas, busca-se garantir a todos os indivíduos o direito à igualdade de oportunidades e à dignidade humana.

Seu principal objetivo é combater a discriminação em todas as suas formas, proporcionando proteção legal para garantir a igualdade de oportunidades para todos os



indivíduos pertencentes a grupos que historicamente foram discriminados e marginalizados, garantindo seus direitos e promovendo sua inclusão na sociedade.

Entretanto, existem desafios acerca da aplicabilidade e efetivação do direito antidiscriminatório. As críticas podem incluir a afirmação de que a aplicação dessa perspectiva teórica é limitada a casos individuais, sem impactar significativamente as estruturas sociais de dominação que perpetuam a discriminação. Além disso, outros desafios práticos se impõem, como a dificuldade em comprovar a discriminação, o acesso limitado à justiça para grupos vulnerabilizados e a complexidade de transformar preconceitos e estereótipos profundamente arraigados na sociedade.

Contudo, defensores dessa perspectiva teórica acreditam que sua disseminação pode contribuir para a mudança de mentalidade e, conseqüentemente, para a transformação das estruturas sociais, visando estabelecer uma cultura de respeito à diversidade, fundamentada em uma compreensão mais complexa dos direitos de igualdade.

Desse modo, seria possível proibir condutas discriminatórias pejorativas e implementar políticas de distribuição positiva, impactando grupos socioculturalmente vulneráveis por meio da redução da situação de vulnerabilidade em que eles se encontram (Galindo, 2015).

Em última instância, espera-se que as transformações legais gerem uma mudança de cultura e mentalidade da sociedade, promovendo o respeito à diversidade e à diferença. Isso porque os direitos humanos também têm eficácia horizontal: devem ser respeitados e observados entre as próprias pessoas, sejam elas físicas ou jurídicas.

As empresas, enquanto pessoas jurídicas de direito privado, também estão sujeitas à Constituição Federal e às leis infraconstitucionais que garantem os direitos fundamentais. Nesse sentido, o dever de não discriminar estende-se também ao âmbito empresarial, impondo às corporações a responsabilidade de garantir um ambiente livre de práticas discriminatórias em todas as suas operações e relações.

Essa responsabilidade empresarial tem sido objeto de crescente atenção por parte do sistema judiciário, tanto em nível nacional, com decisões do Supremo Tribunal Federal reconhecendo a aplicabilidade do princípio da isonomia nas relações privadas, quanto em cortes internacionais, como a Corte Interamericana de Direitos Humanos. Tais decisões evidenciam a



importância de se combater a discriminação em todas as esferas da sociedade, inclusive no contexto empresarial, como será visto na seção seguinte.

3. CASO OLIVERA FUENTES

A CIDH, como entidade judicial independente da Organização dos Estados Americanos (OEA), tem como principal propósito interpretar e aplicar a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Desde 1959 a Comissão tem analisado casos importantes que envolvem violações de direitos humanos.

Em relação aos direitos de pessoas LGBT+, houve uma evolução nas últimas décadas na consolidação da proteção desses direitos no âmbito da CIDH. Um grande passo foi o reconhecimento da orientação sexual e da identidade de gênero como categorias protegidas contra a discriminação (Leal; Lima, 2020), além da compreensão de que o Estado é responsável por garantir dessa proteção. Há, ainda, o reconhecimento da responsabilidade de empresas em respeitar os direitos humanos, incluindo os direitos de pessoas LGBT+ em suas operações, relações comerciais e práticas cotidianas.

De acordo com Fredman (2011), a condenação legal da discriminação cometida por empresas tem um precedente importante: o caso *DeGraffenreid v. General Motors* (Tribunal do Distrito dos EUA em Missouri, 1976). Esse caso foi paradigmático por tratar de uma discriminação que veio a ser categorizada como interseccional, como já citado na seção anterior, por ter caráter racial e de gênero.

A repercussão desse caso foi significativa, considerando que, de acordo com Crenshaw (2018), a discriminação tende a ser vista a partir das pessoas mais privilegiadas: em caso de discriminação de gênero, o foco é nas mulheres privilegiadas em termos de raça e classe; quando a discriminação é racial, é dado enfoque às pessoas privilegiadas em termos de gênero ou de classe. Então um caso que se refere a atitudes discriminatórias contra mulheres negras não foi analisado adequadamente em primeira instância.

No âmbito da CIDH, apenas em 2023 foi proferida a primeira sentença por discriminação praticada por uma empresa em relações de consumo no âmbito interamericano,



na qual o Estado do Peru foi responsabilizado por atos de discriminação por orientação sexual (Carvalho; Bucci, 2024).

O julgamento em questão representou um marco histórico na responsabilização empresarial por atos de discriminação contra pessoas LGBTQ+, expondo práticas preconceituosas menos explícitas, que, embora veladas, como discutido anteriormente, infligem danos significativos aos indivíduos afetados.

O caso "Crissthan Manuel Olivera Fuentes vs. Peru" foi submetido à Corte em 04 de junho de 2021, tendo a Comissão Interamericana de Direitos Humanos indicado que o caso se relacionava com a responsabilidade do Estado do Peru pela violação dos direitos de Crissthan Manuel Olivera Fuentes à igualdade e não discriminação, vida privada, garantias judiciais e proteção judicial, como consequência de alegados atos de discriminação baseados na expressão de sua orientação sexual.

A admissão do caso ocorreu em 28 de dezembro de 2017 e a aprovação do Informe de Fundo nº 304/20, de conformidade com o artigo 50 da Convenção, ocorreu em 29 de outubro de 2020. O Estado recebeu o Informe de Fundo em 4 de dezembro de 2020 e teve dois meses para informar sobre o cumprimento das recomendações. A Comissão concedeu uma prorrogação, mas em 23 de maio de 2021 o Estado solicitou outra. Seis meses após receber o Informe, o Estado não havia feito nada para cumprir as recomendações, nem sequer se manifestou sobre elas ou contatou a vítima.

Devido à demora no cumprimento, em 4 de junho de 2021 a Comissão Interamericana recorreu à Corte Interamericana em busca de justiça e reparação para Crissthan Manuel Olivera Fuentes, vítima de violações de direitos humanos. Foi feito um pedido de reconhecimento da responsabilidade internacional do Estado pela violação dos direitos estabelecidos nos artigos 8.1 (garantias judiciais), 11 (vida privada), 24 (igualdade ante a lei) e 25.1 (proteção judicial) da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, relativamente às obrigações estabelecidas no artigo 1.1 do mesmo instrumento, solicitando que a Corte que ordenasse ao Estado medidas de reparação.

Os fatos que geraram o pedido ocorreram em 11 de agosto de 2004, quando Crissthan Manuel Olivera Fuentes e seu companheiro foram vítimas de discriminação enquanto tomavam



café na cafeteria "Dulces y Salgados" do Supermercado "Santa Isabel de San Miguel". De acordo com ele, a discriminação se deu por conta de "proximidade física e olhares românticos" trocados entre ele e seu companheiro. O Supermercado, por sua vez, descreveu as demonstrações de afeto como "carícias, abraços e beijos", o que teria justificado a atitude de um funcionário que os orientou a não trocarem carinho em respeito aos outros clientes e às crianças que estavam no local e que a permanência no estabelecimento estava condicionada ao cumprimento das normas.

Em outro dia, Olivera e seu companheiro foram a outra unidade da mesma empresa junto com um casal heterossexual. Tendo o mesmo comportamento que o outro casal, apenas o casal homossexual foi novamente repreendido, o que ratificou a avaliação sobre a situação.

Diante da denúncia feita na Comissão de Proteção ao Consumidor (CPC), o supermercado alegou que a repreensão foi feita em "respeito pela moral e pelos bons costumes", ressaltando a defesa das crianças, que estariam sendo expostas ao "estilo de vida gay". Além disso, a empresa também juntou cartas de clientes que respaldavam tal atitude.

Olivera não conseguiu obter a responsabilização devida na CPC, inclusive em âmbito recursal. Na Corte IDH, foram abordados três pontos principais: o direito à igualdade e à não discriminação; a relação entre empresa e direitos humanos, especialmente o estabelecimento de parâmetros em matéria de igualdade e não discriminação por orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero; e a produção de prova.

A decisão da Corte foi analisada por meio do *software* Iramuteq, utilizando o método de análise de conteúdo do modo detalhado a seguir. A primeira fase consistiu na pré-análise, em que foi feita a organização do material explorado (BARDIN, 1977). Foram cumpridos assim, seus três objetivos: escolher os documentos, formular hipóteses e objetivos e elaborar indicadores que estivessem aptos a fundamentar a interpretação final dos documentos que analisados (BARDIN, 1977).

Os documentos analisados foram determinados a priori (BARDIN, 1977). De acordo com essa possibilidade, foi escolhida a íntegra da decisão do caso narrado, por conter os argumentos das partes e as medidas estabelecidas pela Corte. Delimitada como foi feita a



escolha desses documentos, é importante ressaltar que a constituição desse corpus também atende aos requisitos delimitados por Bardin: exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência (BARDIN, 1997). Isso porque foi analisada a íntegra da decisão do caso, sendo um meio pertinente para a compreensão do objeto de análise

O objetivo seguinte é a formulação das hipóteses e dos objetivos da análise. Neste estudo, estabeleceu-se a hipótese de que o documento reflete todas as etapas do caso, com as argumentações das partes, e a finalização do mesmo. O objetivo, por sua via, foi a finalidade geral a que o analista se propõe, o quadro teórico no qual os resultados obtidos devem ser usados (BARDIN, 1977). Objetivou-se, a partir disso, que a análise possibilitasse determinar quais foram os principais termos utilizados na decisão e de que forma eles se relacionam com a eficácia horizontal dos direitos humanos.

Em seguida foi realizada a referenciação dos índices e elaboração de indicadores (BARDIN, 1977). No presente trabalho, o índice estabelecido é a menção de determinados temas nos documentos, sendo que o indicador correspondente é a frequência com que esse tema aparece nos mesmos. Os índices são as palavras mais significativas no documento, juntamente às palavras que dizem respeito ao mesmo tema.

Passada essa primeira fase, que foi finalizada com a preparação do material, a fase seguinte foi o tratamento dos resultados obtidos e interpretação. “Tratar o material é codificá-lo. A codificação corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto [...]”, o que ocorreu através de recorte, agregação e enumeração objetiva para atingir uma representação do conteúdo analisado, de forma a viabilizar a compreensão sobre as características do texto (BARDIN, 1977, p. 103).

Desse modo, tratando-se de uma análise qualitativa e categorial, foi necessária a realização de três escolhas: o recorte (que correspondeu à escolha das unidades), a enumeração (que diz respeito à escolha das regras de contagem) e a classificação e agregação (em que foi realizada a escolha das categorias) (BARDIN, 1977).

A primeira escolha, que é das unidades, abarcou as unidades de registro e de contexto. Dentre as unidades de registro, podem ser escolhidas como unidades a palavra, o tema, o



referente, o personagem, o acontecimento ou o documento (BARDIN, 1977). Já a unidade de contexto ajuda na compreensão do conjunto em que determinada unidade de registro está.

Na presente análise, as unidades de registro foram baseadas nas categorias centrais deste trabalho: igualdade, discriminação e eficácia horizontal. Enquanto a unidade de registro é “o que se conta”, a regra de enumeração é o modo como se conta (BARDIN, 1977). Essa enumeração contém vários tipos: a presença (ou ausência), a frequência, a frequência ponderada (que atribui pesos diferentes à frequência das unidades de registro), a intensidade, a direção (favorável, desfavorável ou neutra) ou a ordem de aparição (BARDIN, 1977).

Para esta análise, considerou-se mais pertinente a utilização da regra de enumeração que leve em consideração a frequência, por conta da homogeneidade do conteúdo da decisão, tratando-se de apenas um documento bem estruturado. Quanto à abordagem, foi utilizada majoritariamente a qualitativa, dando enfoque aos elementos que aparecem na mensagem (BARDIN, 1977).

A análise lexográfica permitiu visualizar os principais termos utilizados na decisão, que podem ser representados visualmente por meio de uma “nuvem de palavras” gerada pelo *software* de análise textual Iramuteq:

regular e um Manual sobre *standards* interamericanos em casos de discriminação. O terceiro foi conceber e implementar uma política pública visando o monitoramento de empresas e seus trabalhadores e colaboradores para o cumprimento de legislação nacional e dos *standards* interamericanos sobre igualdade e não discriminação de pessoas LGBTQ+.

Assim, a decisão traz efetiva responsabilização ao Estado e, de forma reflexa, à empresa. Ressalta-se a importância de políticas públicas voltadas para a fiscalização de entidades privadas e o estímulo ao cumprimento das obrigações legais e convencionais, refletindo a eficácia horizontal dos direitos humanos e os paradigmas do direito antidiscriminatório.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conquista de direitos nunca é um dado, mas sim uma construção coletiva. Desse modo, toda a sociedade deve estar engajada na transformação da realidade, inclusive as entidades privadas, que podem e devem se comprometer com a concretização de direitos tão importantes quanto os de igualdade.

Assim, o presente trabalho analisou um caso submetido à CIDH a partir do direito antidiscriminatório, visando compreender de que forma foi feita a responsabilização do Estado e, de forma reflexa, de uma empresa, a partir do direito antidiscriminatório.

A análise da sentença do caso *Olivera Fuentes vs. Peru* à luz do direito antidiscriminatório revela a importância de uma compreensão abrangente e multifacetada da discriminação. Para além dos critérios tradicionais de arbitrariedade e voluntariedade, a interseccionalidade e as estruturas de poder subjacentes às práticas discriminatórias emergem como elementos cruciais na busca por justiça e igualdade. A sentença, ao reconhecer a discriminação sofrida pela vítima, reforça a necessidade de abordar a discriminação em sua complexidade, considerando as dinâmicas de poder que perpetuam desigualdades.

Nesse contexto, a aplicação do direito antidiscriminatório tem o intuito de compreender essa complexidade e também visa uma transformação nas estruturas de poder que geram vulnerabilização de alguns grupos sociais. A referida decisão também reitera a responsabilidade



do Estado para prevenir e combater a discriminação, ainda que ela aconteça no âmbito de empresas privadas, representando um marco na luta contra a discriminação.

A partir da análise realizada, portanto, pode-se concluir que a CIDH tem sido vanguarda em decisões que reconhecem os direitos da população LGBTQ+, arbitrando medidas reparatórias, mas também medidas que visam prevenir e reprimir novas atitudes discriminatórias realizadas pelas empresas, que serão compelidas a assumir a responsabilidade social de concretização de direitos.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. 2 v.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 770.470-8 Rio de Janeiro.** Relatora: Min. Ellen Gracie. Brasília, DF, 11 de outubro de 2005. Diário de Justiça Eletrônico, nº 93, 27 de outubro de 2006. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3425824>. Acesso em: 19 fev. 2024.

CARVALHO, José Lucas Santos; BUCCI, Daniela. Caso Olivera Fuentes vs. Peru: a responsabilização internacional das empresas por violação de direitos humanos e a proibição da discriminação por orientação sexual. In: **Núcleo de Estudos em Tribunais Internacionais (NETI-USP).** São Paulo, 19 fev. 2024. Disponível em: <https://sites.usp.br/netiusp/pt/caso-olivera-fuentes-vs-peru-a-responsabilizacao-internacional-das-empresas-por-violacao-de->



direitos-humanos-e-a-proibicao-da-discriminacao-por-orientacao-sexual/. Acesso em: 19 fev. 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. In: **Feminist legal theory**. Routledge, 2018. p. 57-80.

FREDMAN, Sandra. **Discrimination law**. 2. ed. New York: Oxford University Press, 2011.

GALINDO, Bruno. O direito antidiscriminatório entre a forma e a substância: igualdade material e proteção de grupos vulneráveis pelo reconhecimento da diferença. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (org.). **Direito à diversidade**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 43-60.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. RIOS, Flávia; LIMA, Marcia [Org.] Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais hoje**, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984.

LEAL, Mônia Clarissa Hennig; LIMA, Sabrina Santos. A atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos no que tange a grupos em situação de vulnerabilidade: Análise da Opinião Consultiva 24/2017. **IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS**, n. 61, p. 194-205, 2020.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Nova York, 21 dez. 1965. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/discrimina/lex81.htm>. Acesso em: 19 fev. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Nova York, 18 dez. 1979. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/lex121.htm>. Acesso em: 19 fev. 2024.





NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo**. Nova York, 13 dez. 2006. Disponível em: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

NASCIMENTO, Márcio Alessandro Neman do. Homofobia e homofobia interiorizada: produções subjetivas de controle heteronormativo?. **Athenea Digital. Revista de pensamento e investigación social**, n. 17, p. 227-239, 2010.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 16, p. 11-37, 2015.

ROSA, Eli Bruno Prado Rocha. Cisheteronormatividade como instituição total. **Cadernos PET-Filosofia**, v. 18, n. 2, 2020.

SIMAKAWA, Viviane Vergueiro. **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade**. 2016. 135 f. Dissertação (Mestrado em Cultura e Sociedade) - Programa Multidisciplinar de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.