

**CARTA ABERTA DE ADVOGADOS(AS) NEGROS(AS) DIRIGIDA AO
MOVIMENTO NEGRO E AO PRESIDENTE DA ORDEM DOS ADVOGADOS
DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - OABRJ**

*Em nós, até a cor é um defeito. Um
imperdoável mal de nascença, o estigma
de um crime” Dr. Luiz Gama.*

Nós, advogadas e advogados negras e negros que subscrevem a presente, todos membros dos quadros internos da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Estado do Rio de Janeiro e militantes ativos contra o Racismo Estrutural, Institucional e Comportamental, bem como protagonistas da luta pelos Direitos Humanos e construtores de pautas Antidiscriminatórias no Estado do Rio de Janeiro, diante dos últimos episódios em que uma advogada questionou publicamente o Racismo Institucional da OABRJ a partir de um fato ocorrido no Theatro Municipal, no dia 29 de maio, elaboramos esse documento com a finalidade de apresentar explicações, afastar deturpações e dialogar com nossos irmãos e irmãs negras e negros e com toda a sociedade que se preocupa com as pautas antirracistas e, ao final, propor uma série de sugestões à OABRJ e às diversas instituições que compõem o Sistema de Justiça.

I

DAS SÍNTESE DO QUE DEFENDEMOS:

1. Ao longo de tais consideração buscamos, em síntese:

(i) Nos solidarizar com todas as pessoas (em especial as mulheres negras) que foram atacadas e expostas nos últimos dias por uma colega que deturpou e utilizou nossas pautas para aparentemente promover disputas de ordem pessoal e subjetivas;

(ii) Reiterar que todas as instituições são atravessadas pelo Racismo Institucional, mas que, apesar disso, a atual gestão da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Estado do Rio de Janeiro tem se destacado nacionalmente pelo seu ímpeto de desafiar as estruturas escravagistas sob as quais nossa sociedade se mantém, estando aberta para MATERIALIZAR DISCURSOS com medidas concretas de enfrentamento ao racismo e de promoção da diversidade;

(iii) Publicizar nossas conquistas e questionar apagamentos e ofensas sofridas por nossas irmãs que tiveram décadas de histórias ignoradas por ofensas que lhes resumiram à “sócia de branca”, “namorada de desembargador”, “ex-desembargadora”, “pardinha”;

(iv) Reiterar a responsabilidade coletiva que temos com as lutas do povo negro e frisar nosso compromisso com os princípios que fundamentam nossa cultura e história de sobrevivência nesse território que insiste em nos exterminar. Dentre todos os princípios que serão apresentados, destaca-se o respeito e admiração que semeamos aos mais velhos, sendo certo que é inadmissível que seja lá quem for utilize nossas bandeiras ao mesmo passo em que transforma nossa mais velha, a nobre dra. Ivone Ferreira Caetano, em um alvo de suas pretensões particulares;

(v) Reiterar que não corroboramos o punitivismo e, por isso, apesar de entendermos que sua presença na atual gestão da OABRJ se tornou insustentável e de existirem aparentes infrações de ordem ética praticadas pela colega, entendemos que eventuais punições não podem ocorrer sem que a OABRJ ofereça à colega uma oportunidade de dialogar com seus pares que subscrevem a presente, reservadamente, de modo a proporcionar uma reflexão coletiva com seus irmãos e irmãs negros(as)”.

(vi) Apresentar um conjunto de propostas à OABRJ e demais instituições que compõem o Sistema de Justiça.

II

BREVÍSSIMAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS:

2. O Estado Brasileiro foi construído a partir de sequestros, estupros, chacinas, assassinatos, entre outras violências físicas e psicológicas que acompanharam os trabalhos forçados impostos à população negra e indígena.

3. Infelizmente, mesmo com o fim do escravismo o Estado se manteve como maior violador de direitos humanos da população negra e indígena. Em razão disso, o movimento negro e outras organizações da sociedade civil sempre denunciaram que os direitos fundamentais desta camada da população foram e são historicamente renegados para dar lugar a morte, miséria, esculacho, pé na porta, prisões arbitrárias e outras ilegalidades.

4. Ainda que não se pretenda aprofundar discussões acadêmicas neste documento, todos os subscritores guardam sincronia em observar que as principais demandas da população negra atualmente passam pela sobrevivência física e simbólica, sendo certo que entendemos que nessa quadra histórica o enfrentamento ao negrocídio e ao cárcere são uma das maiores prioridades do povo negro.

5. Em apertada síntese, conforme se pode observar nas manifestações públicas formuladas pela advogada S., a qual pretendemos preservar a identidade, ainda que esta seja de conhecimento público por parte de outros atores sociais e da própria advogada, alega-se que teria ocorrido racismo entrada do Theatro Municipal do Rio de Janeiro durante o evento Mentoria Day e teriam “tentado barrar” o ingresso da advogada em razão de sua cor.

6. Também é alegado que durante o mencionado evento pessoas negras não tiveram espaço e que seu nome não foi mencionado na divulgação oficial do evento. Por fim, alega que sua fala fora cerceada em razão de ser uma mulher negra.

7. Além disso, a dra. S. ataca pessoalmente muitas pessoas que constroem a Ordem dos Advogados do Brasil, fazendo das mesmas exemplos desonrosos de uma espécie de favorecimento pessoal obtido em razão de suas relações interpessoais. Neste sentido, em particular mulheres negras foram ridicularizadas e tiveram suas carreiras e trajetória profissional resumidas às supostas relações mantidas com pessoas brancas, sendo qualificadas como “namoradas”, “amigas”, ou “sócias” de pessoas brancas.

8. Por fim, alega que o racismo estaria demonstrado em razão de eventual morosidade e ausência de “resposta” à “denúncia” de racismo estrutural que fora protocolada no ano de 2023. Como se pode notar, as questões possuem natureza distintas e, portanto, não podem ser diluídas entre si.

9. No que tange ao incidente na portaria do evento, não há nenhuma comprovação que os protocolos de segurança utilizados tenham corroborado ações discriminatórias. Muito pelo contrário, todos os advogados e advogadas que adentraram no evento foram identificados através de lista na entrada lateral. Vale destacar que até o devido momento nenhum outro colega noticiou qualquer incidente semelhante. Inclusive, a advogada não só adentrou no teatro como também teve acesso livre ao palco do evento como se pode confirmar através das próprias filmagens divulgadas.

10. Por outro lado, é de fácil constatação os equívocos em torno da suposta ausência de menção ao seu no card principal do evento, vez que o nome da mencionada advogada consta na mesa de encerramento do evento que foi divulgado através de postagem realizada no dia 20/05/2024 na página oficial da OABRJ e na página oficial da Comissão de Mentoria, no dia 23/05/2024, cf. se observa nos links e Qr-Codes abaixo:



<https://www.instagram.com/p/C7Un7DcPMjf/?igsh=MWQ3cGo4eDkwc2lvYQ==>



<https://www.instagram.com/p/C7NDbuTPnlm/?igsh=MWY1cGk4bHhqWZ3cA==>

11. Também não é verdade a suposta ausência de negros e negras nas mesas de debates, pois pessoas negras foram convidadas para todos os painéis do evento, conforme se constata na simples leitura dos nomes divulgados previamente.

12. Embora tal fato seja de conhecimento de todos que estiveram no evento, sentimo-nos na obrigação de destacar a honrosa presença e participação dos seguintes irmãos e irmãs, frise-se, em evento diretamente organizado por uma mulher negra, a Dr.^a Thais Fontes. Vejamos:

Abertura do Mentoria Day

Monica Alexandre - secretária-adjunta da OABRJ

Ivone Ferreira Caetano - diretora de igualdade racial da OABRJ

Eliane Pereira - advogada e diretora Administrativa do Instituto Juristas Negras

Parda - Thais Fontes - presidente da comissão de Mentoria da OABRJ

Painel 2 - Novos entendimentos sobre Processo Civil

Marcia Cristina Xavier de Souza - professora associada da FND/UFRJ e do PPGD/UFRJ, doutora em Direito, professora convidada dos cursos de pós-graduação em Direito Processual Civil da Uerj, da ESA/OABRJ, da Emerj (também da pós-graduação em Meios Adequados de Solução de Conflitos) e da ABDConst, coordenadora do Lemasc/UFRJ, membro do IAB, do IBDP, da Abep, do ICPC e da ABDPro

Painel 3 - Direito de seguros e suas oportunidades

Katia Barbosa - formada em Direito pela Universidade Candido Mendes no Rio de Janeiro, é profissional nos mercados segurador e ressegurador há mais de 15 anos, atuou o como analista de contratos na Petrobras e depois seguiu para área de seguros,

atualmente gerencia a área de sinistros da Liberty Mutual Reinsurance responsável pelo Cone Sul - América Latina

Painel 4 - Marketing jurídico

Diogo Machado Coelho - advogado, palestrante internacional e professor especialista em Direito do Consumidor, Direitos Humanos e constitucionalismo global, escritor de livro e artigos jurídicos, mentor no projeto de Mentoria da OABRJ e membro nas comissões de Direito do Consumidor e OAB vai à Escola da OABRJ

Painel 5 - Advocacia criminal nos casos de violência de gênero

Daniele Marçal - vice-presidente da OAB/Madureira-Jacarepaguá, presidente da Comissão da OAB Mulher da Subseção de Madureira/Jacarepaguá, vice-presidente da OAB Vai à Escola da OABRJ, conselheira do Conselho Municipal de Direitos das Mulheres e do Coem (Rede de Enfrentamento à Violência do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro), atuante na área do Direito das Famílias e do Trabalho

Flávia Ribeiro - presidente da Comissão OAB Mulher da OABRJ, graduação em Direito pela Universidade Mackenzie-Rio, pós-graduanda em Direito e Gênero pela Emerj

Painel 6 - Tendências do mercado imobiliário

Ingrid Eustáquio - advogada, pós-graduada em Processo Civil, especialista em negócios imobiliários e regularização de imóveis, presidente da Comissão Estadual de Direito Imobiliário da ABA/RJ e líder regional Rio de Janeiro do Instituto Mulheres do Imobiliário

PARDA - Alessandra Avila - membro da Comissão de Direito Condominial da OABRJ, membro da Comissão Nacional De Direito Imobiliário da ABA, graduada em Direito e Administração de Empresas - Bennett, mestranda em Ciência Da Informação - IBICT-UFRJ

Painel 7 - Os golpes virtuais e as provas nos juizados especiais cíveis

Marina Alvarez - membro da Comissão de Direito do Consumidor da OABRJ, membro da Comissão de Juizados Especiais da OABRJ e coordenadora do GT Relações de Consumo da Pessoa com Deficiência da Diretoria da Pessoa com Deficiência da OABRJ

Painel 8 - A relevância dos temas 277 da TNU e 1.124 do STJ no Direito Previdenciário

Roberto de Carvalho Filho - membro da Comissão de Direito Previdenciário da OABRJ da Subseção de Belford Roxo

Painel 9 - Advocacia criminal na prática

Carmen Felipe - advogada criminalista; coordenadora do IBCrim Rio de Janeiro; membro das comissões de Direitos Humanos, Justiça de Transição e Memória da OABRJ, de Igualdade Racial da OAB/Barra da Tijuca e da Coordenação de Promoção da Equidade Racial da Defensoria Pública do Estado do RJ; mestrandia em Sociologia e Direito pela UFF, pós-graduada em Ciências Criminais e Segurança Pública e Advocacia Criminal pela Uerj; autora do livro “Letalidade policial e seletividade penal: reflexões produzidas por corpos matáveis”; coautora do livro “Trazendo Carolina Maria de Jesus para o Direito”.

Painel 10 - Direitos trabalhistas do trabalhador sem benefício (Limbo previdenciário)

Silvia Arão - advogada trabalhista, mestre em Direito, pós-graduada em Processo e Direito Civil, professora do ensino superior, conselheira, membro das Comissões de Trabalho, Direitos Humanos e Comissão Permanente de Mulheres Advogadas e presidente da Comissão OAB Vai à Escola da OAB/Nova Iguaçu, mentora de advogados iniciantes

Encerramento

Shirlene Mendes - presidente da Comissão OAB Vai à Escola da OABRJ

13. Infelizmente, em razão de ajustes organizacionais devido a atraso na montagem do evento e em painéis anteriores, não houve tempo para a realização da mesa de encerramento, que foi realizada pela própria vice-presidente da OABRJ sem que nenhuma outra pessoa (branca ou negra) realizasse intervenções, justamente em função do tempo escasso e da obrigação de finalização do evento e saída do Theatro Municipal no horário aprazado.

14. Respeitada máxima vênia, embora se possa compreender a frustração pessoal da advogada e de qualquer outra pessoa que tenha se preparado para palestrar no evento e

em razão do cancelamento do painel tenha perdido essa oportunidade, não nos parece razoável, tampouco proporcional, que após esse fato se possa construir uma narrativa que tente transformar toda a OABRJ e o próprio evento em racista e, principalmente, naturalizar que mulheres negras sejam atacadas em nome de um equivocado “combate ao racismo estrutural” que apenas corrobora o machismo e o racismo existentes em diversos espaços sociais.

15. Por fim, no que tange à suposta ausência de respostas às denúncias, mais uma vez parece estranho que uma advogada alegue que uma demanda tão complexa tenha que ser respondida definitivamente em período tão curto. Isso porque não se pode ridicularizar, e tampouco simplificar, a discussão sobre racismo institucional dentro de uma entidade com o tamanho da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Estado do Rio de Janeiro.

16. A mencionada denúncia foi protocolada em 2023 e atualmente encontra-se conclusa com o relator. Não há nada que destoe o processamento desta demanda de qualquer outra que esteja sendo apreciada entre os processos administrativos da OABRJ. Independentemente do mérito, embora a busca por celeridade seja legítima, não se pode concluir que um processo iniciado em 2023 esteja “parado em razão do racismo estrutural” ou de qualquer perseguição contra a mencionada advogada.

17. Por fim, a suposta alegada perseguição ou desprestígio também são absolutamente equivocados. Isso porque se houvesse algum interesse de impedir o desenvolvimento dos trabalhos construídos pela advogada, a própria vice-presidente não teria participado de inúmeros eventos ao lado da mesma, convidando-a para integrar diversas atividades públicas em nome da OABRJ, como se percebe pelas redes sociais da referida advogada.

18. Também é importante destacar que a própria comissão presidida pela dr.^a S. – Comissão OAB VAI À ESCOLA – poderia prestar inegável serviço em favor da sociedade civil ao levar noções de cidadania aos estudantes de escolas públicas e particulares do RJ, tal qual é realizado por diferentes movimentos sociais formados por irmãos e irmãs negros(as). Aqui não basta acusar o “sistema” é preciso usar o “sistema”, combatendo o bom combate, para a efetivação das lutas antidiscriminatórias, inclusive aquelas diretamente relacionadas aos negros.

III

REFLEXÕES SOBRE RACISMOS:

19. Nesse documento não nos limitaremos a contextualizar, elucidar e até mesmo desmentir os fatos apresentados por uma advogada que construiu a atual gestão da OABRJ, mas rompeu se dizendo vítima de racismo estrutural.

20. Porém, cumpre questionar o que de fato a própria advogada não buscou construir com seus irmãos, negros e negras, que estão na luta antirracista dentro do Sistema OAB. Aqui temos que refletir sobre o que exsurge desse episódio, inclusive para que não fiquemos agora rotulados por problematizar e discutir nossa percepção coletiva sobre o que tem ocorrido nas diferentes gestões da OAB. São muitos anos de luta. O Racismo Institucional se combate diariamente. Porém, em um ano eleitoral, na política de classe e na política partidária, existem muitas outras questões que precisam ser verificadas e problematizadas, sob pena de desconstruir todo o trabalho feito pelo movimento negro que atua no Sistema OAB, por intermédio de diferentes irmãos e irmãs.

21. Isso porque, essa carta não se trata propriamente de uma “defesa institucional”, muito pelo contrário. Inclusive, desde logo, partimos da premissa que a OABRJ, tal qual o Conselho Federal e todas as seções e subseções da OAB no Brasil são maculadas pelo racismo institucional, que precisa ser enfrentado diariamente através de medidas concretas.

22. Contudo, reconhecemos que parte dos questionamentos publicizados possuem aparente motivações de ordem pessoal e, infelizmente, foram promovidos de forma irresponsável maculando a moral de várias mulheres, sobretudo negras.

a) Combate aos Racismos

23. Qualquer pessoa negra que denuncia o racismo deve ter sua demanda analisada com muito cuidado, evitando-se quaisquer processos de deslegitimação prévia de suas reivindicações. Neste sentido, embora se respeite a diversidade de perspectivas ideológicas, discordamos de concepções pós-modernas que sugerem que o local de fala deva ser pautado como premissa absoluta de razão. Isto é, a defesa de pautas racializadas, feministas, LGBTQIAPN+ e outras não afasta o rigor na análise de fatos apresentados no bojo de qualquer denúncia.

24. Ao demonstrar que o racismo é estrutural, Silvio Almeida lembra que o racismo não pode ser considerado uma anomalia social, pois dentro de uma sociedade racista, o

racismo é a regra, o “normal”. Por essa razão, o punitivismo é absolutamente inapropriado para combater o racismo, pois, além de lubrificar engrenagens construídas a partir das senzalas (poder punitivo doméstico) para desumanizar pessoas negras, a lógica punitiva sugere que a derrota ao racismo seria decorrente da mera punição do racista que seria um indivíduo “doente”, “mal”, “errado” que vive em uma sociedade que não toleraria o racismo.

25. O que aprendemos a partir da concepção estrutural do Racismo é justamente o contrário. Por isso, é possível notar que no interior de nossa sociedade racista o indivíduo que pratica violência de cunho racial apenas reproduz aquilo para o qual foi “projetado” pela ordem social vigente.

26. Do mesmo modo que forjam os indivíduos, as estruturas sociais determinam e vinculam os aspectos de “normalidade” que serão observados dentro das instituições que existem no interior de cada sociedade. Em apertada síntese, é possível concluir que “as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (ALMEIDA, Silvio, p. 36).

27. Percebemos que o racismo não pode ser enfrentado apenas de forma individual. Também não se pode crer que uma instituição deixará de ser racista enquanto a ordem social estabelecida for determinada por estruturas sociais que se nutrem do escravismo para alimentar aquilo que Vera Malaguti Batista qualificou como “cultura positivista”.

28. Sem esse brevíssimo (mas importante) diagnóstico teórico, seria impossível enfrentar o racismo estrutural que existe em:

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 (...). Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção (ALMEIDA, Silvio, 2018, p. 22).

29. Todavia, essas constatações não isentam os indivíduos e as instituições de atuarem na “contramão” do fluxo social racista. Muito pelo contrário, pois os valores pontuados por nossa Constituição apontam o combate ao racismo como premissa democrática. Seguimos na direção daquilo que foi ensinado por Florestan Fernandes, para o qual o negro é o melhor parâmetro para se demonstrar que o Brasil não é uma sociedade democrática, pois:

uma democracia deve ser um regime político, econômico, cultural, social que permite estabelecer igualdade entre todas as raças (FERNADES, 1984).

30. Neste sentido, é imperioso observar que tanto os indivíduos quanto as instituições podem e (devem) se posicionar de maneira conflituosa posicionando-se diante dos conflitos raciais que ocorrem na sociedade (ALMEIDA, 2018 p. 22) de forma a materializar os discursos e valores constitucionais, transformando-os em ações concretas.

31. Por outro lado, é necessário frisar que a representatividade mesmo sendo um requisito fundamental para o desenvolvimento de ações em prol do povo negro, não é suficiente para o desenvolvimento de um plano de ação consistente e capaz de produzir fissuras nas estruturas de desumanização que fundamentam o racismo. Sendo assim, além de ocupar os espaços é necessário o desenvolvimento de programas antirracistas que pautem um planejamento de ações no curto, médio e longo prazo. Neste sentido, para Paulo Henrique Lima:

o combate às opressões, discriminações e preconceitos deve ser construído de forma estratégica, responsável e tendo como bússola as balizas éticas observadas na cultura negra. É certo que as instituições públicas e privadas devem desenvolver programas de compliance antidiscriminatório que tenham como premissa o interesse em materializar os princípios constitucionais através de um planejamento desenvolvido de forma individual para cada instituição visando estabelecer quais medidas devem ser construídas em curto, médio e longo prazo (LIMA, 2024).

32. Crítico ao punitivismo, o criminólogo defende que as empresas e diversas instituições possuem uma responsabilidade social que deve ser desenvolvida e estimulada pelos movimentos que atuam em prol do direito antidiscriminatório, neste sentido:

O compliance antidiscriminatório não pode ser construído sem que seja observado as limitações que a ordem social impõe às instituições públicas e privadas. Em outras palavras, por melhor que seja a intenção de uma empresa e de seus gestores, o racismo, machismo, LGBTfobia, capacitismo etc estarão presentes em razão da ordem social pré-estabelecida. Por isso, o compliance antidiscriminatório deve ser construído dentro de um planejamento de curto, médio e longo prazo que observe as diversas nuances necessárias a cada período (LIMA, 2024).

33. Dialogando com as lições de Silvio Almeida, Denis Oliveira, Sueli Carneiro e outros autores negros, Lima critica profundamente algumas generalizações que deturpam importantes categorias antidiscriminatórias para legitimarem aquilo que o autor qualifica como interesses de ordem pessoal e desalinhado com os fundamentos coletivos e comunitários que estruturam o movimento negro. Segundo o autor:

Quando se pretende enfrentar concretamente as opressões, pouco nos ajuda dizer que “todo branco é racista”, “todo homem machista” etc. Primeiro, porque essas generalizações são apresentadas pela metade e normalmente envesadas por interesses pessoais. A própria definição daquilo que se pode conceituar como opressão estrutural só faz sentido se aceitarmos que todos os indivíduos reproduzem a ordem social pré-concebida. As estruturas não forjam indivíduos específicos, elas forjam de forma violenta todos os indivíduos. Logo, tanto brancos como negros, tanto homens quanto mulheres se não se praticarem exercícios diários de auto reflexão necessariamente reproduzirão o racismo e o machismo. Além disso, discursos genéricos servem apenas para inflamar conflitos de forma atabalhoada e sem nenhum compromisso com a construção de pontes pedagógicas necessárias para possibilitar a auto reflexão de sujeitos que foram programados para oprimir outros sujeitos. Ao fim e ao cabo, discursos vazios e irresponsáveis igualam todos os brancos (e todos os homens), sem reconhecer que há diferenças concretas entre os que escolhem atuar como aliados e aqueles que ignoram nossas pautas ou, ainda, entre aqueles que atuam diretamente para promover o ódio contra sujeitos oprimidos. Não, nem todo branco é igual. Afirmar que todos os brancos são racistas sem diferenciá-los e sem disputá-los para um projeto antirracista e antipunitivista é um erro primário, normalmente praticado por quem não se dispõe a organizar fileiras (sobretudo em favelas e periferias) coletivas. Uma das nossas tarefas históricas é tencionar a branquitude e pautar programas antirracistas que se apresentem como uma “saída” para os brancos que estejam dispostos a lutar contra a sociedade que os privilegia. Não se trata de “dar biscoito” para os brancos (homens etc). Se trata de um dever ético, honesto e tático que se preocupa em massificar a luta contra as opressões. Do contrário, é impossível responder a indagação posta pelos racistas “se nada que eu faça me diferencia de um sujeito racista, porque eu deveria enfrentar o racismo?” (LIMA, 2024).

34. A partir deste apontamento teórico, apesar de não nos furtarmos de reconhecer o racismo institucional que ocorre no interior da OAB, entendemos que não se pode ignorar os avanços conquistados e os compromissos assumidos pela atual gestão com as pautas antirracistas, sob pena de reproduzirmos apagamentos das negras e dos negros que lutaram e lutam diariamente em prol dessas conquistas. Entendemos que não é possível combater o racismo sem diagnosticar de forma honesta e ampla o verdadeiro cenário vivido dentro de uma instituição.

b) das mulheres negras atacadas em nome do “racismo estrutural individual”:

35. Nos 90 anos de história, a OABRJ nunca tinha tido uma mulher negra em sua diretoria. É impossível ignorar que a presença da dra. Mônica Alexandre Santos no cargo de Secretária-Adjunta se concretizou como uma conquista coletiva e foi fundamental para fazer com que a atual gestão da OABRJ possa ser reconhecida como aquela que mais concretizou medidas em prol da diversidade, em particular em favor da negritude.

36. A doutora Mônica Alexandre Santos Se formou em Direito pela Universidade Candido Mendes, em 1992. Possui pós-graduação em Negociação, Mediação e Arbitragem na Universidade Candido Mendes (2019), é Presidente da Associação Carioca dos Advogados Trabalhistas – ACAT (2022/2024), foi membro da Comissão Nacional de Direito Social – OAB Federal (2019/2022), da Comissão de Direito Sindical Seccional Rio de Janeiro (2022/2024). Possui cursos de Políticas Públicas na Universidade Federal do Rio de Janeiro – 2012; de Processo do Trabalho – ESA/Rio de Janeiro – 1998; de Negociação Coletiva no Direito do Trabalho – ESA/Rio de Janeiro – 2001 e é Sócia do Escritório Cortez Advogados – AJS ASSESSORIA JURIDICA SINDICAL.

37. De igual modo, entendemos que a vinda da dra. Ivone Ferreira Caetano, que assumiu a Diretoria de Igualdade Racial da OABRJ, é uma conquista simbólica para toda a advocacia negra. Infelizmente, a maioria dos nossos é vítima de apagamentos. Quando temos algum mérito reconhecido isso só ocorre décadas (às vezes séculos) após nossa morte, como aconteceu com Luiz Gama e Esperança Garcia.

38. Felizmente, a atual gestão da Ordem tem tentado caminhar em direção oposta, reconhecendo figuras e personalidades negras e mobilizando-se para valorizar a advocacia popular. A história da advogada Ivone Ferreira Caetano é de reconhecimento público, tanto pela advocacia brasileira quanto pela sociedade civil.

39. Primeira juíza e desembargadora negra do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ), Ivone Ferreira Caetano construiu uma trajetória de superação como advogada, comissária de Justiça, magistrada e corregedora-geral das polícias unificadas, antes de assumir a Diretoria de Igualdade Racial da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Rio de Janeiro. Em novembro de 2019, o Presidente da OABRJ, Luciano Bandeira, em solenidade que homenageou aquela que retornou, após a sua aposentadoria, para a Casa da Advocacia, afirmou que:

“a advocacia enxerga na doutora Ivone Caetano a construção de um ideal, um símbolo para todas as meninas negras que todos os dias enfrentam preconceito e dificuldades do seu caminhar. É um símbolo de esperança, de que vocês vão romper barreiras e fronteiras de uma sociedade efetivamente racista. Você é um símbolo, e é nossa obrigação cuidar e fazer com que se propague o que você representa”.

40. A dra. Ivone Ferreira Caetano atualmente ocupa a direção da Diretoria de Igualdade Racial, atuando com zelo em favor das questões relacionadas ao povo negro, reunindo

pessoas compromissadas com ações antirracistas, prestando irreparável serviço e contribuição para combater o racismo estrutural da nossa sociedade.

41. Por outro lado, é importante lembrar da dra. Thais Fontes, jovem advogada negra que tem se destacado na OABRJ por seu compromisso e atuação incansável. A dra. Thais Fontes mulher negra, autodeclarada parda, assumiu a presidência da Comissão de Mentoria Jurídica, projeto idealizado e acompanhado pela dra. Ana Tereza Basílio (vice-presidente da OABRJ) que tem oferecido formação continuada a milhares de advogadas e advogados. Embora seja aberto e disponível para toda a advocacia, certamente o público que mais se favorece pela iniciativa presidida pela dra. Thais Fontes é a camada mais humilde da advocacia, que não possui menos recursos financeiros para adquirir cursos pagos.

42. Também é importante destacar a Dra. Flávia Pinto Ribeiro, presidente da Comissão OAB Mulher. Mulher preta retinta e nordestina, ela vem realizando um trabalho de excelência na OABRJ, promovendo a maior conferência da mulher advogada da história do Rio de Janeiro, com mais de 3 mil advogadas. Entre seus projetos, destaca-se o "Inspirar", que visa remir penas de detentas através do clube do livro. Além disso, a Dra. Flávia redigiu, juntamente com a Dra. Ivone Ferreira Caetano, o Plano de Valorização da Advocacia Negra. A Dra. Flávia chegou à OAB pela Comissão da Verdade da Escravidão Negra no Brasil (CEVENB), presidida pelo Dr. Humberto Adami.

43. O Dr. Humberto Adami, advogado negro, é responsável por ações significativas contra o racismo no Supremo Tribunal Federal, como o caso do livro "Caçadas de Pedrinho" de Monteiro Lobato. Além disso, ele é presidente da CEVENB, uma comissão que sempre promoveu eventos que traziam pessoas negras para a OAB e realizou o primeiro seminário quilombola em parceria com o TRF-2. A CEVENB tem sido uma porta de entrada crucial para advogadas e advogados negros na Ordem, demonstrando um compromisso contínuo com a inclusão e a luta antirracista.

44. No mesmo sentido, destacam-se o dr. José Agripino e dr. Paulo Henrique Lima, respectivamente Presidente e Procurador da Comissão de Direitos Humanos e Assistência Judiciária, que têm encabeçado um projeto de racialização dos direitos humanos, fazendo da OABRJ protagonista na defesa desta perspectiva crítica que questiona a universalidade eurocêntrica dos direitos.

45. Esses sete grandes advogados(as) negros(as) contribuem diretamente para a construção de medidas concretas de combate ao racismo e machismo dentro e fora da OABRJ, mas infelizmente tiveram suas vivências e histórias profundamente maculadas por um ataque nitidamente enviesado por interesses pessoais.

45. A narrativa dos ataques formulados pela advogada, além de ignorar toda a trajetória dessas e de outras mulheres, sugere que a dra. Mônica só estaria na OABRJ em razão de ser “sócia de uma branca”, fala que desqualifica a competência técnica e a formação da referida advogada preta. Frise-se, inclusive, que além de Secretária-adjunta da OABRJ, a Dra. Mônica também é presidente da Associação Carioca dos Advogados Trabalhistas (ACAT) e membro do IAB.

46. Por outro lado, a OABRJ também seria racista pois convida uma “desembargadora” para ocupar seus quadros, desqualificando o fato dela ser advogada devidamente inscrita nos quadros da OABRJ. Ocorre que como já mencionado acima, a dra. Ivone Ferreira Caetano não é só uma desembargadora aposentada, trata-se de uma das maiores personalidades negras da atualidade no Direito Brasileiro. Sabe-se que muitos ex-magistrados quando se aposentam decidem advogar, pois não há nenhum tipo de impedimento legal. É claro que, no âmbito político, eventuais críticas a tal possibilidade seriam legítimas, porém, o que mais nos chama atenção é que entre tantos ex-magistrados em situação semelhante, a única que se tornou vítima dos ataques perpetrados pela advogada S. é justamente uma pessoa que ao nosso sentir representa muito do que esperamos para o presente e futuro da OABRJ.

47. Em síntese essa manifestação da dra. S. trouxe uma forma sofisticada de Racismo/Machismo e abre uma reflexão para todos os movimentos sociais e ativistas que de alguma maneira “embarcaram” de forma acrítica nessas falácias e deturpações que, buscando autoconstrução pessoal, resume todos os seus opositores a vilões e vilãs, ora qualificados como pessoas racistas, ora como machistas, ora como “de esquerda”, uma vez que a colega foi candidata por um partido conservador, o que em nenhum momento foi motivo impeditivo para sua inserção na política de classe.

48. Neste caso, salta aos olhos a deturpação e instrumentalização das pautas, uma vez que se uma mulher negra, jovem e de pele clara ocupar um espaço: é culpa do racismo estrutural. Se uma mulher negra que advogada desde 1992, ocupar uma diretoria é em

função de sua “sócia branca” e das benesses do racismo estrutural. Já uma mulher negra, que se tornou uma das únicas desembargadoras negras do país, ser convidada para ocupar um espaço na OABRJ também é culpa do racismo estrutural. Outras mulheres, também só se tornaram o que são graças a seus “namorados”.

49. É impossível não perceber a gravidade de tais ataques e como essa postura individualista advoga contra todos que buscam combater o racismo, o machismo, a LGBTfobia, o capacitismo e tantas outras discriminações no interior da Ordem dos Advogados do Brasil.

50. Para quem estuda as questões raciais e de gênero, o mau-caratismo de alguns sujeitos que inflamam conflitos entre mulheres e negros não é novidade. Mas é no mínimo curioso que setores ligados a grupos de oposição dentro da Ordem, que até “ontem” tentaram nos desqualificar com discursinhos que nos acusavam por suposta relação com a direita, reproduzam ataques pessoalizados e machistas feitos por uma pessoa que é reconhecida como “de direita” e ex-candidata por um partido considerado conservador e base da ultra-direita.

IV

DAS MEDIDAS CONCRETAS QUE FORAM ASSUMIDAS PELA OABRJ PARA COMBATER O RACISMO E DOS DEMAIS COMPROMISSOS QUE DEVEM SER ASSUMIDOS:

51. A Ordem dos Advogados do Brasil (assim como todas as instituições ligadas direta ou indiretamente ao Sistema de Justiça) ao longo de sua história reproduziu racismo, machismo e outras discriminações institucionais, na medida em que foi construída e ocupada majoritariamente por homens brancos.

52. Assim, nesta oportunidade jamais poderíamos deixar reconhecer e frisar que o Racismo Institucional existe dentro de toda a OAB, não só na Seção do Estado do Rio de Janeiro, mas também no âmbito nacional e em todas as seções e subseções que fazem parte da instituição, mesmo porque, considerando que a sociedade é racista, as instituições também são racistas, uma vez que reproduzem a ordem social estabelecida, privilegiando

determinados grupos sociais em detrimento de outros.

53. Contudo, se é necessário reconhecer também que esse cenário não é fruto de uma única gestão, muito pelo contrário. A atual diretoria da OABRJ tem acolhido todas as demandas apresentadas pelos negros e negras da instituição, o que não se trata de favor, mas aponta para uma realidade concreta em que existe diálogo e compromisso assumido com as demandas antidiscriminatórias e de representatividade crítica e amparada por valores coletivos e não meramente individuais.

54. Como já dito, não se pretende ignorar ou negar a existência do racismo. Muito pelo contrário, ao longo dessa gestão a OABRJ tem não só reconhecido como também promovido medidas concretas para combater o racismo interno e, também, colaborar em ações sociais para desenvolver fissuras nas estruturas escravagistas da sociedade brasileira. Neste sentido, apenas de forma exemplificativa, vez que todas o combate ao racismo e a defesa da diversidade são princípios que a presidência apresenta como orientação para todas as comissões e subseções:

1º Primeira mulher negra a ocupar a Diretoria da OABRJ;

2º Construção de homenagens à Luiz Gama, Esperança Garcia e outras personalidades do movimento negro;

3º Presidência de uma mulher negra e nordestina da Comissão OAB Mulher;

4º Primeiro presidente negro da Comissão de Direitos Humanos e Assistência Judiciária;

5º Primeira vez que a diretoria da Comissão de Direitos Humanos é composta por maioria de pessoas negras;

6º Ao revés da teoria clássica de direitos humanos, balizada pelo eurocentrismo e suposta universalidade do conceito de humanidade e de direitos, se filiar às teorias críticas dos direitos humanos e defender em todos os espaços a necessidade de RACIALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS;

7º Desenvolvimento teórico a partir da criminologia crítica de questionamentos ao poder punitivo e denúncias diárias da cultura positivista

que contaminam toda nossa sociedade e fundamentam a cristalização da suspeição generalizada que recai contra os negros de pele de chão e de bolso.

8º Livro Trazendo Carolina de Jesus para o Direito;

9º Censo da Advocacia;

10º Projeto de Valorização da Advocacia;

11º Treinamento permanente em Direito Antidiscriminatório, promovido pela Comissão de Mentoria Jurídica, que teve um homem preto na sua primeira edição

12º Curso de Prerrogativas e Direito Antidiscriminatório; da Escola de Prerrogativas, voltado para a formação de professores de defesa de prerrogativas, com um dos módulos voltado para as “Prerrogativas Antidiscriminatórias”.

13º Criação de Comissão de Direito Antidiscriminatório;

14º A OABRJ tem atuado em diferentes ações com o propósito de enfrentar diretamente o racismo estrutural que se manifesta a partir das violências de Estado. Dentre outras inúmeras ações, destaca-se o papel da OABRJ na ADPF 635 (ADPF das Favelas);

15º Cota para pessoas negras nas Eleições;

16º Preocupação concreta com a representatividade, com a presença ativa de pessoas negras em cargos de relevância institucional, Presidências de comissões, Procuradoria, Membros de Conselho e Diretoria;

17º Plano de Valorização da Advocacia Negra.

55. Além de tais medidas, entendendo que é preciso dar continuidade ao que tem sido implementado, apresentamos ao Presidente Luciano Bandeira as propostas abaixo (de curto, médio e longo prazo), nos colocando à sua inteira disposição para construir tudo que for necessário para implementá-las.

1º Construção de um programa de compliance antidiscriminatório interno na OABRJ visando à elaboração de um plano de ação de curto, médio e longo prazo, onde as demais propostas poderão ser ampliadas e desenvolvidas, proposta que já consta no plano de ação apresentado pela Comissão de Direito Antidiscriminatório.

2º Construir um centro de acolhimento psicológico de advogados e advogadas vítimas de violência racial, de gênero e LGBTfóbicas dentre outras discriminações;

3º Cota de 30% para negros e negras na lista do Quinto Constitucional;

4º Estudo e desenvolvimento de estratégias coletivas para propiciar movimentações semelhantes junto aos Tribunais e representantes do Poder Executivo, seja por meio de contatos institucionais harmônicos, seja pela apresentação de eventuais projetos de lei junto ao Poder Legislativo que façam com que a escolha por parte das outras instituições também observe os parâmetros propostos pela OABRJ;

5º Cota de 30% de negros e negras nas presidências de comissões e demais cargos de direção;

6º Construção de caravanas de Letramento Racial em todas as subseções, conforme proposta que consta no plano de ação da Comissão de Direito Antidiscriminatório;

7º Adote um estudante negro: Banco de currículos de estagiários negros e negras, mentoria estudantil e acompanhamento da jovem advocacia negra de forma diferenciada;

8º Descontos na anuidade de negros e negras que comprovem situação de baixa renda;

10º Estímulos de Centros de Estudos da OABRJ em favelas, periferias, escolas, universidades e outros espaços com a finalidade de desenvolver estudos antirracistas, antidiscriminatórios e de defesa dos direitos humanos;

11º Digitalização de todos os processos e procedimentos do TED, permitindo que os advogados mais humildes não precisem ir até a sede central para acessarem seus processos e/ou apresentarem suas defesas.

12º Ampliação do estímulo que vem sendo ministrado à participação de negros e negras em todos os eventos da OABRJ;

13º Em 2019, o Conselho Pleno do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil editou 3 súmulas que impedem a inscrição de bacharéis de direito envolvidos em casos de violência contra mulheres (s. 09/2019); contra crianças e adolescentes, idosos e Pessoas com deficiência Física ou Mental (s. 010/2019) e contra pessoas LGBTI+ (s. 011/2019). Considerando

que a Jurisprudência do STF considera que a LGBTfobia deve ser compreendida como uma forma de violência racial, aplicando-lhe na esfera criminal normas que tipificam o racismo, a injúria racial e outros delitos, entendemos que a Súmula n. 11/2019 do COF deve ser aplicada de forma análoga às violências praticadas contra as pessoas negras e indígenas, de modo a também considerar a prática de crimes contra tais grupos étnicos razão de inidoneidade moral.

Razão pela qual, requer ainda:

56. Que a Seção do Estado do Rio de Janeiro dê seguimento ao protagonismo da luta pela racialização de nossa instituição e proponha a edição de súmula junto ao Conselho Federal nos mesmos moldes das Súmulas n. 09, 10 e 11 (todas editadas em 2019), com a finalidade de constituir a violência contra pessoas negras e indígenas fator apto a demonstrar a ausência de idoneidade moral para a inscrição de bacharel em Direito nos quadros da OAB, independente da instância criminal, assegurado ao Conselho Seccional a análise de cada caso concreto. Considerando que a atual jurisprudência do STF aplica de forma análoga as normas incriminadoras que definem racismo e injúria racial aos casos de LGBTfobia, requer ainda que a Seção do Estado do Rio de Janeiro interprete a súmula nº 11 do Conselho Federal, mantendo a mesma direção da jurisprudência, impedindo a inscrição nos quadros da OAB de bacharéis em direito que praticarem violência contra pessoas negras e indígenas.

Cordialmente,

Rio de Janeiro, 06 de junho de 2024.