



A representação racial da advocacia brasileira na Revista Análise Advocacia 500

The social representation of Brazilian law in the Journal Analysis Advocacy 500

Marcelo Rocha dos Santos¹

Ivanilda Amado Cardoso²

Resumo

Considerando a implementação das políticas de ações afirmativas no ensino superior, nas instituições públicas e privadas, esse ensaio busca discutir em que medida tais políticas têm impactado o mercado profissional da advocacia privada. Para tanto, foi desenvolvida uma análise iconográfica realizada na revista “Análise Advocacia 500 – Os escritórios e os advogados mais admirados do Brasil”, edição 2015, comemorativa pelos 10 anos da publicação. As fotografias dos profissionais que ilustram essa publicação foram analisadas com o objetivo de verificar qual o perfil racial dos profissionais considerados mais admirados na advocacia brasileira tomando como parâmetro a composição racial da população brasileira verificada no Censo 2010.

Palavras-chave: Advocacia; Fotografia; Iconografia; Raça; Ações afirmativas.

Abstract

Considering the implementation of affirmative action policies in higher education, in public and private institutions, this essay aims to discuss to what extent this policy has impacted the professional market of private law, through an iconographic analysis in the journal “ Analysis Law 500 - The offices and the most admired lawyers in Brazil “ edition 2015 celebrating the 10th anniversary of the publication. Photographs of professionals illustrate this publication were analyzed in order to verify the racial profile of the professionals considered the most admired Brazilian law taking as parameter the racial composition of the population recorded in the 2010 Census .

Keywords: Advocacy ; Photography; Iconography; Race; affirmative action.

¹ Bacharel em Direito - Universidade Católica do Salvador; Mestrando em Sociologia – UFSCar.

² Mestre em Educação - UFSCar; Doutoranda em Educação – UFSCar.



Introdução

Neste ensaio, apresentamos parte das discussões desenvolvidas na pesquisa de Mestrado intitulada: “A cor da advocacia em Salvador: uma análise do perfil racial da advocacia privada na capital baiana”, na qual busca-se analisar, sob a ótica das relações raciais e da Sociologia das Profissões, como se dá a inserção de profissionais negros/as na advocacia de Salvador - Bahia.

Desde início da década de 1990, vem ocorrendo um aumento significativo do número de instituições de ensino superior no Brasil. O curso de Direito historicamente ocupou, e ainda ocupa, uma posição de prestígio acadêmico, o que resulta numa grande procura por esta área. tratando-se de um curso com um amplo leque de possibilidades profissionais, desde a advocacia privada até os concursos para servidores públicos que proporcionam estabilidade profissional e financeira. Neste sentido, muitas instituições de ensino privadas utilizam-no como “carro-chefe”, provocando um crescimento acelerado na oferta de cursos de Direito no país, nas últimas duas décadas (OAB, 2013). Os números apontam que, em 1991, existiam 165 cursos de direito no país; em 10 anos, o número de cursos dispara para 380. Em 2004, esses cursos chegaram a 733; e em 2011, alcançou o total de 1.210 cursos de Direito espalhados pelo país em instituições de ensino superior públicas e privadas (OAB, 2013). Após o fechamento de alguns cursos, esse número caiu para 1.149, segundo dados do Censo do Ensino Superior 2013.

Dados apresentados na XXII Conferência Nacional da OAB, realizada em outubro de 2014, apontam o Brasil como o país com maior número de cursos de Direito, superando até mesmo a China, país com maior população mundial. Apesar de números tão elevados de cursos de Direito no Brasil, nem todos passam pelo crivo da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Em 2016, a OAB apresentou novos dados referentes à oferta do curso de Direito no Brasil. Foram registrados 1.266 cursos no MEC, desses, 1.071 foram avaliados pela OAB, através do programa “OAB Recomenda”³. Do total avaliado, apenas 139 faculdades foram contempladas com o selo de reconhecimento de qualidade pela OAB, sendo 78 instituições públicas e 61 privadas.

Tal cenário é objeto constante de debates no meio acadêmico e profissional acerca da qualidade da formação dos profissionais que estão saindo das universidades e faculdades, bem como o reflexo dessa formação na atuação da advocacia brasileira. Contudo, no que se refere ao perfil racial, a presença de profissionais negros/as no exercício da advocacia não acompanhou a expansão dos cursos.

Paralelamente a este crescimento dos cursos de Direito e à baixa representatividade do perfil racial da população brasileira em nossas universidades e faculdades, e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, foram criadas políticas de inclusão social no ensino superior, tendo maior destaque no âmbito das instituições privadas o FIES⁴ – Fundo de Financiamento Estudantil, e o PROUNI⁵ – Programa Universidade Para Todos, que, a partir do investimento de recursos federais e isenções fiscais às instituições participantes, disponibiliza bolsas integrais

³ Avaliação realizada com base no índice de aprovação de seus alunos nos exames da Ordem que possibilitam ao bacharel exercer a profissão de advogado e também no conceito obtido pelas escolas no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade), do Ministério da Educação (MEC), que avalia o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos ensinados nos cursos.

⁴ Lei nº 10.260, de 12 de julho de 2001.

⁵ Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005.



e parciais para estudantes que se enquadrem nos perfis sócioeconômicos estabelecidos pelo programa.

Tais iniciativas promoveram um considerável aumento de vagas ofertadas, e, portanto, também do número de instituições privadas no país. Enquanto existem 301 instituições públicas de ensino superior, no âmbito privado, esse número é de 2.090, setor onde se concentra maior parte dos estudantes em nível de Graduação no Brasil, representando 74% das matrículas realizadas nos cursos de graduação, segundo dados do Censo do Ensino Superior 2013.

Outra, e a mais importante iniciativa de inclusão no ensino superior, foram as políticas de reservas de vagas para estudantes negros e oriundos de escolas públicas, as chamadas políticas de cotas, implementadas nas universidades públicas a partir do início dos anos 2000. Tal política passou a ser adotada em diversas universidades pelo Brasil e foi motivo de muitos debates. Teve questionada a sua constitucionalidade, sendo esta reconhecida pelo STF⁶ – Supremo Tribunal Federal, no ano de 2012, e reforçada pela criação da Lei nº 11.711/2012, que tornou obrigatória tal política nas instituições de ensino federais.

Esse conjunto de políticas implementadas tanto no ensino superior privado quanto no público, vem promovendo mudança no perfil sócio-racial dos estudantes de ensino superior no Brasil, mas ainda não foram suficientes pra tornar o espaço acadêmico igualitário.

Alguns estudos desenvolvidos pelo grupo GEMAA - Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa⁷, ao analisar os impactos das ações afirmativas no ensino superior brasileiro, tendo como base dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), apontam que, em 1997, 2,2% dos pardos com idade entre 18 e 24 anos frequentavam ou haviam concluído curso de graduação; em 2012, esse número elevou-se para 11%. Entre os autodeclarados negros, esse número saltou de 1,8% para 8,8%; entre os brancos, os números também aumentaram de 11,4% para 26,5% (FERES; DAFLON, 2013). Quando considerado o número de brancos com idade entre 18 e 24 anos, 65,7% desses estão na universidade; entre os negros, esse índice é de 35,8% (PNAD, 2012), ficando nítida a disparidade racial ainda existente no ensino superior brasileiro.

No tocante à manutenção das desigualdades raciais no ensino superior, é importante destacar que, mesmo após a implementação de políticas inclusivas, as vagas nos cursos de Direito continuam sendo ocupadas majoritariamente pela população branca. Dados apresentados pela OAB, referente(s) ao perfil racial dos inscritos nos Exames de Ordem⁸, aplicados em todo o país entre a VII e XIII edições, realizados entre abril de 2012 e março de 2014, indicam que entre os inscritos, autodeclarados brancos, representavam 64,7%; negros, 32,5%; amarelos e indígenas somavam apenas 2,3%.

Entre os aprovados no Exame de Ordem, os autodeclarados brancos representavam 68,9%; negros, 28,7%; amarelos e indígenas, 2,4% (OAB, 2014). “De acordo com o Censo 2010, dos cerca de 1,3 milhão de formados na área de Direito, 53,9% eram do sexo masculino, 79,7%

⁶ É a mais alta instância do poder judiciário brasileiro e acumula competências típicas de uma Suprema Corte (tribunal de última instância) e de um Tribunal Constitucional (que julga questões de constitucionalidade independentemente de litígios concretos). Sua função institucional fundamental é de servir como guardião da Constituição Federal de 1988, apreciando casos que envolvam lesão ou ameaça a esta última. De suas decisões não cabe recurso a nenhum outro tribunal.

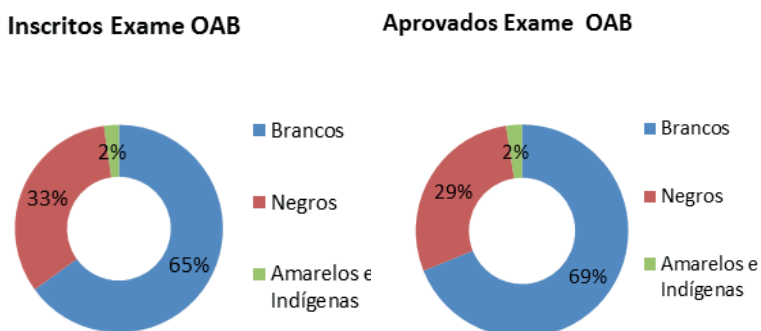
⁷ Vinculado ao IESP – Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ.

⁸ A aprovação no Exame de Ordem é requisito necessário para a admissão nos quadros da OAB e para o exercício da atividade advocatícia em território nacional, nos termos da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994.



declararam-se brancos” (OAB, 2014, p.61). Tais dados nos permitem traçar um perfil racial dos estudantes de Direito e dos profissionais do ramo da Advocacia no Brasil.

Inscrição e aprovação no Exame de Ordem (VII – XIII edições) por Raça/Cor



Fonte: Exame de Ordem em números. OAB, 2014.

Considerando a educação como importante fator de promoção da mobilidade social e o mercado profissional como setor importante para o desenvolvimento social e econômico, é de grande relevância observar como as citadas políticas de inclusão no ensino superior têm influenciado na composição racial da advocacia no Brasil.

A advocacia e a sociologia das profissões

Sendo este um estudo que tem como foco uma área profissional de prestígio social - a advocacia -, neste contexto, a Sociologia das Profissões configura-se como ferramenta analítica central para a compreensão deste segmento. Há estudos na Sociologia das Profissões analisando a advocacia brasileira desde sua formação, a sua estruturação, transformações, relações com mercado e com o Estado desde o Império, a instituição do Exame de Ordem da OAB, e, chegando aos dias atuais, os embates enfrentados por esse segmento e seu estabelecimento enquanto uma elite profissional. A advocacia está intimamente conectada à ideia de profissionalismo, e os estudos na linha da Sociologia das Profissões têm se voltado à compreensão do processo de estabelecimento da advocacia enquanto uma elite profissional e uma profissão bem sucedida em seu projeto de profissionalização (Bonelli, 2002; 2008; 2013).

Tomamos o arcabouço teórico da Sociologia das Profissões para a análise das relações raciais no âmbito da advocacia soteropolitana. O conceito de profissão utilizado neste estudo está pautado nas contribuições teóricas de Eliot Freidson (2001). Segundo este autor, não importa a forma de definição de “profissão”, esta será prioritariamente um tipo específico de trabalho especializado. Para Freidson (1996), a definição conceitual de profissão divide-se entre dois diferentes usos: 1) ela é um estrato amplo de variadas ocupações prestigiosas nas quais teriam os membros uma educação superior, identificando estes membros, menos por suas específicas habilidades ocupacionais e mais por sua condição educacional; 2) a profissão é um número limitado de ocupações com instituições particulares mais ou menos comuns e traços ideológicos.

O referido autor conceitua profissão, com base em três fundamentos básicos:



1) Na exposição à educação superior e ao conhecimento formal abstrato, que ela transmite; 2) Na capacidade de a profissão exercer poder e ser uma forma de ganhar a vida; 3) Em ser uma ocupação cuja a educação é um pré-requisito para obter posições específicas no mercado de trabalho, excluindo aqueles que não possuem tal qualificação (Market Sheters) (Freidson, 1998, p. 24).

Na concepção de Freidson, o que garante a exclusividade de acesso a determinadas posições no mercado de trabalho a profissões específicas seria a combinação entre o treinamento no conhecimento formal e o credenciamento, sustentando assim os privilégios profissionais e o poder de determinado grupo profissional. Nesse sentido, o conceito de profissão é usado segundo Freidson (1998):

[...]para designar uma ocupação que controle seu próprio trabalho, organizada por um conjunto especial de instituições sustentadas em parte por uma ideologia particular de experiência e utilidade. O uso da palavra “profissionalismo” para denotar aquela ideologia e aquele conjunto especial de instituições (Freidson, 1998, p.51).

Tal perfil enquadra-se no modelo profissional da advocacia no Brasil, o qual, além da exigência de formação em nível superior, também requer a aprovação em exame de credenciamento realizado pela OAB. Porém, as mudanças ocorridas no mercado profissional da advocacia nos últimos 20 anos, diversificou a atuação desses profissionais entre os escritórios de pequeno porte e as grandes sociedades advocatícias, mudanças essas impulsionadas pelos processos de privatizações de companhias estatais de serviços públicos ocorridos no país, a exemplo das empresas de telecomunicações e de energia elétrica, bem como pela abertura do mercado nacional para grandes empresas multinacionais que aqui se estabeleceram (Bonelli, 2013).

Em razão da atuação desses profissionais nesses novos modelos empresariais de escritórios e também nos departamentos jurídicos das grandes corporações nacionais e internacionais, estabelecendo uma relação hierárquica de modo a diminuir a autonomia profissional dos advogados no exercício da profissão, sendo estes controlados por gestores e supervisores voltados à lógica do produtivismo, torna-se também importante as contribuições da perspectiva apresentada por Evetts (2011), conforme apontam Araújo e Bonelli (2013):

O modelo híbrido que transpõe fronteiras foi situado por Evetts (2011) como externo ao grupo profissional, vindo de cima. A abordagem da autora vincula os valores manifestos nos discursos do profissionalismo aos interesses conflitantes da profissão, do estado e do mercado (ARAÚJO; BONELLI, 2013, p.165).

O mercado de trabalho vem adotando nos últimos anos um discurso de combate às discriminações de raça, gênero e orientação sexual - marcadores sociais que atingem também as carreiras jurídicas -, todavia estes ainda são mercados profissionais muito marcados pela presença de profissionais: homens, brancos, héteros. Tais temáticas estão presentes nas produções da Sociologia das Profissões. Freidson (1998) assinala que “o profissionalismo hoje em dia está sob ataque, no caso do Direito, radicais e liberais acusam a profissão de elitista, de discriminação das minorias no recrutamento, no treinamento e no emprego” (FREIDSON, 1998: 213).



No que se refere à questão da estratificação interna no meio profissional, Bonelli (1993) demonstra que tal abordagem se faz presente na Sociologia das Profissões. Ao apontar a visão monopolista de Freidson (1986), a autora ressalta a atenção dada por esse teórico às questões sociais no seio do profissionalismo.

O sistema formal apenas estabelece os limites da competição, dentro do qual atua um sistema informal de credenciamento. Este frequentemente utiliza critérios discriminatórios como o gênero, a raça, a etnia e a cultura de classe, que operam para estruturar o desenvolvimento das carreiras e criar um sistema de estratificação na profissão (FREIDSON, 1986 *apud* BONELLI, 1993, p.24).

Em estudo desenvolvido por Bonelli (2013), com o objetivo de investigar as relações entre profissões jurídicas e o ingresso de mulheres e dos grupos LGBT - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros, nas carreiras públicas e na advocacia privada no estado de São Paulo, constatou-se o quanto as discriminações e preconceitos estão mais presentes no âmbito da advocacia privada do que nas carreiras públicas investigadas, conforme nota-se a seguir:

A percepção da diferença como discriminação na carreira é mais acentuada para os profissionais das sociedades de advogados do que para juízes e juízas, que deram ênfase à diversidade como inclusão do diferente na magistratura (BONELLI, 2013, p.54).

Apesar do estudo realizado por Bonelli (2013) focar-se nas questões de gênero e sexualidade, nos discursos dos entrevistados fez-se presente o modo como a questão da raça é observada no meio profissional.

Agora falando um pouco de raça, eu tenho um amigo da faculdade que é negro, não é mulato, é negro. Ele trabalhou em grandes escritórios, mas eu acho que ele teve um pouco de dificuldade porque além de negro, gordo. Uma coisa é verdade, o físico do advogado pesa, tem que ser bem cuidado. A gente brinca que você vai em um baita escritório assim, você não vê ninguém feio, horroroso, tem um certo, é, isso é uma coisa que a gente conversa. (Advogada associada, 21-25 anos, solteira, sem filhos) (BONELLI, 2013, p.55).

As complicações são diferentes, eu acho que são complicações diferentes, eu acho, por exemplo, a questão da raça, é uma coisa como você disse, você não tem como esconder, às vezes o preconceito é menos velado, é mais explícito, e às vezes você nem tem a situação do preconceito porque... nem chegou. E às vezes justamente o preconceito e a dificuldade está aí, em nem permitir que se chegue. Eu nunca recebi um currículo de negro pra entrevistar, nunca, nunca, não chegou, nunca. Então isso é um (...). Então não acho que as pessoas vão dizer um negro não vai entrar, mas eu acho que tem uma certa barreira que não é uma porta, se fosse uma porta era mais fácil que a porta a gente abre. Eu acho que sim. Até porque eu acho que o ambiente é muito elitizado. Também não é só uma questão de cor da pele, não. Não vamos nutrir falsas ilusões, é assim. Também não estou fazendo juízo de valor de certo e errado, fácil, difícil. Mas



o ponto é o seguinte: é um ambiente elitizado, sim. (Advogada sócia, 36-40 anos, casada, com filhos) (BONELLI, 2013, p. 55-56).

Tais relatos desmontam as opiniões difundidas sem base empírica de que o profissionalismo atribui igualdade a todos integrantes de um mesmo grupo profissional, desconsiderando os marcadores sociais de gênero, raça, sexualidade, classe social. Entretanto, a Sociologia das Profissões vem demonstrando como esses marcadores exercem influência no estabelecimento de um determinado perfil profissional e de que modo este influencia nos processos de formação, seleção e contratação dos profissionais.

A Sociologia das Profissões permite compreender de que modo o Direito se constituiu enquanto uma área profissional elitizada e de que forma essa condição influenciou no desenvolvimento de barreiras sociais e raciais no seio deste grupo profissional. Permite, ainda, analisar de que maneira o setor da advocacia privada, em virtude das mudanças provocadas pela democratização do ensino superior no Brasil, ocorrida nas últimas décadas, tem absorvido grupos sociais que estiveram durante um longo período excluídos ou sub-representados neste mercado profissional.

A revista “Análise Advocacia 500”

Considerado o mais completo anuário brasileiro sobre a advocacia, a Revista “Análise Advocacia 500” teve sua primeira edição lançada em 2006. Naquele ano, havia no Brasil 574 mil advogados inscritos na OAB; em 10 anos, esse número saltou para mais de 900 mil, um crescimento de 56%. A publicação, que está em sua 10ª Edição, lista os escritórios e os/as advogados/as considerados/as mais admirados/as em 12 especialidades profissionais⁹, escolhidos/as por executivos responsáveis pelos departamentos jurídicos das grandes empresas que fazem parte da lista “Análise editorial: As maiores empresas do Brasil”.

Composta por mais de 1,5 mil companhias e instituições, a lista tem como principal indicador a receita líquida, mas também busca contemplar outros grupos que contribuem para o desenvolvimento do país, sendo incluídos as principais ONGs, instituições de representação de classe, institutos de pesquisa, auditores e fundos de pensão entre outras entidades.

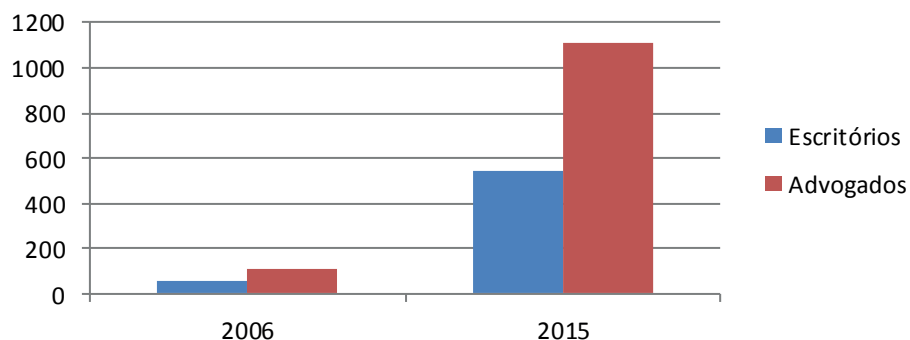
A exemplo de publicações internacionais como Latin Lawyer, Chambers & Partners e Who's Who Legal, a publicação “Análise Advocacia 500 - Os mais admirados do Brasil” tornou-se uma referência absoluta no mercado jurídico brasileiro. A Revista informa o crescimento da advocacia e a influência desta área profissional para o mundo dos negócios no Brasil.

Os dados apresentados ao longo das edições da publicação analisada demonstram esse considerável crescimento: na edição lançada em 2006, a lista de mais votados nas onze especialidades apresentava os nomes de 57 escritórios e 109 advogados; já a edição atual, de 2015, apresenta 547 escritórios e 1.108 advogados, um crescimento de 916% no número de escritórios e de 859% no de advogados.

⁹ Direito Ambiental, Cível, Comércio internacional, Consumidor, Contratos Comerciais, infraestrutura e regulatório, operações financeiras, propriedade intelectual, societário, trabalhista, tributário e Penal.



Crescimento do número de escritórios e advogados na Revista Advocacia 500 2006 – 2015



Fonte: Revista Análise Advocacia 500, 2015

Quando considerado o tamanho dos escritórios avaliados pela Revista, é possível também notar um grande salto no número de profissionais: em 2006, na lista entre os mais admirados, havia 18 escritórios com mais de 100 advogados/as, em 2015 esse número aumentou para 59.

É importante também destacar a presença feminina nos escritórios e entre os profissionais mais admirados, e como ela aparece ao longo da publicação. Em 2006, apenas 16 mulheres figuravam entre os 109 profissionais mais admirados, correspondendo a 15% do total. Já na edição atual, esse número é de 73, dos 1.108 profissionais, com as mulheres representando 7% do total. Percebe-se que ocorreu um aumento no número de mulheres, mas, proporcionalmente em relação aos homens, esse crescimento é ainda muito baixo, de modo que a distância entre homens e mulheres aumentou nesses 10 anos, sendo este universo ainda muito masculino.

Para demonstrar o alcance do Anuário, é importante destacar que os profissionais entrevistados responsáveis pela indicação dos escritórios e advogados, representam empresas com sede em 17 estados brasileiros e no Distrito Federal, que atuam em 80 diferentes setores da economia - apesar de contatadas pela equipe de produção da revista, empresas do Acre, Amapá, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Rondônia, Roraima, Sergipe e Tocantins não responderam, impossibilitando o alcance total do território brasileiro na edição 2015. O processo de levantamento e análise dos dados é composto por uma equipe de 10 pessoas que desenvolveram cerca de 900 entrevistas, realizadas no período entre 30 de junho e 18 de setembro de 2015 (ADVOCACIA 500, 2015, p. 14).

O resultado final da pesquisa é apresentado no anuário reunindo os 500 escritórios e 500 advogados/as mais bem votados/as¹⁰. Por especialidade – mais admirados entre as 12 especialidades; Por setor econômico – de acordo com os 36 setores¹¹ a que pertencem as empresas participantes; Por estado – segundo localização geográfica da sede/matriz declarada das bancas/escritórios.

Os escritórios e profissionais são agrupados de acordo com três categorias de atuação

¹⁰ A revista estabelece que o ranking é composto pelos 500 mais admirados, porém a lista é composta por 1º, 2º e 3º lugar, ocorrendo empate na pontuação ela mantém todos os que pontuaram entre os 3 melhores colocados e esse número de 500 é ultrapassado.

¹¹ Os 36 setores são: Açúcar e álcool; Aeronáutico; Agroindústria; Água e saneamento; Alimentos, bebidas e fumo; Automotivo e autopeças; Bancos; Borracha e plásticos; Comércio; Comércio exterior; Comunicação; Concessão rodoviária; Construção e engenharia; Educação; Eletroeletrônico; Embalagens; Energia elétrica; Farmacêutico; Financeiro; Hotelaria e turismo; Imobiliário; Máquinas e equipamentos; Material de construção e decoração; Naval; Papel e celulose; Petróleo e gás; Produtos de consumo; Química e petroquímica; Saúde; Seguros; Serviços especializados; Siderurgia e mineração; Tecnologia; Telecomunicações; Têxtil e vestuário; Transporte e logística.



da Banca: Full Service – escritórios que têm capacidade e estrutura para atender demandas de seus clientes em todas as áreas do direito; Abrangente – escritórios que atendem seus clientes nas mais tradicionais áreas do Direito ou em segmentos amplos; Especializada - escritórios que trabalham mais direcionados a um número reduzido de áreas.

Metodologia

O presente ensaio analisa por meio da iconografia, estudo descritivo da representação visual de símbolos e imagens, a forma como são retratados os profissionais da advocacia brasileira na revista *Análise Advocacia 500*. Pretende-se a partir deste foco verificar, do ponto de vista das relações raciais, no grupo dos profissionais considerados mais admirados da advocacia a presença de advogados/as negros/as.

Kossoy (2002) possui uma interessante contribuição na utilização da iconografia como metodologia de análise, segundo ele:

As informações obtidas por meio da análise iconográfica são definitivamente uteis, na medida em que nos revelam dados concretos sobre o documento no que diz respeito à sua materialização documental e aos detalhes icônicos nele gravados. Busca-se através da análise iconográfica, decodificar a realidade exterior do assunto registrado na representação fotográfica, sua face visível, sua segunda realidade (KOSSOY, 2002, p. 58-59).

As categorias de classificação de “cor ou raça” adotadas no presente ensaio são as definidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em seus levantamentos domiciliares para a identificação racial das pessoas, quais sejam: branca, preta, parda, amarela e indígena. Nessa classificação, as subdivisões preta e parda agregam-se e formam um grande grupo populacional, o negro. Essa agregação segundo Osório (2003) justifica-se pelas características socioeconômicas semelhantes.

A classificação racial dos profissionais fotografados foi identificada por meio do método da heteroatribuição de pertença, no qual outra pessoa define o grupo do sujeito analisado, tal estratégia é adotada no Brasil em registros de nascimento, de óbitos e também nos levantamentos domiciliares realizados pelo IBGE que captam a informação sobre a cor dos residentes (Osório, 2003).

Tendo em vista a persistência da desigualdade socioeconômica entre negros e brancos, discutidas à luz do preconceito racial, podemos considerar a raça enquanto categoria central para a compreensão das desigualdades sociais. Importante destacar que estamos ancorados na concepção de raça enquanto constructo social conforme propõe Guimarães (1999):

Raça é um conceito que não corresponde a nenhuma realidade natural, trata-se, ao contrário de, um conceito que se denota tão-somente uma forma de classificação social, baseada numa atitude negativa frente a certos grupos sociais, e informada por uma noção específica de natureza, como algo endodeterminado. A realidade das raças limita-se, portanto, ao mundo social [...] (GUIMARÃES, 1999, p. 9).

Segundo Guimarães (2003), as raças são efeitos dos discursos sobre a origem que



remetem a traços fisionômicos, qualidades morais, intelectuais, psicológicas, etc. São cientificamente construções sociais e devem ser estudadas por um ramo próprio da sociologia ou das ciências sociais, que trata das identidades sociais. Na mesma esteira de discussão, Munanga (2002, p. 10) afirma que “Embora raça não exista biologicamente, isto é insuficiente para fazer desaparecer as categorias mentais que a sustentam”. Sendo assim, o termo “raça” será aqui abordado, “não para afirmar sua realidade biológica, mas para explicar o racismo” (2002, p. 10).

Resultados e discussões

A edição número 10 da Revista Análise Advocacia 500, lançada em novembro de 2015, possui 370 páginas, divididas em sessões, a saber: metodologia de pesquisa aplicada ao levantamento dos dados; análise sobre os 10 anos da publicação; listas dos mais admirados, subdividida nas três categorias – por especialidades, por setores econômicos, por estados (15) e DF; pontuação alcançada pelos escritórios e advogados/as mais admirados/as; tamanho dos escritórios – por número de profissionais; perfil dos mais admirados.

Os resultados do levantamento apresentam um total de 3.446 advogados/as citados/as pelos responsáveis dos departamentos jurídicos das maiores empresas atuantes no Brasil. Desses, 1.108 obtiveram pontuação necessária para figurar na lista dos mais admirados. Entre estes, foi possível estabelecer uma análise de perfil sobre 734 profissionais.

Verificou-se que a média de idade dos/as advogados/as considerados/as mais admirados é de 46 anos e 22 anos de atuação profissional, 79% são homens e 21% mulheres, 48% cursaram universidade pública e 52% privada, 45% possuem Mestrado e 17% Doutorado. A área de maior concentração dos profissionais admirados é a do Direito Societário, com 23% dos profissionais, seguida pelo Direito Civil com 22% dos profissionais (ADVOCACIA, 2015, p. 283).

O número de escritórios mais admirados foi de 574, dos quais 59 possuem 100 ou mais advogados, 28,6% estão no mercado há 10 anos ou menos e 27,9% entre 11 e 20 anos. Entre os mais admirados, 78% estão sediados na região Sudeste (ADVOCACIA 500, 2015, p. 286). No tocante aos sócios, foi possível estabelecer um perfil destes em 502 escritórios, os que responderam o questionário enviado pela equipe de produção da revista, 29% são mulheres e 71% homens, possuem em média 43 anos de idade e 20 anos de atuação profissional (ADVOCACIA 500, 2015, p. 284). Já entre os associados¹², 49% são homens e 51% mulheres; em média, possuem 9 anos de atuação profissional e 33 anos de idade, 22% cursaram universidade pública e 78% privadas; 14% possuem Mestrado e 2% Doutorado (ADVOCACIA 500, 2015, p. 285).

A análise desenvolvida neste ensaio debruça-se sobre as fotografias de alguns sócios/as dos escritórios mais admirados, que ilustram a revista, distribuídos/as entre as páginas 32 e 219, nas quais comportam os rankings dos mais admirados por especialidades (Págs. 32 – 85); por setores econômicos (Págs. 88 – 183); e pelos 15 estados e DF (Págs. 184 – 219). A análise foi desenvolvida por meio da heteroatribuição, os grupos raciais que fazem parte os profissionais fotografados.

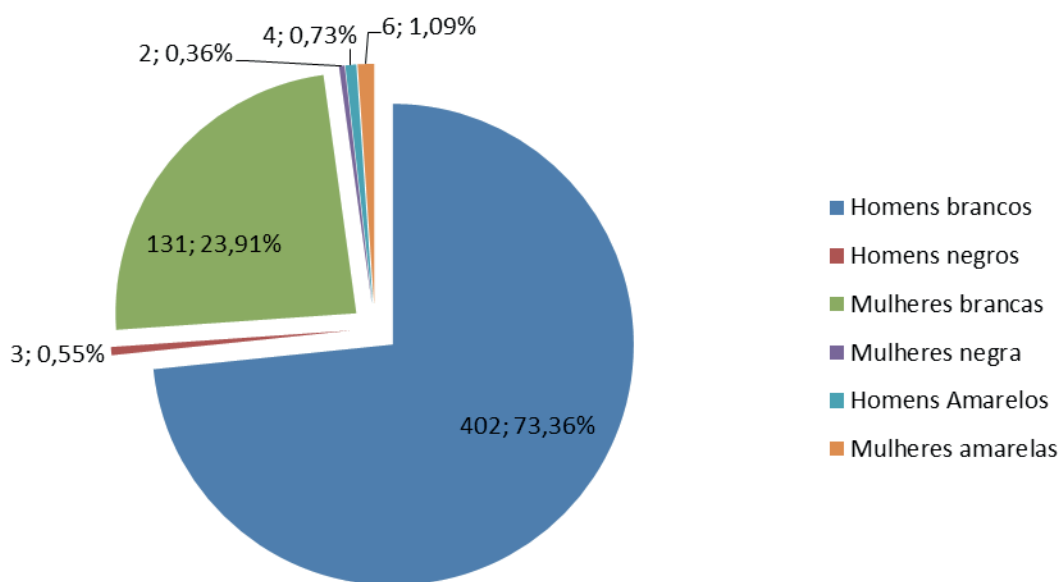
Na sessão composta pelo ranking de admiração por especialidades, constam 57

¹² Não possui vínculo empregatício com o escritório, atua com participação nos lucros, mas de forma variada, figura controversa no âmbito da advocacia.

fotografias, nas quais verifica-se a presença de 142 profissionais, dentre os quais 110 homens e 32 mulheres. Quanto à classificação racial desses profissionais, entre os homens verifica-se a presença de 1 advogado negro, 1 amarelo e 108 brancos, entre as mulheres, 32 brancas e 1 amarela.

Na sessão composta pelo ranking de admiração por setores econômicos, constam 78 fotografias, compostas por um total de 327 profissionais, sendo 244 homens e 83 mulheres. No tocante à classificação racial entre os homens, verifica-se a presença de 1 negro, 3 amarelos e 241 brancos; entre as mulheres, 2 negras, 5 amarelas e 76 brancas. Na sessão composta pelo ranking de admiração pelos 15 estados e DF, figuram 18 fotografias ilustrativas, sendo 55 homens, dentre os quais 1 negro e 54 brancos e 24 mulheres todas brancas.

Representação por gênero e Raça/cor nas fotografias da Revista Advocacia 500 - 2015



Fonte: Revista Análise Advocacia 500, 2015

Os dados apresentados acima apontam o quanto essa categoria profissional, com sócios dos escritórios mais admirados do Brasil, ainda se caracteriza pela forte presença de homens brancos. Apesar das imagens publicadas e analisadas representarem apenas uma parcela dos profissionais listados no anuário e esta ser apenas uma amostra da advocacia brasileira, os dados representam uma grande disparidade de gênero e raça, estando essa pirâmide estruturada na base por mulheres e homens negros e no topo mulheres e homens brancos. Considerando que os profissionais fotografados representam uma amostra dos/as advogados/as sócios/as dos escritórios brasileiros, é possível concluir que dos escritórios listados nessa publicação, grande parte dos recursos financeiros gerados por esse grupo, com a prestação de serviços advocatícios, circulam entre advogados(as) brancos(as), apesar dos dados do IBGE indicarem que a população brasileira é formada por 50,74% negros (pretos e pardos), 47,73% brancos, 1,09% amarelos e 0,43% indígenas, proporção que não se reflete nos dados aqui analisados sobre a advocacia brasileira.

As desigualdades sociais que atingem majoritariamente a população negra, especialmente quanto à mobilidade social, são debatidas amplamente na Sociologia brasileira



e, para alguns autores, o racismo é considerado uma das categorias centrais no contexto das discussões sobre as desigualdades no Brasil. Destacamos, dentre esses estudos sobre as relações raciais no Brasil, a forte influência exercida pela publicação do livro *Casa-grande & Senzala*, em 1933, de autoria de Gilberto Freyre, no qual foi criado no imaginário nacional uma visão romantizada da miscigenação brasileira, sem problematizar a hierarquização e os conflitos raciais existentes naquele período, e que ainda persistem na sociedade brasileira.

Alguns estudos posteriores ao de Freyre (1933), ainda que tenham reconhecido a existência do preconceito racial, consideravam a prevalência do preconceito de classe como principal fator impeditivo da ascensão social, como o estudo de Pierson (1945) “Negroes in Brazil - A Study of Race Contact at Bahia”, e Azevedo (1955) “As elites de cor numa cidade brasileira: um estudo de ascensão social & classes sociais e grupos de prestígio”.

Merecem também destaque os trabalhos desenvolvidos por Oracy Nogueira e Virgínia Bicudo, ambos orientados de Donald Pierson, mas que chegaram, através de estudos desenvolvidos em São Paulo, a conclusões muito distintas das quais chegou seu orientador.

Gomes (2013) aponta um estudo de atitudes raciais desenvolvido por Oracy Nogueira em 1942 que resultou no artigo denominado *Atitude desfavorável de alguns anunciantes de São Paulo em relação aos empregados de cor*, publicado na revista Sociologia. Tal estudo, buscava medir a rejeição ou predileção dos anunciantes brancos em relação ao empregado de cor. “Das conclusões que chegara nesse pequeno artigo, uma é a formulação, pela primeira vez, do termo “preconceito de cor” para externar uma terceira alternativa entre o preconceito racial e de classe em relação ao negro no Brasil” (GOMES, 213, p. 92).

Outro estudo importante foi a primeira dissertação/tese de mestrado sobre relações raciais defendida no Brasil, apresentada na Escola Livre de Sociologia e Política em 1945 por Virgínia Bicudo, socióloga negra, sob o título *Atitude de pretos e mulatos em São Paulo*, Bicudo (1945). Cruzando análise sociológica e psicologia social, coloca pela primeira vez no Brasil experiência e atitudes de pretos e mulatos como central para medir a existência de preconceito na cidade de São Paulo, desenvolvendo entrevistas com mais de 30 pessoas. Apesar de sua grande importância e pioneirismo, essa dissertação foi praticamente esquecida do pensamento social brasileiro.

Se Pierson acreditava que o negro que experimentava ascensão social na Bahia era assimilado pelas classes superiores, Bicudo mostrava o contrário. Seria a impossibilidade de assimilação que despertaria no negro a consciência racial e faria com que ele se unisse em associações. (GOMES, 2013, p.105)

BICUDO (1945) aponta que a escolarização superior do negro poderia promover uma ascensão social, porém não resultaria na extinção do preconceito:

O acesso ocupacional não lhe confere status social igual ao branco do mesmo nível profissional, econômico e intelectual. O preto sentindo que dele eram exigidos maiores esforços para cursar escolas superiores ou obter um “bom” emprego, novamente se traumatiza com as restrições que sofre na esfera social do branco. Sente-se considerado apenas como “profissional” e não como “pessoa”. A conquista de um diploma de escola superior ou de um cargo de responsabilidade não garantem ao preto a satisfação do desejo de ser aceito socialmente sem restrições [...] BICUDO, 1945 *apud* GOMES, 2013, p. 107)



Florestan Fernandes (1965) considerou que o preconceito e a discriminação racial seriam marcas do passado mantidas no presente, mas que a presença destes não impediria a ascensão social do negro, apenas causaria o retardamento dessa ascensão, de modo que, com o avanço do desenvolvimento econômico, esse preconceito findaria.

Estudos desenvolvidos nas décadas de 1980 e 1990 apontam que a categoria raça é central para entender as desigualdades sociais brasileiras, distanciando-se da tradição escravista e das assimetrias de classe. Para autores como Hasenbalg (2005) e Valle Silva (1978), o racismo não desapareceria com o desenvolvimento econômico, como acreditava Fernandes (1965). Pois, “se o racismo estivesse fadado a desaparecer com a progressiva racionalização trazida pela modernidade, a desigualdade deveria ter diminuído” (OSÓRIO, 2008, p. 86) algo que não era observado na realidade brasileira.

Nelson do Valle Silva(1978) e Hasenbalg (2005), demonstraram em vários trabalhos, o peso da discriminação racial na educação, mercado de trabalho, posição na estratificação social e até na participação política, Hasenbalg (2005) acreditava que o desenvolvimento econômico proporcionaria mudanças na vida dos negros, mas não extinguiria as desigualdades entre negros e brancos.

De acordo com as imagens analisadas na revista *Análise Advocacia 500*, publicação de grande relevância para a área jurídica brasileira e que funciona como um termômetro para o setor e modelo de gestão para os demais escritórios de advocacia espalhados pelo Brasil, podemos constatar que as desigualdades apontadas por Nelson do Valle Silva(1978) e Hasenbalg (2005), persistem.

Apesar de, nas últimas duas décadas, os debates sobre as desigualdades raciais e as políticas inclusivas terem conseguido grande destaque no cenário nacional, sobretudo com o julgamento pelo STF da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, que decidiu, por unanimidade, pela constitucionalidade das cotas raciais no ensino superior, a desigualdade racial e a invisibilidade de profissionais negros existente nessa categoria em nenhum momento é problematizada ou mesmo citada pela publicação analisada por este ensaio.

Considerações Finais

A ampliação do acesso de negros ao ensino superior, principalmente via políticas de ações afirmativas implementadas nos últimos anos, tem promovido um grande crescimento¹³ no número de profissionais negros na advocacia, porém tais políticas ainda não conseguiram exercer grande influência na ascensão destes aos postos de comando da advocacia privada ou na condição de sócios das grandes sociedades de advogados do Brasil.

Constata-se que a média de anos de atuação profissional dos sócios dos escritórios listados, entre os mais admirados, é de 20 anos. Portanto, vale ponderar que, considerando o período de implementação dos programas de inclusão no ensino superior, ainda não atingimos tempo razoável para ocupação e ampliação de negros nesses postos. No entanto, independente das políticas de ações afirmativas, que são recentes na história do ensino superior brasileiro, existe no Brasil um quadro de advogados/as negros/as que, apesar de uma longa atuação profissional, muito raramente conseguem ocupar o topo da pirâmide

¹³ Dados divulgados pelo presidente nacional da OAB no dia 06/02/2015 na cerimônia de posse da comissão nacional da verdade da escravidão negra.



hierárquica da advocacia privada, setor ocupado quase que exclusivamente por homens brancos.

Este cenário define a importância de análises permanentes sobre a presença de profissionais negros nas grandes sociedades de advocacia brasileiras, mas, ainda assim, os dados aqui analisados são de grande relevância para concluirmos que são de extrema importância as políticas implementadas no ensino superior, tendo em vista um cenário tão desigual.

Importante destacar a existência de iniciativas que buscam promover mudanças no campo da advocacia, como a criação da Comissão de Promoção da Igualdade Racial criada pela OAB, que visa discutir problemas relacionados às desigualdades raciais que atingem a população brasileira, mas que também promove debates internos à OAB, com o objetivo de promover maior equidade entre seus pares.

Outra iniciativa interessante é a realização dos congressos de advogadas e advogados negros, que em São Paulo realizou sua 5ª edição em 2015, sendo este um espaço para trocas de experiências e criação de estratégias de enfrentamento à sub-representação negra na advocacia.

Os resultados dessa análise demonstram o quadro de desigualdade racial na advocacia brasileira. Apesar da análise debruçar-se sobre uma única edição de uma publicação que já está consolidada no mercado jurídico há 10 anos, ela nos possibilita identificar que ainda é necessário tempo para que as políticas de inclusão no ensino superior possam nos apresentar um cenário mais positivo no tocante às relações raciais no Brasil, mais especificamente na advocacia.

Referências

- BONELLI, Maria da Glória. *Profissionalismo e Política no Mundo do Direito*. Edufscar, 2002.
- _____. CUNHA, Luciana G.; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. e SILVEIRA, M.N B. 2008 "Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia". *Tempo Social*.
- _____. *Rev. bras. Ci. Soc.* 2013, vol.28, n.83, pp. 125-140. "Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e magistratura paulistas".
- _____. *As Ciências Sociais no Sistema das Profissões: mercado de trabalho e identidade profissional dos cientistas sociais*. 1993, 323f Tese (Doutorado em Ciências Sociais) Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP.
- FERES JÚNIOR, João; Verônica Toste Daflon. *Políticas da Igualdade Racial no Ensino Superior*. *Cadernos do Desenvolvimento Fluminense*, v. 5, p. 31-43, 2014.
- FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. Globo. ([1965] 2008).
- FIGUEIREDO, Angela. *Novas Elites de Cor: Estudo sobre os Profissionais Liberais Negros de Salvador, SP*, Annablume, 2002.
- FREIDSON, Elliot. (1988) *Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política*. Tradução de Celso Mauro Paciornik. São Paulo, edusp. 1988. _____. (1996) 'Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais'. *Rev. Brasileira de Ciências Sociais*, 31:156-177.



GOMES, Janaína Damaceno. Os segredos de Virgínia: Estudos de Atitudes Raciais em São Paulo 1940 – 1955). Tese (Doutorado em Antropologia) Universidade de São Paulo, São paulo, 2013

GUIMARÃES, Antônio Sérgio. Racismo e antirracismo no Brasil. São Paulo: Editora 3, 1999.

_____. Como trabalhar “raça” em sociologia. Educação e pesquisa, São Paulo, v. 29, n.1, p. 93-107, jan/jun.2003.<<http://www.oab.org.br/noticia/28061/com-acoes-afirmativas-oab-registra-1-300-advogados-negros-por-mes>> - Acessado em 10/07/2016.

KOSSOY, Boris. Realidade e ficções na trama fotográfica. SP. 3ªEd. Ateliê Editorial. 2002.

MUNANGA, Kabenguele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: BRANDÃO, A. (Org) P. Programa de Educação sobre o negro na sociedade brasileira. Rio de Janeiro: EDUFF, 2004.

Ordem dos Advogados do Brasil. Exame de Ordem em números, 2014. Disponível em: <http://fgvprojetos.fgv.br/publicacao/exame-de-ordem-em-numeros>

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. Desigualdade racial e mobilidade social no Brasil: um balanço das teorias. In: THEODORO, M. (Org) As Políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008. 176p.

_____. O Sistema Classificatório de “Cor ou Raça” do IBGE. In: Textos para Discussão IPEA, nº. 996. Brasília: IPEA, novembro de 2003.

Os escritórios e os advogados mais admirados do Brasil in: Análise advocacia 500. Análise Editorial, São Paulo, n. 10, nov. 2015.

SCHWARCZ, Lilian. O Espetáculo das Raças – cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

Recebido em: 10/05/2016
Aprovado em: 30/05/2016