

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CAMPUS SÃO CARLOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**A COR DA ADVOCACIA EM SALVADOR: UMA ANÁLISE DO
PERFIL RACIAL DA ADVOCACIA PRIVADA NA CAPITAL
BAIANA**

Marcelo Rocha dos Santos
Orientadora: Fabiana Luci de Oliveira

São Carlos
2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CAMPUS SÃO CARLOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**A COR DA ADVOCACIA EM SALVADOR: UMA ANÁLISE DO
PERFIL RACIAL DA ADVOCACIA PRIVADA NA CAPITAL
BAIANA**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, como requisito para obtenção do título de mestre em Sociologia.

Orientação: Prof.^a Dr.^a. Fabiana Luci de Oliveira

São Carlos
2017



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Folha de Aprovação

Assinaturas dos membros da comissão examinadora que avaliou e aprovou a defesa de dissertação de mestrado do(a) candidato(a) Marcelo Rocha dos Santos, realizada em 09/06/2017:

Prof(a). Dr(a). Fabiana Luci de Oliveira
UFSCar

Prof(a). Dr(a). Maria da Glória Bonelli
UFSCar

Prof(a). Dr(a). Janaina Damaceno Gomes
UERJ

Certifico que a sessão de defesa foi realizada com a participação à distância do membro Prof(a) Dr(a) Janaina Damaceno Gomes e, depois das arguições e deliberações realizadas, o(a) participante à distância está de acordo com o conteúdo do parecer da comissão examinadora redigido no relatório de defesa do(a) aluno(a) Marcelo Rocha dos Santos.

Prof(a). Dr(a). Fabiana Luci de Oliveira
Presidente da Comissão Examinadora
UFSCar

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Xangô, orixá da justiça, que rege a minha cabeça e me deu forças e serenidade nos momentos difíceis e me guiou até a conclusão dessa pesquisa. Agradeço aos meus ancestrais que resistiram às atrocidades do passado e nos transmite forças para continuarmos a resistindo às injustiças do presente.

Costumamos afirmar que o processo de escrita é solitário, mas na solidão da escrita recebi muitas boas vibrações emanadas dos familiares e amigos de Salvador e Lauro de Freitas, e também dos novos amigos que encontrei nessa minha jornada no estado de São Paulo.

Gostaria de agradecer à minha orientadora, por acreditar e apostar nesse trabalho, apesar da minha inexperiência, e por ter me conduzido nessa empreitada no mundo da Sociologia e pela compreensão nos momentos difíceis.

Agradeço a minha família, minha mãe Aurelina (Nenzinha) e meu Pai Manuel, que sempre priorizaram e me proporcionaram a melhor educação possível e sempre me deram todo apoio possível e impossível nessa minha trajetória acadêmica, ao meu irmão Luis (Luisinho), que sempre me deu todo o incentivo e acreditou no meu potencial, e que durante essa minha jornada em São Paulo, me agraciou com o melhor e mais lindo presente, minha sobrinha Sarah Luiza, que chegou pra trazer luz e alegria pra nossa Família.

Agradeço especialmente a minha companheira e amiga de todas as horas, sem sua força e incentivo, certamente nada disso teria sido possível, muito obrigado por tudo, te amo.

Aos meus familiares, primos: Joice, Marcos, seu apoio foi fundamental, Sérgio, Jonas, Filipe (in memoriam), Lucas, Daiane, Leila (in memoriam), Lilian, Jailza, Cristina, Fernando, Ana Paula, Fernanda Andréia, Fernando, Rondineli, Fernanda, Maria, Ricardo, Josse, Vânia, Nina, Keila e os demais.

Aos sobrinhos e afilhados: Bia, Augusto, Sarah, Leilinha, Luanda, Evelin, Sofia, Douglas, Ágata, Fabrício, Duda, Alefinho, Iasmin, Paulinho, Filipinho.

Aos tios: Bomfim, Maria José (Zeca) (in memoriam), Carlinhos, Maria José (Zezé), Lícia, Ana, Conceição, Lícia (in memoriam), Edvaldo (diva), Pichita (in memoriam), Nina.

Aos meus avós, a quem dedico em especial essa dissertação, e que infelizmente não estão mais conosco: Maria Margarida, Irineu, Alzira e Rufino.

À minha sogra, meus cunhados: Joseval (Tito Lama) e Ivan, Minha cunhada: Luzinete, meus tios de SP: Ivonete, Beto, Nilton, Gildete, Minha avó Margarida

Aos amigos de Lauro de Freitas e Salvador: Edilson, Mauricio, Marcelo, Tiago, Daniel, Joca, Cláudio (Duendy), Ricardo, Joelson (Yogi), Danilo, George (Sedro), Tiago, Adriana, Patrícia, Valnei, Elder, Tai,

Aos amigos que encontrei em São Paulo: Jaqueline, Michele, Waldemiro, Janice, Ingrid, Renan, Deivison, Leila, Dionísio, Wellington e Ana Siane, amigos com quem pude compartilhar experiências e aprendi muito durante esse processo, a amizade persiste, o pessoal da Frente Negra UFSCar, Coletivo Café das Pretas, Coletivo de estudantes africanos CAASCAR, ao Mama África, os dias em São Carlos foram melhores com o nosso futsal.

Aos amigos do Movimento negro, em especial MNU, Movimento Hip Hop, PCE, Grupo Fúria Consciente, essa pesquisa também é resultado dos aprendizados que tive com vocês.

Quero agradecer também ao PPGS-UFSCar, todos os excelentes professores que tive a oportunidade de conhecer e aprender bastante, em especial ao professor Valter Silvério, pela grande referência que se tornou para mim e pelas aulas instigantes que tive o privilégio de assistir. À professora Janaína Damaceno, que numa curta estadia em São Carlos contribuiu de forma significativa para essa minha jornada, à professora Gloria Bonelli, pelas importantes contribuições durante toda essa jornada e pela sorte que tive em participar de sua última turma da disciplina de Sociologia das profissões.

Agradeço também às professoras Tatiane Cosentino, por todo apoio e as sugestões dadas na banca de qualificação. À professora Ana Juvenal, referência desde a minha chegada na UFSCar.

Aos grupos de pesquisa: NEDJUS, NEAB, Afrodiáspora, Sociologia das profissões.

Agradeço também aos que esqueci de citar o nome, nunca é possível lembrar de todos, mas as boas energias foram recebidas e sou grato por isso.

Por fim agradeço ao RAP e ao HIP HOP, não fosse aquela fitinha K7 dos Racionais MC's – Sobrevivendo no inferno, há 20 anos atrás, talvez minha trajetória teria sido outra, dali surgiu o interesse pelas questões raciais, que foram irrigados pela PCE – Posse de Conscientização e Expressão e adubada pelo Movimento Negro Unificado.

UBUNTU!!!

*“Quem foi que disse que seria fácil, te enganou e se enganou também, conto com a fé
em tudo o que faço...”
Tudo que você precisa – Rashid*

*“Perseverança que coincide com a força de vontade, inteligência, persistência na
maior intensidade, compreensão de que o tempo não para”
Força de vontade - Fúria Consciente*

*“... Então cerra os punhos, sorria
E jamais volte pra sua quebrada de mãos e mente vazias”
Levanta e anda - EMICIDA*

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo central analisar a inserção de profissionais negros no mercado jurídico, com ênfase na advocacia privada, no município de Salvador - BA. O interesse está em verificar, cerca de uma década após a implementação de ações afirmativas no ensino superior, como está o campo profissional do Direito no que tange a presença negra nesse campo de formação e atuação profissional. Analisamos no âmbito de formação, duas instituições de ensino superior, a UFBA (Universidade Federal da Bahia) e a UCSAL (Universidade Católica do Salvador), selecionadas com base em sua tradição no ensino do Direito, pois são as duas mais antigas do estado da Bahia, e também devido ao alto desempenho dessas universidades no ENADE e no Exame da OAB. Inicialmente buscamos analisar o ingresso de estudantes negros nessas duas universidades, compreendendo o período entre 2003 e 2016. Em seguida analisamos a inserção de profissionais negros no mercado das sociedades e grandes escritórios de advocacia na cidade de Salvador, observando os escritórios de maior prestígio na cidade, selecionados com base na revista Análise Advocacia 500. O arcabouço teórico que informa a pesquisa é o da Sociologia das Relações Raciais, ancorado na concepção de raça enquanto construto social, conforme propõe Guimarães (1999), e no diálogo com a Sociologia das Profissões, com base nas contribuições teóricas de Eliot Freidson (2001), e nas pesquisas de Bonelli (2002; 2008, 2013). Em termos de método, nos valem de dados quantitativos secundários (dados do Inep) e da geração de dados qualitativos primários a partir da análise iconográfica nos sites dos maiores escritórios de Salvador, assim como na supracitada revista que serviu para selecioná-los, e também por meio de entrevistas semiestruturadas, tanto com docentes dos cursos de Direito das referidas Universidades, no âmbito do ensino, quanto com advogadas e advogados negros, no âmbito do mercado, sempre buscando compreender suas percepções acerca das relações raciais no mercado da advocacia soteropolitana. Nossa principal conclusão é de que as políticas das ações afirmativas promoveram a democratização do acesso ao ensino do Direito em Salvador formando um grande número de advogados negros, porém, a absorção desses profissionais pelo mercado da advocacia privada ainda encontra barreiras raciais, que impossibilitam o acesso desses profissionais aos grandes escritórios de Salvador.

Palavras-chave: Ensino Superior; Direito; Ações afirmativas; Raça; Advocacia; Advogados(as) negros(as); Salvador.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the insertion of black professionals in the legal market, with emphasis on private advocacy, in the city of Salvador - Bahia. The interest is to verify, about a decade after the implementation of affirmative action in higher education, as is the professional field of Law, and how is the black presence in this field of training and professional performance. In the scope of formation, two higher education institutions, UFBA (Federal University of Bahia) and UCSAL (Catholic University of Salvador), selected based on their tradition in the teaching of Law, are the two oldest in the state of Bahia, and also due to the high performance of these universities in ENADE and the OAB Exam. Initially, we sought to analyze the enrollment of black students in these two universities, covering the period between 2003 and 2016. We then analyze the insertion of black professionals in the corporate market and large law firms in the city of Salvador, observing the most prestigious offices in the city, Selected based on the magazine *Análise Advocacia 500*. The theoretical framework that informs the research is the Sociology of Race Relations, anchored in the conception of race as a social construct, as proposed by Guimarães (1999), and in the dialogue with the Sociology of Professions, Based on the theoretical contributions of Eliot Freidson (2001), and Bonelli research (2002, 2008, 2013). In terms of method, we use secondary quantitative data (Inep data) and the generation of primary qualitative data, based on the iconographic analysis of the websites of the largest offices in Salvador, based on the publication *Análise Advocacia 500*, as well as in the publication itself, As well as semi-structured interviews with UFBA and UCSAL Law Teachers (in the area of education) and black lawyers and attorneys (in the market), seeking to understand their perceptions about racial relations in the market of soteropolitan law. Our main conclusion is that affirmative action policies have promoted the democratization of access to the teaching of law in Salvador, forming a large number of black lawyers, but the absorption of these professionals by the private law market still finds racial barriers, which make it impossible to access them. To the large offices in Salvador.

Keywords: Higher Education; Right; Affirmative actions; Race; Advocacy; Black lawyer (s); Salvador.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Comparativo: proporção de docentes das Faculdades de Direito da Bahia por Raça/Cor. 2009 / 2014	53
Gráfico 2 - Inscrição e aprovação no Exame de Ordem (VII – XIII edições) por Raça/Cor	54
Gráfico 3 - Crescimento do número de escritórios e advogados na Revista Advocacia 500 2006 - 2015	63
Gráfico 4 - Representação por gênero e Raça/cor nas fotografias da Revista Advocacia 500 – 2015	68
Gráfico 5 - Representação por gênero e raça/cor nos escritórios de Salvador 2016	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição dos candidatos selecionados para os cursos de Direito, Eng. Elétrica, Eng. Mecânica, Eng. Química, Eng. Civil, Medicina, Odontologia, Psicologia e Arquitetura, por raça/cor (2004 – 2012*)	48
Quadro 2 - Distribuição percentual do rendimento familiar total em classes de salários mínimos dos candidatos selecionados no vestibular da UFBA para os cursos de Direito, Eng. Elétrica, Eng. Mecânica, Eng. Química, Eng. Civil, Medicina, Odontologia, Psicologia e arquitetura (2004 – 2012*)	49
Quadro 3 - Proporção de estudantes matriculados no curso de Direito da UCSAL por Raça/Cor 2015	50
Quadro 4 - Proporção de estudantes matriculados no curso de Direito da UFBA por Raça/Cor 2015	51
Quadro 5 - Proporção de docentes das Faculdades de Direito do Brasil por Raça/Cor 2009	51
Quadro 6 - Proporção de docentes das Faculdades de Direito do Brasil por Raça/Cor 2014	52
Quadro 7 - Proporção de docentes das Faculdades de Direito da Bahia por Raça/Cor 2014	52
Quadro 8 - Levantamento do perfil profissional no site dos escritórios mais admirados de Salvador segundo a Revista Análise Advocacia 500 (2014 – 2015)	70
Quadro 9 - Caracterização dos entrevistados	74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados
ENADE – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
FIES – Fundo de Financiamento Estudantil
GEMAA – Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP - – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LAESER - Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais
MPF – Ministério Público federal
OAB – Ordem dos Advogados do Brasil
PEA – População Economicamente Ativa
PME – Pesquisa Mensal de Emprego
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
POF – Pesquisa de Orçamentos Familiares
PPV – Pesquisa sobre padrões de Vida
PROUNI – Programa Universidade Para Todos
STF - Supremo Tribunal Federal
TER - Tribunal Regional Eleitoral
UCSAL – Universidade Católica do Salvador
UFBA – Universidade Federal da Bahia
UNEB – Universidade do estado da Bahia
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a educação, a ciência e a cultura

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	13
Da Itinga à UFSCar: minha jornada.....	13
INTRODUÇÃO	18
Percurso metodológico	24
CAPÍTULO I	28
A sociologia das profissões e o campo do Direito.....	28
Relações raciais no Brasil	33
Mercado de trabalho e a persistência das desigualdades	38
Ascensão social do negro em Salvador.....	42
CAPÍTULO II	46
As Ações afirmativas e a presença dos negros no ensino superior.....	46
CAPÍTULO III	55
A presença negra na trajetória do Direito no Brasil: entre a invisibilização e a visibilidade heroica	55
Transformações no exercício da advocacia brasileira	58
Advocacia em Salvador	59
Revista Análise Advocacia 500: retratos da Advocacia brasileira	62
Profissionais negros na Advocacia Soteropolitana	69
CAPÍTULO IV	74
Profissionais negros: trajetórias e percepções da advocacia privada em Salvador.....	74
Origens e trajetórias	75
Diferenças geracionais e atuação política	79
Porque o Direito?.....	83
A presença negra na universidade.....	85
Transição: entre a formação e a profissão.....	88
Advogados negros em Salvador.....	92
CONSIDERAÇÕES FINAIS	99
REFERÊNCIAS	107
APÊNDICE 01	113
APÊNDICE 02	115

APRESENTAÇÃO

Da Itinga à UFSCar: minha jornada

Pesquisar advogados negros em Salvador não foi tarefa fácil. Foi revisitar constantemente minha própria trajetória, apesar de ainda ser Bacharel em Direito. Cada relato colhido, cada situação enfrentada, cada dificuldade superada, relatadas por meus/minhas interlocutores(as), faziam-me revisitar minha trajetória de vida e acadêmica.

Alguns relatos me faziam perceber que eu poderia facilmente estar do lado oposto da entrevista, me faziam lembrar as dificuldades enfrentadas por meus pais, tios, primos, e as dificuldades enfrentadas ainda hoje por muitos jovens negros e negras, na luta pelo acesso e permanência no ensino superior.

Mas vamos voltar no tempo um pouquinho. Na minha infância/adolescência três fatores, de alguma forma, influenciaram significativamente minha trajetória para que hoje eu possa estar aqui, concluindo um Mestrado em Sociologia na Universidade Federal de São Carlos, com uma pesquisa que trata sobre as trajetórias e dificuldades enfrentadas por pessoas negras na universidade e no mercado de trabalho.

Lembro-me que, quando criança, apesar de meus pais nunca terem participado de qualquer organização do movimento negro, me intrigava um livro que tinha em minha casa, em sua capa tinha a fotografia de um homem negro com as mãos acorrentadas, seu título: Caminho da Liberdade, do autor Howard Fast. Sempre “brinquei” com este livro, acho que não sabia ler e escrever ainda, mas tentava rabiscar meu nome nele, ficava curioso pra saber qual história ele contava. Quando aprendi a ler, não me dediquei à sua leitura, preferia jogar futebol na rua de casa, mas ele sempre esteve guardado e conservado para um futuro próximo.

Outro fator relevante era a constante presença da questão racial no meu círculo de amigos. Apesar de não termos noção disso, um dos meus melhores amigos de infância também se chama Marcelo, sempre fomos muito grudados de sair nas ruas abraçados, brincávamos juntos e pra nos identificar os demais amigos nos chamavam com o acréscimo do marcador racial, para que não houvesse dúvida sobre que estavam chamando, portanto éramos, Marcelo Branco, ele, e Marcelo Preto, eu. Adjetivos nunca problematizados por nós, sempre levamos isso numa boa.

O terceiro fato importante e que de forma indireta me levou a entender os dois primeiros foi uma fita K7 comprada por meu irmão Luisinho e meu Primo Marcos (por acaso, eles foram compra a fita de uma banda de reggae, que felizmente não encontraram), essa fita K7 comprada em 1997 ou 1998, não lembro ao certo, foi simplesmente o maior álbum de RAP da história da música brasileira, Racionais Mc's – *Sobrevivendo no Inferno*, que esse ano comemora seus 20 anos de lançamento.

Esse álbum foi pra mim uma fita K7 pois, naquele tempo, som com toca-CDs era pra poucos lá na Itinga, periferia de Lauro de Freitas, região metropolitana de Salvador. Como ia dizendo, esse álbum foi a verdadeira revolução nas periferias do Brasil e a fita foi uma revolução pra mim, tranquilamente divido minha vida entre antes e depois de *Sobrevivendo no Inferno*.

Lembrei de ter escutado aquela batida e levada entes, logo recordei a música *Gente da gente*, do grupo de pagode *Negritude Jr*, que tinha a participação do Mano Brown, e que já me despertou certa curiosidade com aquele estilo diferente de cantar, mas escutar aquela fita completa foi demais. Apesar de ter apenas 13 ou 14 anos, após escutar repetidas vezes, comecei a absorver a mensagem, para além dos versos rimados e batidas pesadas.

Esse foi o meu despertar pra essas questões, escutar frases como “periferia é periferia, vários botecos abertos, várias escolas vazias”, “Mas não, permaneço vivo, não sigo a mística, 27 anos contrariando a estatística” ou a mais impactante de todas,

60% dos jovens de periferia sem antecedentes criminais, já sofreram violência policial;
A cada quatro pessoas mortas pela polícia, três são negras;
Nas universidades brasileiras, apenas 2% dos alunos são negros;
A cada quatro horas, um jovem negro morre violentamente em São Paulo;
Aqui quem fala é Primo Preto, mais um sobrevivente” (capítulo 4, Versículo 3 – Racionais Mc's, 1997).

Até aqueles dias, essas questões não eram relevantes para mim, a partir daquele momento se tornaram. A curiosidade me fez buscar outras fitas dos Racionais e pesquisar na biblioteca da escola sobre temas que eles abordavam em suas músicas, numa delas Voz ativa, cantavam “Precisamos de um líder de crédito popular, como Malcolm X em outros tempos foi na américa”, eu precisava saber quem era esse Malcolm, e encontrei informações na Enciclopédia Barsa da biblioteca da escola.

Tomei coragem e resolvi ler aquele livro que citei anteriormente, o primeiro livro que li, antes só revistinhas em quadrinhos, seu prefácio era escrito por W.E.B Du Bois, o

livro contava a história de Gideon Jackson, homem negro que lutou na guerra civil americana em troca de sua liberdade, história forte, mas motivadora, desde então não parei.

Em 2000 me aproximei do Movimento Hip Hop através de um programa de rap, Impacto Hip Hop, de uma rádio comunitária da minha cidade, fui convidado pelos locutores e passei a frequentar as reuniões da PCE – Posse de Conscientização e Expressão, coletivo de jovens negros que debatiam os problemas do bairro, e estudavam sobre as questões raciais e Pan-africanismo.

Em 2001 ou 2002 ajudei na construção e realização do aniversário da PCE, entre as diversas pessoas que fizeram discurso em homenagem ao coletivo, estava Vilma Reis, mulher negra, rastafári, com a voz potente, o discurso afiado. Àquela altura eu já sabia da existência da universidade, mas até aquele dia isso pra mim não era algo aspirado, mas depois de escutar a trajetória daquela mulher, decidi que aquele era o caminho que queria seguir. Atualmente Vilma Reis é a Ouvidora Geral da Defensoria Pública do estado da Bahia, cargo para o qual foi reconduzida para o biênio 2017/2019, após ocupá-lo no biênio 2015/2016.

Desde então passei a frequentar eventos e seminários sobre relações raciais em Salvador, num desses conheci o Dr. Samuel Vida, advogado negro, uma das referências do movimento negro baiano, e de alguma forma escutar as coisas por ele dita, me despertaram um interesse pelo Direito. Já flertava também com as Ciências Sociais, mas também gostava bastante de História, então fui direcionando meus caminhos para a área das ciências humanas, nessa época ainda estava no ensino médio e tinha tempo para decidir.

Nessa trajetória no movimento negro e Hip Hop, tive a oportunidade de participar de diversas ações pela aprovação e da política de cotas na UFBA, entre elas o Hip Hop pelas cotas, organizado pela Rede Aiyê Hip Hop, evento que reuniu diversas posses de Hip Hop de Salvador e região metropolitana no salão nobre da reitoria da UFBA, as cotas foram aprovadas em 2004 e passaram a vigorar em 2005.

Conclui o ensino médio em 2004 e, após participar de atividades do movimento negro em Salvador, tive a oportunidade de participar do Consórcio Nacional da Juventude em 2005, programa social direcionado aos jovens em condição de vulnerabilidade social, financiado pela Governo Federal, participei do curso de Dj oferecido pelo Instituto Stive Biko, pré-vestibular pioneiro na preparação de jovens negros para o ingresso no ensino superior, por indicação de Marcus Alessandro, então Coordenador estadual do MNU

Bahia, passei a participar do programa e me filiei ao MNU no mesmo ano, outra organização importantíssima na minha formação política, na qual aprofundei meus conhecimentos sobre as desigualdades raciais no Brasil e as estratégias de enfrentamento ao racismo.

Em 2005 passei a me preparar para o vestibular, estudei no Pré-vestibular comunitário MARV, no bairro de Itinga, em 2006 retornei para o instituto Stive Biko onde cursei o pré-vestibular, em razão da não aprovação nos vestibulares prestados no ano anterior. Após tentativas na UFBA e UNEB, fui contemplado com uma bolsa integral do PROUNI em 2007, para o curso de Direito da Universidade Católica do Salvador. Durante minha graduação, vivi grande parte das experiências narradas por meus interlocutores, me sentia um peixe fora d'água, tive vontade de abandonar, sofri com dificuldades financeiras durante um período sem emprego ou estágio, após conseguir estágio, sofri as mesmas discriminações relatadas pelos profissionais que entrevistei nessa pesquisa, assim como eles, eu não tinha “cara de advogado” ou estagiário de Direito.

Não consegui a aprovação no exame de ordem antes da conclusão do curso e após minha formatura em 2013, com algumas economias que consegui juntar durante o período de estágio mudei para Marília, interior de São Paulo, onde minha noiva Ivanilda concluía a graduação, em busca do sossego e melhor concentração para prova da OAB, e também elaboração de um projeto de Mestrado. Mais uma vez não fui aprovado no Exame da Ordem, ela foi aprovada no Mestrado em educação da UFSCar e pra lá mudamos, passei a frequentar a universidade e participar de alguns eventos acadêmicos e disciplinas ofertadas, assistir bancas de Mestrado e Doutorado.

Com a ajuda de algumas pessoas, consegui elaborar o projeto de pesquisa e ingressar no PPGS UFSCar, como falei no início, as histórias apresentadas são minhas também, fui o primeiro em minha casa a ingressar no ensino superior, como alguns dos entrevistados. Minha mãe é doméstica, ainda hoje aos 63 anos de idade, apesar da aposentadoria, faz alguns bicos pra ajudar na renda, meu pai aos 60 anos ainda trabalha como pedreiro, meu irmão que é mais velho que eu 4 anos, em razão das circunstâncias precisou iniciar cedo na construção civil, felizmente há 2 anos com o auxílio do Fies ingressou no curso de Engenharia Elétrica, apesar das dificuldades em conciliar o trabalho diário pesado está tocando os estudos.

Eu, apesar das dificuldades que enfrentei, o fato de ser caçula me possibilitou uma maior dedicação aos estudos e devido à minha aproximação com os movimentos hip hop e negro, pude mirar outros horizontes, Quando falamos que representatividade importa

não é retórica, o fato de ter escutado uma mulher negra socióloga e um homem negro advogado, com trajetórias de vida semelhantes à minha, me permitiu acreditar ser possível sonhar e buscar rumos diferentes da maioria dos meus amigos de infância, isso ainda não me permitiu a independência financeira, mas me possibilitou o acesso ao conhecimento e a experiências que nunca imaginei experimentar.

INTRODUÇÃO

O interesse em pesquisar o perfil racial da advocacia privada em Salvador é decorrente das minhas observações enquanto estudante de Direito, bolsista PROUNI (Programa Universidade Para Todos), em uma universidade privada, UCSAL (Universidade Católica do Salvador), entre 2007 e 2012, na cidade de Salvador. Observei *in loco* o que sempre foi pautado pelo Movimento Negro Brasileiro: o reduzido número de estudantes negros nos cursos considerados de elite. Durante minha trajetória de formação acadêmica, notei que o conjunto das políticas adotadas pela universidade para os bolsistas PROUNI, em sua maioria negros, restringia a efetiva participação desses estudantes ao conjunto de possibilidades acadêmicas disponibilizadas pela instituição como, por exemplo, bolsas de iniciação científica, que não eram concedidas a esses estudantes sob a alegação de não ser possível o acúmulo de benefícios, limitando assim a possibilidade de atuação e elaboração científica desse grupo de estudantes.

Outro fator importante para a definição do tema de pesquisa motiva-se pela minha atuação enquanto estagiário num escritório de advocacia de grande porte de Salvador, momento em que pude notar que a baixa presença negra não se dava apenas no âmbito do ensino, mas também alcançava o campo profissional do Direito: seja na condição de estagiários(as), de advogados(as), promotores(as), defensores(as) públicos(as), juizes(as), desembargadores(as), ou seja, no universo jurídico como um todo.

Esse contexto suscitou o interesse em compreender de forma sistemática como se encontrava a realidade profissional de negros no universo jurídico da cidade proporcionalmente mais negra do Brasil¹, com foco específico na advocacia e, especialmente, no contexto após as políticas de ações afirmativas, que ampliaram as vagas e possibilitaram um maior acesso aos negros às universidades públicas e particulares brasileiras.

A pergunta central que essa pesquisa buscou responder é: após as políticas de inclusão no ensino superior, que resultou no aumento de negros nos cursos de Direito, como ocorre a inserção de advogados negros no mercado da advocacia privada de Salvador, em especial, nos grandes escritórios?

¹ Segundo dados do Censo (IBGE, 2010), a população negra representa 79,23% do contingente total da população da cidade, apresentando uma maior proporcionalidade de auto declaração negra entre as capitais brasileiras. Em valores absolutos, São Paulo é a cidade mais negra, de acordo com dados do Censo 2010, tendo cerca de 4,8 milhões de negros, frente aos 2,1 milhões de negros em Salvador.

Para responder a essa questão, trabalhamos com dados secundários sobre o perfil racial dos estudantes dos cursos de Direito em Salvador e com dados qualitativos gerados a partir de análise iconográfica dos sites de escritórios da cidade, das páginas da revista *Análise Advocacia 500*, assim como com a aplicação de entrevistas qualitativas realizadas com docente dos cursos de Direito da UFBA e UCSAL e com profissionais negros do mercado da advocacia privada em Salvador.

Nesse sentido, ao realizar um levantamento bibliográfico acerca do tema no Banco de teses e dissertações da Capes, nos periódicos indexados no Scielo e no IBICT, percebemos uma grande produção de pesquisas sobre as ações afirmativas, estudos que discutem a necessidade de tais medidas, a constitucionalidade dessas e seus impactos no perfil dos estudantes de ensino superior no Brasil.

Especificamente no campo do Direito, existem poucas pesquisas que analisam o impacto das ações afirmativas e a trajetória de estudantes cotistas. Foram localizados apenas três trabalhos: (Holanda, 2008; Barreto, 2014; Lima, 2013), e tratando especificamente de Salvador foram localizados cinco estudos que desenvolvem uma análise sobre os impactos da política de cotas nos cursos de maior prestígio da UFBA (Almeida Filho, 2005; SANTOS; QUEIROZ, 2006a; 2006b; 2013; ESPIRITO SANTO, 2013), dentre os quais o curso de Direito. Entretanto, não localizamos no Brasil estudos que buscassem desenvolver uma análise cruzando as informações de inserção no campo acadêmico com o mercado profissional da advocacia.

Em *Why there are so few black lawyers in corporate Law Firms? An institutional analysis*, David B. Wilkins e G. Mitu Gulati (1996), desenvolvem uma análise sobre a sub-representação de advogados negros nas grandes firmas de advocacia dos Estados Unidos buscando compreender quais os fatores influenciam a ausência desses profissionais, mesmo decorridos quarenta anos da implantação das ações afirmativas no ensino superior daquele país, políticas essas que resultaram no aumento da presença de negros nos cursos de Direito.

No presente estudo, buscamos desenvolver não uma análise de desempenho acadêmico ou de trajetória profissional, mas sim verificar os desafios existentes no processo de inclusão profissional antes e após a adoção das políticas de ações afirmativas no ensino superior, neste caso, no campo do Direito.

Existem, de certo, dificuldades quanto ao acesso e/ou levantamento de dados para uma análise mais detalhada. Por exemplo: solicitamos junto à OAB-BA informações sobre as sociedades de advogados de Salvador e, apesar de reiterar esse pedido, não nos

foi encaminhada resposta. Buscamos também informação quanto ao número de profissionais registrados na OAB-BA, sendo constatada a existência de 41.335 em todo o estado, em Salvador temos 25.077 profissionais inscritos, dentre os quais 12.354 mulheres e 12.723 homens², no tocante ao pertencimento racial destes profissionais, obtivemos a informação de que a Ordem está planejando a realização de um censo para levantamento dessa informação, mas ainda sem previsão para início e conclusão.

Um dos entrevistados da presente pesquisa apontou para isso ao comentar o cenário da advocacia no estado da Bahia.

Aqui na Bahia estamos propondo que seja feito um censo da advocacia, exatamente pra gente tentar trazer à tona de maneira mais visível, quem é esse perfil, quem de fato está na advocacia? e um censo não só quantitativo, mas por exemplo, são 40 mil advogados, digamos, eu não me surpreenderei se nós descobrirmos que 15 mil são negros, mas onde estão esses 15 mil ou 10 mil negros? quantos são donos de escritórios? quantos estão estabelecidos há 30 anos? quantos são recém formados, que pelem pra sobreviver na condição e advogado freelancer? quantas mulheres negras? quantos homossexuais? Talvez a gente tenha condição de pensar o perfil da advocacia. (VS, advogado e docente, 49 anos).

O cenário da advocacia privada em Salvador tem apresentado um grande crescimento nos últimos anos. O número de bacharéis em Direito tem crescido bastante em virtude da democratização do acesso ao ensino superior e do aumento de instituições que ofertam cursos de Direito, que chegam a 24³ na capital baiana.

Como reflexo disso, a cada edição do Exame de Ordem da OAB⁴ são lançados profissionais ao mercado da advocacia, tornando essa uma área cada vez mais competitiva, apresentando muitas dificuldades de inserção no mercado para os profissionais recém-habilitados para o exercício da advocacia.

O Presidente nacional da OAB, Marcos Vinícius Furtado Coelho, em cerimônia de Posse da Comissão Nacional da Verdade da Escravidão Negra, realizada em 06 de fevereiro de 2015, afirmou que nos 30 meses anteriores havia ocorrido o ingresso de 39.000 novos advogados negros nos quadros da OAB, correspondendo a 1.300 novas

² Quadro de advogados OAB-BA. Disponível em: < <http://www.oab-ba.org.br/oab/servicos/quadro-de-advogados/>>. Acesso em 23/03/2017.

³ Fonte: E-Mec - base de dados oficial e única de informações relativas às Instituições de Educação Superior – IES e cursos de graduação do Sistema Federal de Ensino.

⁴ Exame, cuja aprovação é requisito necessário para a inscrição nos quadros da OAB como advogado, nos termos do Art. 8º, IV, da Lei n. 8.906/1994,3 que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, é oferecido ao bacharel ou estudante de Direito que, na data de inscrição, esteja regularmente matriculado no último ano do curso de graduação em Ciências Jurídicas. O Exame é oferecido três vezes por ano, até maio de 2017 foram realizadas 22 edições unificadas da avaliação, sendo da FGV Projetos a responsabilidade pela organização desde a segunda edição unificada (FGV, 2014).

inscrições por mês⁵, contudo, não existem informações sobre fontes de dados que possibilitaram essa conclusão.

Apesar dessa afirmação de seu presidente, e da OAB ter apoiado e defendido junto ao STF a constitucionalidade das ações afirmativas no ensino superior, pouco foi feito pela instituição internamente para priorizar a geração de dados sobre a presença negra no exercício da advocacia no país e, menos ainda, numa busca de implementação de políticas que possibilitem uma maior inserção de novos profissionais negros em seus quadros e/ou direcionadas a profissionais negros recém-formados, o que demonstra a persistência da ideologia da *expertise* profissional e a ideia da meritocracia, que impactam diretamente a invisibilidade dos marcadores sociais e raciais nesse grupo profissional, de modo que, sem esses dados, torna-se complicada uma análise mais ampliada sobre possíveis desigualdades existentes no seio da categoria e, por consequência, implica dificuldades em promover políticas direcionadas aos grupos sub-representados em níveis nacional e/ou local.

Considerando as dificuldades estatísticas apontadas, esta pesquisa de mestrado busca analisar a inclusão de negros nos cursos de formação em Direito em duas das principais instituições de ensino superior da capital baiana: UFBA e a UCSAL, que situam os cursos de Direito mais antigos de Salvador, iniciados em 1891 e 1961, respectivamente.

Dados do Censo da educação superior do ano de 2015 nos informam que, dos 1006 estudantes matriculados no curso de Direito da UCSAL, 2,2% não declararam seu pertencimento racial, enquanto 0,4% eram amarelos, 25,9% brancos, 0,3% indígenas, 47,1% pardos e 24,1% pretos, representando um total de 71,2% de estudantes negros matriculados em 2015, número bastante expressivo nessa instituição.

Na UFBA foram apresentadas 388 matrículas, sendo que 73,7% dos matriculados não declararam seu pertencimento racial, 4,9% brancos, 0,3% indígenas, 16,5% pardos e 4,6% pretos, sendo, portanto, 21,1% negros. Apesar dessa superioridade na presença de estudantes declarados negros, os dados da UFBA apresentam grande fragilidade em razão de 73,7% não terem declarado seu pertencimento racial.

A pesquisa buscou analisar as possíveis transformações ocorridas nesses dois cursos de Direito em razão das recentes políticas de inclusão implantadas no ensino

⁵ OAB. Com ações afirmativas, OAB registra 1.300 advogados negros por mês. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/noticia/28061/com-acoes-afirmativas-oab-registra-1-300-advogados-negros-por-mes>>. Acesso em 11/09/2016.

superior, no que diz respeito ao perfil racial dos seus alunos, e verificar de que modo isso tem se refletido no perfil dos profissionais da advocacia que atuam nos escritórios de grande porte da cidade de Salvador.

Buscamos junto às instituições os dados referentes aos períodos entre 2003 e 2016, porém, não foram fornecidos por ambas, em razão disso a nossa análise referente à mudança no perfil dos estudantes restou prejudicada. Foi possível levantar apenas os dados apresentados pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) no censo do ensino superior 2015 e a percepção dos profissionais entrevistados ao longo de suas formações.

Uma consideração importante é que parte desses bacharéis em Direito podem estar se direcionando para carreiras no serviço público, ou mesmo outras áreas do setor privado, questão que foi levantada na realização das entrevistas. Conforme assinalaram dois dos entrevistados:

Inicialmente eu comecei focando em concurso [...] Mas o tempo foi passando e as condições financeiras não eram muito favoráveis e eu fui obrigada a adentrar o mercado de trabalho, porque meus pais não poderiam ficar me sustentando, eu uma pessoa já formada. (VJ, advogada, 29 anos).

A maior parte dos estudantes negros hoje acena durante um bom tempo da formação com a ilusão do concurso. Digo que é ilusão porque superestimam as possibilidades de concorrência num processo que é profundamente desigual; a preparação do concurso ocorre fora da universidade, e numa dinâmica que é totalmente inacessível pra maioria desses estudantes, que é a dinâmica de ter retaguarda, suporte, tempo e recursos pra se dedicar exclusivamente por quem sabe, quatro, cinco anos de preparação. Estudantes negros, pobres de famílias sem estrutura, não têm condição de fazer esse investimento. Não têm retaguarda pra isso, ainda que façam um bom curso de Direito na faculdade. Então o ingresso dessas pessoas em carreiras do topo da tradição jurídica, Procuradoria da República, Juiz Federal, Promotores, é mínimo, é um caso em um milhão. Porque o processo seletivo é um processo profundamente legitimador das desigualdades, enquanto não mudar essa forma de produção de concurso, essa desigualdade vai se manter. Então, o que eu vejo entre os estudantes negros na maioria das vezes é isso, uma ilusão com o concurso, que geralmente no final da formação depois de quatro, cinco anos de faculdade, começa a se apresentar, já acompanhei várias trajetórias dos que achavam que seriam juízes, promotores, procuradores da república, e no final do curso começaram a perceber que isso é totalmente irrealizável a curto ou médio prazo. Aí se voltam pra advocacia e outras áreas profissionais pra sobreviver e tentar, em algum momento, acessar as condições dos qualificados. Muitos vão fazer concursos de nível médio, em outras áreas, essa tem sido a percepção difusa que me é possível alcançar (VS, advogado e docente, 49 anos).

O CNJ realizou em 2013 o Censo do Judiciário Brasileiro, primeira pesquisa desenvolvida com o objetivo de traçar o perfil de servidores e magistrados que atuam no Poder Judiciário Brasileiro. Responderam ao censo 64% dos magistrados e 60% dos servidores⁶.

Analisando dados desse Censo, realizado em âmbito nacional, temos que 69,1% dos servidores se declararam brancos, 24,7% pardos, 4,1% pretos, 1,9% amarelos e 0,3% indígenas. Considerando o ano de ingresso percebemos uma queda no ingresso de negros, entre 1962 e 1971 ingressaram 62,4% de servidores brancos e 37,6% de servidores negros, entre os anos de 2002 e 2013 o ingresso de brancos foi de 70,9% e negros 29,1%, médias que se mantêm desde 1972.

Considerando o recorte de gênero e cor/raça do período de ingresso entre 2001 e 2013 encontramos o seguinte cenário: 39,15% eram homens brancos, 31,55% eram mulheres brancas, 15,65% mulheres negras e 13,65% eram homens negros.

Dados referentes ao Tribunal de Justiça da Bahia apontam que, entre os servidores, 58,9% são mulheres e 41,1% homens. No quesito cor/raça 50,9% são pardos, 38,6% brancos, 10,2% pretos, 0,3% indígenas e 0,1% amarelos. Entre esses mesmos servidores, 36,5% possuem ensino superior completo e destes 39,3% possuem graduação em Direito (CNJ, 2014).

Entre os magistrados em âmbito nacional, 82,8% se declaram brancos, 14,2% pardos, 1,5% amarelos, 1,4% pretos e 0,1% indígena. Considerando o ano de ingresso na magistratura, a pesquisa verifica os anos de 1955 a 2013, percebemos que o ingresso de brancos sempre foi superior a 80%; entre os negros houve uma pequena variação entre 1955 e 2013, passando de 16,5% para 19,1% respectivamente. Mas se observarmos a variação entre pretos e pardos para o mesmo período, o ingresso de pretos sofreu uma variação de apenas 0,1%, indo de 1,9% em 1955 para 2% em 2013. Entre os pardos esse aumento foi um pouco maior, de 14,6% em 1955 para 17,1% em 2013, um crescimento de 2,5 pontos percentuais.

Já no Tribunal de Justiça da Bahia os dados apresentam um cenário menos desigual no tocante à classificação cor/raça 60,2% são brancos, 34,2% pardos, 4,8%

⁶ O Censo do poder Judiciário Brasileiro foi realizado via questionários disponibilizados eletronicamente na página do CNJ – Conselho Nacional de Justiça durante o segundo semestre de 2013. O Censo dos servidores contou com a participação de 60% dos servidores da Justiça, o que significa afirmar que 170.746 servidores, do universo de 285.328, responderam a pesquisa. A adesão dos magistrados foi ainda mais significativa, pois 64% (10.796) dos 16.812 magistrados em atividade prestaram informações à consulta realizada pelo CNJ.

pretos, 0,5% amarelos e 0,3% indígenas. Na classificação por gênero, entre esses magistrados, 63,7% são homens e 36,3% são mulheres; na classificação cor/raça 60,2% são brancos, 34,2% pardos, 4,8% pretos, 0,5% amarelos e 0,3% indígenas.

É possível, então, aferir que as desigualdades raciais também se apresentam de forma bastante acentuada no poder judiciário brasileiro.

Salta aos olhos que, apesar de tamanha disparidade entre negros e brancos na magistratura brasileira e de todos os debates acerca das políticas de ações afirmativas no ensino superior e nos concursos públicos, a questão sobre o acesso de negros nas carreiras da magistratura não foi colocada nos questionários aplicados, assim, não foram coletadas as percepções dos magistrados sobre a relevância dos marcadores de raça nos processos seletivos ou a elaboração de estratégias para superar a desigualdade racial ainda existente nessas carreiras.

Constam no questionário aplicado perguntas sobre gênero, como por exemplo, “os concursos para magistratura são imparciais em relação às candidatas mulheres?” (CNJ, 2014, p. 105). Apesar das mulheres ainda representarem uma média de 37,6% de ingressantes na magistratura entre 1992 e 2013, isso demonstra o quanto a questão do gênero já recebe uma atenção, enquanto a questão racial ainda é invisibilizada e necessita de avanços em sua abordagem.

Num contexto de políticas de ações afirmativas, que envolve a adoção das cotas raciais e sociais nas instituições públicas e a criação de programas de financiamento e concessão de bolsas pelo governo federal nas instituições privadas, interessa-nos discutir em que medida essa mudança de perfil dos estudantes no espaço acadêmico e o porte de diploma de instituições de ensino prestigiadas no mercado profissional possibilitam aos negros acesso e ascensão profissional no mercado da advocacia na cidade de Salvador, tendo como objetivo central perceber em que posições estão alocados esses advogados no mercado profissional da advocacia em Salvador.

Percursos metodológicos

Essa pesquisa é desenvolvida com base numa abordagem qualitativa e trabalha diversas técnicas de geração de dados: entrevistas, análise de dados secundários e pesquisa documental. Sendo raça uma categoria central, esta foi operacionalizada no processo de geração de dados combinando heteroatribuição e autoatribuição de pertença.

Parte dos dados foi gerado mediante entrevista semiestruturada realizada com docentes da UNEB, UFBA e UCSAL, as duas últimas instituições escolhidas com base nos mecanismos de avaliação: Exame Nacional de Desempenhos dos Estudantes – ENADE⁷ e OAB Recomenda⁸; bem como pela tradição dos seus cursos de Direito, sendo estes os mais antigos da capital baiana. Nessas entrevistas objetivamos compreender suas percepções no que diz respeito ao perfil socioeconômico e racial dos estudantes desses cursos de Direito e como as políticas inclusivas no ensino superior impactaram tais cursos e também o mercado profissional.

Foram realizadas também entrevistas semiestruturadas com advogados com atuação em Salvador. Essas entrevistas buscaram verificar o acesso e representatividade dos advogados negros nos escritórios e compreender se existem evidências (qualitativas e/ou quantitativas) de que as políticas de inclusão no ensino superior provocaram mudanças na composição racial dos escritórios de médio e grande porte de Salvador.

Realizamos entrevistas com profissionais militantes do Movimento Negro com a finalidade de verificar suas percepções acerca do mercado profissional da advocacia privada em Salvador no tocante ao perfil desses profissionais. Todas as entrevistas semiestruturadas foram realizadas com auxílio de roteiros que nortearam as entrevistas (ver roteiros no apêndice 01) e todos os entrevistados preencheram e assinaram o Termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice 02).

A classificação racial dos profissionais entrevistados foi identificada inicialmente por meio da heteroatribuição de pertença, no qual outra pessoa define o grupo racial do sujeito analisado. Posteriormente, durante a realização das entrevistas, foi adotado o método da autoatribuição, no qual o próprio sujeito a ser classificado define o grupo ao qual considera pertencer tudo isso conforme recomendações internacionais para a realização de pesquisas ou registros que capturem raça, etnia ou outras características

⁷ O Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) avalia o rendimento dos concluintes dos cursos de graduação, em relação aos conteúdos programáticos, habilidades e competências adquiridas em sua formação. O Enade é obrigatório e a situação de regularidade do estudante no Exame deve constar em seu histórico escolar. A primeira aplicação ocorreu em 2004 e a periodicidade máxima da avaliação é trienal para cada área do conhecimento.

Os resultados do Enade, aliados às respostas do Questionário do Estudante, constituem-se insumos fundamentais para o cálculo dos indicadores de qualidade da educação superior: Conceito Enade, Conceito Preliminar de Curso (CPC) e Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição (IGC), normatizados pela Portaria nº 40 de 2007, republicada em 2010. Esses indicadores mensuram a qualidade dos cursos e das instituições do país, sendo utilizados tanto para o desenvolvimento de políticas públicas da educação superior quanto como fonte de consultas pela sociedade. (INEP)

⁸ Indicador de Ensino Jurídico de Qualidade lançado, em 2001, pela Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, que cruza informações de desempenho dos estudantes das faculdades de Direito no ENADE e Exame de Ordem da OAB.

correlatas à identidade - metodologia também seguida nos levantamentos domiciliares realizados pelo IBGE que captam a informação sobre a cor dos residentes (OSÓRIO, 2003).

Buscamos ainda analisar os dados do Censo da Educação Superior, levantamento desenvolvido pelo INEP com o intuito de verificar informações referentes ao ingresso de estudantes negros nos cursos de Direito das Universidades UFBA e UCSAL, bem como o perfil dos docentes dos cursos de Direito do Brasil e da Bahia. Pressupõe-se que o acesso de alunos negros aos cursos de Direito, identificados mediante a etapa de análise dados dos secundários fornecidos pelo INEP, constitui-se como variável importante para compreender a inserção de profissionais negros no âmbito da advocacia privada em Salvador. Desse modo, a análise de dados foi realizada com o objetivo de verificar o percentual do grupo racial negro nos cursos de Direito, buscando aferir as possíveis mudanças promovidas pelos programas de inclusão no ensino superior.

Desenvolvemos também uma análise iconográfica da Revista *Análise Advocacia 500*, bem como dos sites dos escritórios mais admirados de Salvador, definidos com base no ranking desenvolvido por essa publicação nas edições dos anos de 2014 e 2015, edições 9 e 10, utilizando para isso a heteroatribuição de pertença na análise das fotografias publicadas, sempre buscando verificar qual o perfil dos profissionais publicados nesses materiais publicitários e de que modo eles buscam representar o perfil do profissional da advocacia bem sucedido em âmbito nacional e local.

A partir dessas diferentes estratégias de geração de dados, buscamos analisar o processo de inclusão de negros nos cursos de Direito e o quanto isso tem alterado o perfil dos novos profissionais dessa área, bem como o reflexo disso no mercado da advocacia privada em Salvador, verificando, com isso, as dificuldades enfrentadas por esse grupo na atuação profissional.

Esta dissertação está organizada em quatro capítulos. No **Capítulo I**, apresentamos os fundamentos teóricos que está ancorado esse estudo: os campos da *Sociologia das profissões*, da *Sociologia das relações raciais* e dos *estudos sobre elites*; apresentamos também aspectos referentes as desigualdades raciais existentes no mercado de trabalho e alguns estudos que abordaram a ascensão social dos negros no Brasil e Salvador. Já no **Capítulo II** abordamos o impacto das ações afirmativas no ensino superior brasileiro e seus reflexos nos cursos de Direito em Salvador. No **Capítulo III**, por sua vez, apontamos a presença negra na advocacia, resgatando a história de dois notáveis juristas negros brasileiros; refletimos, ainda nesse capítulo, sobre as

transformações ocorridas no exercício da advocacia brasileira; apresentamos também o cenário da advocacia em Salvador e, em seguida, uma análise iconográfica da Revista *Análise Advocacia 500*, sempre buscando compreender o perfil do profissional apresentado nessa publicação de grande prestígio no meio jurídico, estabelecemos um diálogo comparativo com a realidade da presença negra na advocacia soteropolitana e aprofundamos essa análise com o detalhamento dos sites dos escritórios mais admirados de Salvador, conforme apontado pela citada revista. No **Capítulo IV** desenvolvemos uma análise dos dados gerados a partir das entrevistas realizadas com nove advogados negros de Salvador, apresentando suas origens familiares e sociais, trajetórias acadêmicas e profissionais e suas percepções sobre a presença negra nos escritórios de elite da advocacia privada baiana. Por fim, apresentamos as considerações finais.

CAPÍTULO I

A sociologia das profissões e o campo do Direito

Sendo este estudo focado num segmento profissional de prestígio social, a advocacia, a Sociologia das Profissões é uma ferramenta analítica central para a compreensão desse grupo profissional. Há estudos nessa área sociológica que analisam a advocacia brasileira desde a sua formação, estruturação, transformações e relações com mercado e Estado, abrangendo períodos que vão do Império à instituição do Exame de Ordem da OAB, chegando aos dias atuais e apontando os embates enfrentados por esse segmento, que obteve êxito no seu projeto de profissionalização e se estabeleceu enquanto uma elite profissional (BONELLI, 2008).

Importante destacar a abordagem do Direito e da advocacia enquanto uma profissão de elite pois ela agrega vários fatores que põem seus profissionais numa condição de destaque frente a outras áreas de atuação profissional. Essa questão é abordada por Dezalay e Garth (2000), que indicam que o Direito tem exercido historicamente importante papel na legitimação do Estado e na reprodução das hierarquias sociais e profissionais, tudo isso em grande parte por os estadistas serem oriundos de famílias oligárquicas e das faculdades de Direito elitizadas.

Almeida (2014) aponta importantes elementos, oriundos dos estudos sobre as elites que contribuem para a concepção de elite adotada nessa pesquisa. O primeiro é a articulação entre os indivíduos, grupos e a estrutura social, compreendendo nessa estrutura fatores como raça, classe, gênero, entre outros. O segundo refere-se às divisões internas existentes dentro do próprio grupo de elite. Em seguida, no tocante à diversificação social, verifica-se a circulação e permeabilidade desses grupos. O quarto elemento seria a relação entre intelectuais e grupos dirigentes. E, por fim, refere-se à escolarização e o papel das instituições de ensino nos processos de recrutamento, socialização e reprodução dos grupos de elite.

Considerando-se as estruturas de capitais que definem as posições de elite, originalmente derivados da posição social inicial dos agentes do campo (que dessa forma ingressam e se posicionam nos campos, a princípio, apenas pela força de suas heranças familiares, entendidas em sentido amplo), estas podem, contudo, ser alteradas em sua composição interna pelo efeito da entrada de novos grupos no interior do campo, mediada pelo sistema escolar, que passam a disputar com as posições dominantes os recursos próprios de cada campo de poder (ALMEIDA, 2014, p. 91).

Nesse sentido, os estudos sobre as elites nos permitem analisar o processo de inclusão de um grupo social com um longo histórico de exclusão no campo do Direito e verificar quais as posições ocupadas por este grupo neste universo profissional, verificando assim a divisões internas deste segmento.

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 (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 esse 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:

[...] 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 Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Porém as mudanças ocorridas no mercado profissional da advocacia nos últimos 20 anos diversificaram 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 e sendo esses novos profissionais controlados por gestores e supervisores voltados à lógica do produtivismo, torna-se também importante a contribuição da perspectiva apresentada por Evetts (2011), conforme apontam Araújo e Bonelli:

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).

Esse novo modelo profissional, influenciado pelas transformações ocorridas no setor empresarial, impulsionou surgimento de grandes sociedades de advocacia que funcionam com o que podemos chamar de “fábricas jurídicas”. Esses escritórios são prestadores de serviços jurídicos a grandes empresas dos ramos de produtos e serviços, que são alvo de elevado número de demandas judiciais com fundamentos jurídicos semelhantes sobretudo na área do Direito do Consumidor. Nesses escritórios os advogados desenvolvem atividades repetitivas, peças processuais são produzidas em larga escala, com a estipulação de metas diárias, semanais e mensais, sob a supervisão de advogados coordenadores.

Na advocacia privada em Salvador ainda é possível, seguindo essa perspectiva teórica de Evetts, apresentar outras modalidades de hibridismos profissionais sobretudo nas relações profissionais e familiares. Diversos escritórios sediados na cidade

apresentam em suas páginas virtuais uma ideia de hereditariedade profissional, como se a *expertise* profissional fosse algo transmitido de geração a geração consanguineamente.

No tocante à diversidade no mundo do trabalho, é fortemente difundida a ideia de que o mercado de trabalho vem sofrendo transformações no que concerne ao combate às discriminações de raça, gênero e orientação sexual, marcadores sociais que atingem também as carreiras jurídicas. Todavia, uma análise mais apurada permite concluir que muito ainda precisa ser feito para o combate às discriminações no mercado de trabalho. Dados revelados pela série de pesquisas *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*⁹ evidenciam uma baixa participação negra nas organizações empresariais do país.

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). Esse é um dos aspectos centrais que buscamos problematizar em nossa pesquisa: a discriminação racial no recrutamento e no emprego dos advogados negros em Salvador.

No que se refere à questão da estratificação interna no meio profissional, Bonelli destaca a visão de Freidson (1986) de que no interior das profissões operam critérios discriminatórios, entre os quais o de raça:

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).

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

⁹ Estudo desenvolvido pelo Instituto Ethos em parceria com Banco Interamericano de desenvolvimento Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, chegou à sua sexta edição em 2016. Este levantamento busca retratar o público interno das grandes corporações e mostrar os eventuais desequilíbrios em sua composição no que se refere a sexo, cor ou raça, faixa etária, escolaridade e presença de pessoas com deficiência.

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 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 as vezes você nem tem a situação do preconceito porquê... nem chegou. E as 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. (Advogada sócia, 36-40 anos, casada, com filhos) (BONELLI, 2013, p. 55-56).

Tais relatos desmontam opiniões difundidas, sem base empírica, de que o profissionalismo atribui igualdade a todos os integrantes de um mesmo grupo profissional, desconsiderando os marcadores sociais de gênero, raça, sexualidade, classe social. As pesquisas realizadas na área da Sociologia das Profissões no Brasil vêm demonstrando como esses marcadores exercem influência no estabelecimento de um determinado perfil profissional e de que modo tal perfil influência nos processos de formação, seleção e contratação dos profissionais.

Esses estudos permitem, assim, compreender o processo de profissionalização do Direito, suas negociações e conflitos, até alcançar a legitimação social e se constituir enquanto uma área profissional de elite, condição que influenciou e ainda influencia no desenvolvimento de barreiras sociais e raciais no seio desse 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 a partir dos anos 2000 com a adoção das políticas de ações afirmativas no ensino superior, tem absorvido

grupos sociais que estiveram durante um longo período excluídos ou sub-representados nesse mercado profissional.

Relações raciais no Brasil

Tratando-se de um estudo que visa analisar e compreender os processos de mobilidade social de um grupo específico, a população negra, no mercado profissional da advocacia, é importante apontar que estamos ancorados na concepção de raça enquanto construto 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).

Para 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, Munanga (2002) afirma que “Embora raça não exista biologicamente, isto é insuficiente para fazer desaparecer as categorias mentais que a sustentam”. Sendo assim, o termo “raça” é aqui abordado, “não para afirmar sua realidade biológica, mas para explicar o racismo” (MUNANGA, 2002, p. 10).

Sendo o racismo um conceito que merece devida importância na discussão sobre as relações raciais, pois configura-se como um mecanismo de hierarquização social e uma forma de construir barreiras de acessos sociais, é importante conceituá-lo e para isso adotamos a seguinte conceituação:

O racismo é uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural. O racista cria a raça no sentido sociológico, ou seja, a raça no imaginário do racista não é exclusivamente um grupo definido pelos traços físicos. A raça na cabeça dele é um grupo social com traços culturais, linguísticos, religiosos, etc. que ele considera naturalmente inferiores ao grupo à qual ele pertence. De outro modo, o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de um dado grupo, são consequências diretas de suas características físicas ou biológicas (MUNANGA, 2002, p. 8).

As categorias de classificação de “cor ou raça” adotadas nessa pesquisa de mestrado foram definidas de acordo com o estabelecido 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*.

Nesse mesmo sentido aponta Sales Augusto dos Santos (2002) que o IBGE e o IPEA:

Indicam que se justifica agregarmos pretos e pardos para formarmos, tecnicamente, o grupo racial negro, visto que a situação destes dois últimos grupos raciais é, de um lado, bem semelhante, e, de outro lado, bem distante ou desigual quando comparada com a situação do grupo racial branco. Assim sendo, ante a semelhança estatística entre pretos e pardos em termos de obtenção de direitos legais e legítimos, pensamos ser plausível agregarmos esses dois grupos raciais numa mesma categoria, a de negros (SANTOS, 2002, p.13).

Negro também é uma categoria sociopolítica de conotação positiva, de afirmação de uma identidade racial e de ressignificação de uma palavra que foi construída historicamente como estratégia de apagamento étnico, durante o tráfico dos povos africanos para fins de escravização, com uma conotação pejorativa que se estendeu e apresenta seus resquícios nos dias atuais.

A luta das organizações políticas em defesa dos direitos da população negra foi de extrema importância para o estabelecimento e ressignificação dessa categoria social: desde a Frente Negra Brasileira, na década de 30, passando pelo Teatro Experimental do Negro, em meados da década de 40 e o Movimento Negro Unificado, a partir da década de 70.

Em Salvador os blocos afros e as religiões de matrizes africanas exercem um papel importante no processo de autoafirmação racial e política da população negra. Podemos destacar a fundação do *Bloco Afro Ilê Aiyê* em 1974, um bloco só para negros com raízes no terreiro de candomblé Ilê Axé Jitolu, criado, como forma de enfrentamento ao processo de exclusão racial praticada pelos blocos carnavalescos da elite soteropolitana, por um grupo de jovens do bairro da Liberdade, bairro majoritariamente negro da capital baiana. Hoje, aos 43 anos, o Ilê Aiyê é o mais antigo bloco afro do Brasil e desenvolve diversos trabalhos de valorização e inclusão racial no bairro da Liberdade. Seu surgimento impulsionou a criação de diversos outros blocos afros em Salvador, com maior destaque para o Malê Debalê e Olodum em 1979 e Muzenza em 1980.

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 existentes no Brasil, desigualdades que atingem majoritariamente a população negra e são objetos de um intenso debate cunhado na tradição sociológica brasileira.

É justamente em Salvador que estudos sobre as relações raciais no Brasil ganham grande destaque. Desde a década de 1930, a capital baiana vem sendo campo de pesquisas para diversos cientistas sociais. Na pesquisa “*Negroes in Brazil - A Study of Race Contact at Bahia*”, Donald Pierson (1945) considerou que em Salvador não existia preconceito racial, mas preconceito de classe. Ele considerava ainda, entre outros aspectos, que a falta de organização associativa de negros em Salvador denotava a falta de uma questão racial (Gomes, 2013). Pierson concluiu que o Brasil alcançou o êxito em desfazer as castas raciais da escravidão estabelecendo assim uma sociedade multirracial de classes, na qual não existiriam grupos raciais (Guimarães, 2009).

Na linha das produções que abordam as relações raciais no Brasil merecem aqui destaque os estudos 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 daquela que chegou seu orientador.

Gomes (2013), em sua Tese de doutorado intitulada *Os segredos de Virgínia: estudo de atitudes raciais em São Paulo*, aponta que o 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*, buscou medir a rejeição ou predileção dos anunciantes brancos em relação ao empregado de cor. Destaca a autora: “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, 2013, p. 92),

Virgínia Bicudo, socióloga negra, é autora da primeira dissertação de mestrado sobre relações raciais defendida no Brasil, na Escola Livre de Sociologia e Política em 1945, sob o título *Atitude de pretos e mulatos em São Paulo*. De acordo com Gomes (2013), Bicudo (1945), cruzando análise sociológica e psicologia social, colocou 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).

Como forma de explicitar sua discordância com Pierson, Virgínia Bicudo cita em sua dissertação a declaração dada por um de seus entrevistados:

Afirma-se na Bahia, como fez o professor Pierson, que o negro rico não sofre preconceitos (sic). Tal afirmação não é verdadeira em São Paulo. Em primeiro lugar, pode-se afirmar que não existe negro economicamente independente, portanto, aqui entendemos por negro rico aquele que for instruído, educado. As experiências diárias mostram que eles também sofrem as consequências da cor da pele (BICUDO, 1945 *apud* GOMES, 2013, p. 105).

É possível perceber nessa fala do entrevistado a importância dada ao acesso à educação como possibilidade de ascensão social do negro, mas que isto não seria um escudo contra os ataques preconceituosos. Bicudo 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).

Nogueira e Bicudo apresentam estudos desenvolvidos na década de 1940 que demonstram a forma como se operava o preconceito racial em São Paulo. Nogueira, com foco na seletividade racial nos processos de contratação de profissionais daquela cidade, e Bicudo, verificando os impactos desse preconceito racial sobre os negros que experimentavam a ascensão social, via formação profissional ou acadêmica, pois estes ainda enfrentavam a barreira da cor que dificultava o reconhecimento da sociedade, situações que ainda hoje são enfrentadas pela população negra, em diversos campos da vida social.

Tratando ainda sobre a geração de pesquisadores do Projeto Unesco¹⁰, Thales de Azevedo (1996 [1953]) publicou um estudo sobre mobilidade e estratificação social em Salvador, na mesma linha de Pierson, concluiu que a cidade de Salvador seria uma sociedade multirracial de classes, na qual negros e brancos competiam em condições de igualdade.

Posteriormente em 1956, Azevedo publica novo estudo desenvolvido em Salvador denominado “Classes sociais e grupos de prestígio”, no qual adota uma postura diferente e aponta a permanência de uma ordem estamental da sociedade brasileira, de modo a manter naquele momento histórico o status colonial do branco-senhor e o negro-escravo, convertidos em branco-proprietário e negro-servil, conclusão semelhante à que chegou Bicudo (1945).

[...], Azevedo (1956) ponderou que a ascensão social do negro não implicava mudança completa de status, pois galgar postos rumo a ocupações mais valorizadas não representaria necessariamente ascensão em outras esferas da vida social: o negro e o mestiço poderiam, por exemplo, vir a serem advogados ou engenheiros, mas dificilmente pertenceriam aos clubes ou seriam introduzidos nos círculos familiares dos brancos nessas profissões (OSÓRIO, 2008, p.75).

Ainda segundo Osório (2008), o estudo de Oracy Nogueira (1954) sobre a especificidade do preconceito no Brasil foi importante para diferenciação daquele produzido nos Estados Unidos, que fazia com que alguns teóricos acreditassem na não existência do preconceito racial no Brasil. Nos Estados Unidos, o preconceito seria, originalmente, baseado na gota de sangue, nesse caso, a influência de apenas um ancestral negro seria o suficiente para que pessoa fosse considerada negra e, portanto, excluída, denominado “preconceito de origem”. Para Oracy Nogueira (1954), o Brasil, ao contrário dos Estados Unidos, desenvolveu o “preconceito de marca”.

Nogueira (1954) constatou, em estudo desenvolvido em Itapetininga, interior de São Paulo, que os imigrantes italianos haviam conseguido uma ascensão social mais rápida, enquanto negros e mulatos mantinham-se na mesma condição ou pior, em razão de serem preteridos mesmo nas ocupações em que eram mais qualificados para o trabalho, ficando assim comprovada a existência de barreiras raciais e não apenas de classe, para a ascensão social e econômica de pessoas negras:

¹⁰ A Organização das Nações Unidas entre os anos de 1951 e 1952, patrocinou uma série de estudos sobre as relações raciais no Brasil, nas regiões Nordeste e Sudeste do país, com o objetivo de apresentar ao mundo uma experiência de interação racial bem-sucedida conforme julgamentos da época.

Aqui, o preconceito tende, antes, a situar os indivíduos, uns em relação aos outros, ao longo de um continuum que vai do extremamente “negroide”, de um lado, ao completamente “caucasóide” de outro. Na vida social, os caracteres negroides, em geral, implicam em preterição do seu portador, quando em competição em igualdade de outras condições com indivíduos brancos ou de aparência menos negroide (NOGUEIRA, 1998, p. 239).

Contribuem de forma importante para essa pesquisa as conclusões a que chegaram Bicudo (1945), ao afirmar que, mesmo ocupando alguns espaços de destaque social, o negro ainda estaria sujeito a restrições preconceituosas e Nogueira (1954), ao especificar o preconceito de marca vigente no Brasil, as situações que ainda persistem na sociedade brasileira e que o mercado da advocacia também é influenciado por essa lógica, conforme podemos ilustrar:

Existe sim um critério pré-estabelecido de aparência. Não é nem o conteúdo, nem a universidade que você veio etc. Mas a aparência, você tem que se adequar ao determinado perfil para você ser contratado. Eu falo isso porque eu já senti na pele isso. Eu já fui em várias entrevistas, em vários escritórios em que meu currículo era até melhor do que alguns outros candidatos, mas eu simplesmente não fui escolhida, e, no meu entendimento é porque eu não atendia o perfil de tom de pele, e... social, não sei (VJ, Advogada 01, 29 anos).

Tais estudos nos permitem perceber a extensa produção brasileira acerca das relações raciais no Brasil e a importância de Salvador nesse campo de estudos. As conclusões alcançadas pelos teóricos citados apontam caminhos diferentes. Porém, com exceção de Donald Pierson, os demais autores compreenderam a existência de uma inferiorização imposta aos negros. Sob a orientação dessa literatura é que analisamos o quanto os marcadores raciais influenciam na atuação profissional de advogados negros em Salvador.

Mercado de trabalho e a persistência das desigualdades

O mercado de trabalho é considerado um dos melhores espaços para se observar as desigualdades, entre as quais, as raciais. Chadarevian indica a existência, na literatura crítica norte-americana, de pesquisas pioneiras que se debruçaram sobre a temática da desigualdade racial no mercado de trabalho. Para ele,

O sociólogo Du Bois é o pioneiro nos estudos empíricos das desigualdades raciais no mercado de trabalho. Ao rejeitar o valor científico dos estudos das diferenças biológicas e culturais entre grupos raciais, o autor trouxe a discussão para o campo socioeconômico, reorientando o uso da estatística, que passa assim de um instrumento de

legitimação do racismo, a um meio de criticá-lo. O autor chamou atenção já em 1899, para a representatividade extremamente desigual nas elites e a concentração de não brancos em serviços domésticos, manuais e na pobreza, nos EUA (Chadarevian, 2011, p. 287).

Du Bois exerceu importante papel nas discussões acerca da inclusão dos negros na sociedade americana no período entre o final do século XIX e início do século XX, lutou pela integração dessa população de forma plena, com a garantia de todos os direitos dos demais componentes daquela – Direito a voto, igualdade civil e acesso à educação superior.

Silvério (2002) aponta uma mudança de perspectiva a partir da década de 1990 na abordagem sobre as desigualdades existentes entre negros e brancos no Brasil como resultado das lutas travadas pelo movimento negro brasileiro nas décadas anteriores, esses embates resultaram numa nova abordagem para a transformação da realidade enfrentada por essa parcela da população.

[...] nos anos 90 do século XX presenciamos uma mudança de postura significativa, em todos os segmentos da sociedade brasileira, em relação ao tratamento das questões da população negra no país. Dentre os fatores que mais contribuíram para a maior visibilidade das desigualdades sociais entre negros e brancos podem-se destacar o aumento e a divulgação de pesquisas empíricas; o surgimento de vários conselhos de desenvolvimento e participação da comunidade negra, no plano estadual e municipal; e o reconhecimento oficial, em 20/11/1995, no plano federal, da existência da discriminação racial e do racismo, com a implantação por meio de decreto do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), com a função de estimular e formular políticas de valorização da população negra (SILVÉRIO, 2002, p. 227).

Nesse sentido, foram desenvolvidos diversos estudos com o intuito de analisar as relações raciais no mercado de trabalho. Segundo Chadarevian (2011), já existe um consenso a respeito das desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro, e anualmente novas pesquisas são apresentadas confirmando essa situação, demonstrando que brancos e negros encontram-se em situação distinta no âmbito das relações trabalhistas.

Telles (2003) apresenta dados da *Pesquisa sobre Padrões de Vida* (PPV), realizada nas regiões sudeste e nordeste do Brasil, nos anos de 1996 e 1997, na qual percebe-se a estratificação racial entre as categorias ocupacionais mais altas e mais baixas, conforme segue,

Os resultados [...] revelam que 4,5% dos brancos se encontram na categoria ocupacional mais alta, comparados a 1,5% dos pardos e 0,3%

dos pretos. [...] no outro extremo da estrutura ocupacional, 14,7% dos brancos, 30,2% dos pardos e 26,8% dos pretos pertencem à categoria de trabalhador rural não-especializado (TELLES, 2003, p. 204).

Dados divulgados, em dezembro de 2014, pelo LAESER (Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais), com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), demonstram disparidade no rendimento real médio recebido pela PEA (População Economicamente Ativa): entre os brancos o rendimento médio era de R\$ 2.603,14, enquanto que para os negros a média de rendimentos era de R\$ 1.514,61¹¹.

Quando considerada apenas a região metropolitana de Salvador (BA), essa disparidade se mostra ainda maior. Enquanto o rendimento médio da PEA ocupada branca é de R\$ 2.854,21, o rendimento médio da PEA ocupada negra é de R\$ 1.396,52.

Nos dados desagregados por faixa de escolaridade nas seis principais regiões metropolitanas do Brasil, a disparidade salarial permanece, desconstruindo o senso comum de que a desigualdade existe em razão da deficiente capacitação técnica da população negra, considerando empregados com 11 ou mais anos de estudos, a PEA branca possui renda média de R\$ 3.094,74, enquanto que a PEA negra possui uma média de R\$ 1.804,91.

É importante destacar o quanto a faixa de renda exerce influência direta nos investimentos familiares na educação. O estudo *Gasto e consumo das famílias brasileiras contemporâneas* divulgada pelo IPEA em 2007, com base nos dados da *Pesquisa de Orçamentos Familiares* (POF) de 1987-1988, 1995-1996, 2002-2003 do IBGE, analisa os gastos familiares com educação nas 10 principais regiões metropolitanas do Brasil¹² e Goiânia, e conclui que quanto mais anos de escolaridade dos pais e mais alta a renda *per capita*, mais investimentos são direcionados à educação pela família (IPEA, 2007).

O estudo concluiu que, ao longo dos anos, a disparidade de investimento na educação entre pobres e ricos aumentou “enquanto em 1987-1988 as despesas com educação das famílias mais ricas representavam 11,9 vezes o gasto realizado pelas famílias mais pobres, em 2002-2003 a razão aumentou para 24,5 vezes” (IPEA, 2007, p. 87-88). Quando analisados os gastos com educação por anos de estudo, as famílias com

¹¹Publicação eletrônica "Tempo em curso: boletim mensal sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro" organizado pelo LAESER, vinculado ao Instituto de Economia da UFRJ.

¹² Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre e Brasília.

chefe que possui entre 4 e 7 anos de estudo investem 1,9% da sua renda em educação, as com chefe que possui mais de 11 anos investem 6,1% (IPEA, 207, p. 95) considerando que, quanto mais anos de estudo maiores são os salários, essa diferença de 4,2 % se torna maior quando convertida em valores reais.

Isso cria um ciclo onde quem possui uma maior remuneração detêm mais poder de investimento e, conseqüentemente, maior possibilidade de acesso ao ensino superior (Graduação e Pós-Graduação) e melhores postos de trabalho. Nesse ciclo, a população negra se mantém em desvantagem constante, seja porque grande parte desta encontra-se no grupo dos mais pobres ou porque os que conseguiram um maior número de anos de estudo e conseqüentemente uma boa qualificação profissional, recebe remuneração inferior aos brancos.

Scalon (2012) aponta a estratificação racial como característica da sociedade brasileira e para ilustrar esse fenômeno a autora analisa dados da PNAD entre 2002 e 2009, com foco no marcador racial por composição sócio ocupacional. Constata que em 2002, entre os profissionais administradores (engenheiros, advogados, médicos, etc), brancos e negros ocupavam respectivamente 76,3% e 23,7%, em 2009 houve uma pequena alteração nesses números 71,7% de brancos e 28,3% de negros ocupavam esses cargos. Quando tratados os trabalhadores não qualificados no ano de 2002 existia uma paridade entre brancos e negros 50% para cada, já em 2009 esses números sofrem alteração sendo ocupado por negros em 56,8% e brancos 43,2%.

Silvério (2002) ao analisar o debate sobre a implementação das ações afirmativas, aponta que no Brasil persiste a tentativa de negar o fator racial como gerador de desigualdades raciais,

Assim, minha proposta é recolocar o problema da desigualdade social entre brancos e negros como uma dimensão fundamental da explicação da desigualdade entre ricos e pobres. Acredito que as discriminações e os racismos são componentes essenciais na conformação da sociedade brasileira e operam menos no plano individual e mais no plano institucional e estrutural (SILVÉRIO, 2002, p. 223).

Para exemplificar tal argumento, o autor remete aos anúncios de empregos nos jornais de grande circulação que há poucos anos apontavam como característica para os possíveis candidatos a “boa aparência”, o que excluía negros de várias possibilidades de empregos independentemente do grau de escolarização e competência profissional.

Dados recentes do DIEESE (2015) mostram que Salvador apresenta alto índice de desigualdade no tocante às relações raciais no campo do mercado de trabalho. Essa

pesquisa sobre emprego e desemprego na região metropolitana de Salvador demonstra que a população negra segue crescendo e continua maioria absoluta, tanto em relação à População em Idade Ativa (PIA), que compreende o conjunto de todas as pessoas aptas a exercer uma atividade econômica, quanto em relação à População Economicamente Ativa (PEA), população que está inserida no mercado de trabalho, perfazendo 92,3% e 92,4%, respectivamente. Apesar de alguns avanços, a população negra ainda representa parcela significativa de desempregados, correspondendo a 94,2% deste contingente (Dieese, 2015).

Todo esse contexto social e racial de Salvador a coloca numa condição importante para a discussão das relações raciais no Brasil, tanto por se tratar de uma cidade com uma quantidade expressiva populacional negra quanto pelo fato de que ao longo de toda a história sempre guardou grandes contradições raciais nas abordagens das condições sociais e de mobilidade dessa parcela de sua população.

Não encontramos estudos que apontem uma discrepância salarial entre negros e brancos no mercado jurídico, mas é possível concluir que o acesso de negros ao mercado de trabalho está diretamente ligado a formação profissional/acadêmica e vice-versa. Os dados apresentados demonstram o quanto a desigualdade racial existente no Brasil tem impacto direto no mercado de trabalho, sendo esta dimensão reiteradamente utilizada como parâmetro para a explicitação das desigualdades presentes, seja no tocante ao desemprego ou a ocupação de postos inferiores no mercado de trabalho.

Ascensão social do negro em Salvador

Em Salvador foram desenvolvidos diversos estudos com o intuito de analisar os processos de ascensão social da população negra. Destacamos aqui Figueiredo, que em "*Novas elites de cor: estudo sobre profissionais liberais negros em Salvador*" buscou compreender os processos de ascensão social de indivíduos negros em Salvador:

Nesse sentido, o trabalho que realizei refere-se muito mais à ascensão social de alguns indivíduos do que um estudo sobre mobilidade social propriamente dito, visto que não ocorreu nenhuma alteração significativa na estrutura do mercado de trabalho baiano [...]. Além disso, estou interessada nos aspectos individuais que favorecem a ascensão social, por exemplo, a educação, a experiência profissional e o *background* familiar, bem como em entender como esses indivíduos interpretam sua própria experiência (FIGUEIREDO, 2002, p. 32).

A socióloga, nessa sua análise sobre a representação racial nas profissões que formam o topo da hierarquia profissional (Profissionais liberais, Dirigentes e

Administradores de alto nível, Funções administrativas, Proprietários e Empregadores e Empresários por conta própria), verificou os índices nacionais, com base na PNAD 1990, e constatou que 22% desses profissionais eram homens brancos, 18,3% mulheres brancas, 6,4% homens pretos, 9,8% pardos, 5,1% mulheres pretas e 9,2% pardas. Ao analisar os índices de Salvador e Região Metropolitana de Salvador verificou que 45,8% eram homens brancos, 10,8% pretos, 16,9% pardos, entre as mulheres 38,2% eram brancas, 13,5% pretas e 17,2% pardas, apresentando a maior diferença entre brancos e pretos de todo o Brasil.

Dessa forma, em que pese ter um maior contingente da população negra, Salvador e a RMS não revelam um quadro mais favorável para a população negra; ao contrário, as diferenças entre brancos e pretos são ainda mais acentuadas, o que leva a pensar na reprodução das desigualdades raciais do mercado de trabalho mesmo nas cidades onde a população negra é majoritária (FIGUEIREDO, 2002, p. 42).

Ao desenvolver uma análise comparativa, considerando as especificidades existentes entre os que foram trazidos forçadamente para o trabalho escravo, os africanos, e os imigrantes (armênios, sírio, libaneses e galegos) que vieram voluntariamente para o Brasil em busca de melhores condições de vida, autora aponta que, diferentemente desses grupos a população negra não recorreu a estratégias coletivas de solidariedade intragrupo, sendo desenvolvidas estratégias individuais de ascensão social e os que conseguem êxito aparecem sempre como uma exceção à regra, pois a maioria dos negros se encontram nos estratos inferiores de hierarquia social.

Uma análise muito recorrente nos debates sobre relações raciais no Brasil é a comparação da realidade brasileira com a dos EUA, nessa linha a autora aponta algumas especificidades que possibilitaram naquele país o estabelecimento de uma classe média negra, e o principal fator foi o sistema de segregação legal no qual estabelecimentos pertencentes aos brancos recusavam-se a prestar serviços à comunidade negra, motivo pelo qual a necessidade de alguns serviços básicos por essa população possibilitou o ingresso de negros em algumas ocupações, principalmente nas áreas de saúde e educação.

Mesmo antes de alcançar os direitos civis entre a população negra americana já eram prestados serviços como jornais, bancos e outros serviços, surgindo assim os chamados *Black Businesses*, empresas de propriedade e operadas por negros.

O empreendimento negro foi motivado pelo lucro do negócio privado e visava ao estabelecimento de uma classe capitalista empregadora negra. A ideia do negócio negro continha em si a ideia de dar oportunidade para

o trabalhador negro fora da competição branca (FIGUEIREDO, 2002, p.55).

Após estabelecer esse paralelo entre a realidade brasileira e a norte-americana Figueiredo conclui seu estudo apontando para a inexistência de uma classe média negra em Salvador.

Falar na existência de uma classe média negra, como se faz, por exemplo, no contexto norte-americano, pressupõe uma ênfase maior na similitude étnico-racial do grupo, ou seja, o acento posto na identidade racial seria maior que aquele colocado na semelhança da posição econômica. Nesse sentido é que afirmo não haver uma classe média negra, mas indivíduos que ocupam a posição de classe média em nossa sociedade (FIGUEIREDO, 2002, p.69).

Apesar de ocuparem posição de classe média esses indivíduos negros ainda lidam cotidianamente com situações de preconceito e discriminação racial. Figueiredo (2004) aponta que o fato de frequentarem espaços sociais de maioria branca coloca esse segmento negro numa situação de maior vulnerabilidade à práticas simbólicas racistas, indo de encontro a falácia “de que os negros em posições sociais mais elevadas são vistos como brancos” (FIGUEIREDO, 2004, p. 219).

Santana apresenta uma análise sobre a ascensão social negra por meio do trabalho na administração pública, desenvolvendo um estudo sobre as experiências de vinte profissionais negros que ocuparam postos no alto escalão do serviço público em Salvador. O autor buscou entender como se definiam os processos de mobilidade e os caminhos percorridos. Constatou em seu estudo que os profissionais “provieram de famílias de origens humildes e, diferentemente de todo o entorno familiar e de vizinhança migraram solitariamente de classe” (SANTANA, 2009, p. 306).

Os indivíduos entrevistados ocupam cargos de Diretor (a), Reitor(a), Desembargador(a), Juiz(a), Corregedor(a), Superintendente ou Delegado(a) e construíram seus processos de ascensão por meio da educação superior e por meio de uma rede de solidariedade dentro da própria família, ressaltando a importância das mães no incentivo aos estudos.

No imaginário social brasileiro, apesar de todos os dados apontarem as desigualdades raciais existentes no mercado de trabalho, persiste a ideia da qualificação e meritocracia no acesso ao emprego. O presente estudo busca compreender em que medida a qualificação e o porte de um diploma de ensino superior apagam os demais

marcadores sociais na busca por uma colocação no mercado de trabalho na capital baiana afinal:

Historicamente, o mercado de trabalho brasileiro não tem sido visto como segmentado etnicamente, embora saibamos que existem ocupações que são exercidas majoritariamente pelos negros, configurando um mercado racialmente diferenciado [...]. No Brasil, são quase inexistentes as pesquisas sobre as particularidades étnico-raciais do mercado de trabalho, e, mesmo quando isso ocorre, não se tem buscado compreender como se dá a reprodução da força de trabalho, principalmente para os grupos ascendentes (FIGUEIREDO, 2012, p. 26).

Os estudos apresentados sobre a ascensão social do negro em Salvador nos permitem perceber as dificuldades enfrentadas pela população negra para ocupar postos de destaque na hierarquia profissional e social da cidade. Nessa mesma linha desenvolve-se este estudo, no qual buscamos verificar esse processo de ascensão social via formação acadêmica em Direito e atuação no mercado da advocacia privada.

CAPÍTULO II

As Ações afirmativas e a presença dos negros no ensino superior

Desde o início da década de 1990 o Brasil vem passando por uma grande e importante transformação no âmbito do ensino superior com um considerável aumento na oferta de cursos e, conseqüentemente, com um aumento de vagas. Esse crescimento intensificou-se ainda mais a partir dos anos 2000, quando políticas educacionais adotadas inicialmente pelo Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, e em seguida pela Presidenta Dilma Rousseff, promoveram a multiplicação no número de instituições públicas e privadas de ensino superior.

Nesse período foram criadas políticas de inclusão social e racial no ensino superior, tendo maior destaque no âmbito das instituições privadas o PROUNI¹³ – Programa Universidade Para Todos, e o FIES¹⁴ – Fundo de Financiamento Estudantil. Tais iniciativas promoveram um considerável aumento de vagas ofertadas e também um aumento considerável o 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 ação nesse sentido, e a mais importante iniciativa de inclusão no ensino superior, foi a política de reservas de vagas para estudantes negros e oriundos de escolas públicas, conhecida como política de cotas. Implementada nas universidades públicas a partir do início dos anos 2000¹⁵, na UNEB (Universidade do Estado da Bahia) a política de cotas foi aprovada em julho de 2002 e passou a vigorar no vestibular de 2003; já na UFBA o sistema de cotas foi aprovado em 2004, passando a vigorar a partir do vestibular de 2005. Tal política, que passou a ser adotada em diversas universidades pelo Brasil, foi motivo de muitos debates e passou a ter questionada a sua constitucionalidade, sendo esta reconhecida pelo STF no ano de 2012, e reforçada pela criação da Lei nº 11.711/2012,

¹³ Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Criado pelo governo federal em 2004, a partir do investimento de recursos federais e isenções fiscais às instituições participantes, oferece bolsas de estudos, integrais e parciais (50%), em instituições particulares de educação superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, a estudantes brasileiros sem diploma de nível superior.

¹⁴ Programa do Ministério da Educação destinado a financiar a graduação na educação superior de estudantes matriculados em cursos superiores não gratuitas na forma da Lei 10.260/2001. Podem recorrer ao financiamento os estudantes matriculados em cursos superiores que tenham avaliação positiva nos processos conduzidos pelo Ministério da Educação.

¹⁵ A adoção de cotas raciais se iniciou com a UERJ e a UENF em 2001 seguidas pela UNEB em 2002.

que tornou obrigatória a adoção da reserva de vagas nas instituições federais públicas de ensino.

Esse conjunto de políticas implementadas tanto no ensino superior privado quanto no público, vem promovendo uma mudança no perfil sociorracial dos estudantes de ensino superior no Brasil, mas ainda não foram suficientes para superar as disparidades existentes no universo acadêmico, conforme apontam estudos desenvolvidos pelo grupo GEMAA - Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa¹⁶. Ao analisar os impactos das ações afirmativas no ensino superior brasileiro, dados da PNAD (*Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*) indicam que, em 1997, 2,2% dos pardos e 1,8% dos pretos com idade entre 18 e 24 anos frequentavam ou haviam concluído curso de graduação; em 2012 esse número elevou-se para 11% entre os pardos e 8,8% entre os pretos. Entre os brancos os números também aumentaram de 11,4% para 26,5% (Feres; Daflon, 2013). Em 2012, na mesma faixa etária 65,7% dos brancos estavam na universidade, contra 35,8% de pretos e pardos (PNAD, 2012).

Especificamente no âmbito das Universidades Federais também é possível notar um crescimento: em 2003 os pretos representavam 5,9% dos estudantes e os pardos 28,3%, em 2010 esse número subiu para 8,72% e 32,08% respectivamente, segundo pesquisa comissionada pela ANDIFES - Associação Nacional de Dirigentes de Instituições Federais de Ensino Superior.

Santos e Queiroz (2013), em análise desenvolvida sobre a política de cotas adotada pela UFBA, apontam que o maior impacto desta política foi notado nos cursos considerados de maior prestígio e maior concorrência¹⁷, nos quais, em 2004, ano anterior à adoção da política de cotas pela UFBA a presença de estudantes oriundos de escolas públicas variava entre 10% e 25%, no curso de Direito essa presença era de apenas 13,7%, e quanto à classificação raça/cor em 2004 do total de ingressantes nesses cursos “a população branca, embora minoritária no estado, tinha uma participação próxima a dos pardos, 42,2% e 46,7% respectivamente.” (SANTOS; QUEIROZ, 2013, p.43); já em 2005, primeiro ano de aplicação das cotas, o contingente de brancos cai para 25,3%, enquanto a participação dos pardos atinge 60% e dos pretos salta de 8,1% em 2004 para 13,0% em 2005.

¹⁶ Vinculado ao IESP – Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ.

¹⁷ Direito, Eng. Elétrica, Eng. Mecânica, Eng. Química, Eng. Civil, Medicina, Odontologia, Psicologia e Arquitetura.

Quadro 1 - Distribuição dos candidatos selecionados para os cursos de Direito, Eng. Elétrica, Eng. Mecânica, Eng. Química, Eng. Civil, Medicina, Odontologia, Psicologia e Arquitetura, por raça/cor (2004 – 2012*)

Ano	Raça ou cor					Total
	Branca	Parda	Preta	Amarela	Indígena	
2004	42,2	46,7	8,1	2	1	100
2005	25,3	59	13	1,1	1,7	100
2006	26,1	58,6	11,3	1,8	2,1	100
2007	30,4	52,4	12,8	2,5	2	100
2008	28,8	53,4	14,7	1,3	1,8	100
2009	27	54,3	14	2,6	2,1	100
2011	28,2	52,9	15,9	1,6	1,4	100
2012	30,4	53,3	13	1,8	1,5	100

Fonte: Proplan//Questionário socioeconômico. Esses dados incluem apenas os estudantes que responderam o questionário no momento da matrícula.

*Não há dados referentes ao ano de 2010, pois segundo a SSOA houve incongruência na coleta dos dados. *Apud* SANTOS; QUEIROZ, 2013, p. 44.

Quando considerada a faixa de renda familiar dos ingressantes nos cursos de maior prestígio, também é possível notar uma mudança no perfil desses estudantes. Na faixa de até um salário mínimo houve uma evolução de 0,7% em 2004 para 6,1% em 2012, na faixa até cinco salários mínimos ocorreu um salto de 16,6% em 2004 para 40%, entre as rendas mais altas entre 20 e 40 salários reduziu de 21,5% para 9,4%. Se em 2004 a faixa de renda com maior presença era acima de cinco salários mínimos, em 2012 essa faixa está entre 1 e 3 salários mínimos, o que representa uma maior democratização da universidade sobretudo nesses cursos de maior prestígio.

Quadro 2 - Distribuição percentual do rendimento familiar total em classes de salários mínimos dos candidatos selecionados no vestibular da UFBA para os cursos de Direito, Eng. Elétrica, Eng. Mecânica, Eng. Química, Eng. Civil, Medicina, Odontologia, Psicologia e arquitetura (2004 – 2012*)

Classe de rendimento	Ano							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012
Até 1 Salário mínimo (SM)	0,7	2,1	1,5	2,5	3,2	3,9	4,6	6,1
Maior que 1 até 3 (SM)	4,4	13,1	15,2	12,9	15,7	18,6	21,9	22,6
Maior que 3 até 5 (SM)	11,5	18,6	21,1	17,1	19,5	20	18	17,5
Maior que 5 até 10 (SM)	28,6	27,8	27,7	27,7	24,5	23,7	21,3	21,5
Maior que 10 até 20 (SM)	27,7	21,9	21,5	22,8	22,3	18,5	20,7	17,8
Maior que 20 até 40 (SM)	21,5	13,1	9,7	13,2	10,9	11,7	9,6	9,4
Maior que 40 (SM)	5,5	3,5	3,4	3,7	4	3,5	3,8	5,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Proplan//Questionário socioeconômico. Esses dados incluem apenas os estudantes que responderam o questionário no momento da matrícula.

*Não há dados referentes ao ano de 2010, pois segundo a SSOA houve incongruência na coleta dos dados. *Apud* SANTOS; QUEIROZ, 2013, p. 51.

Quando observados separadamente curso a curso, a presença dos que declararam renda familiar de até 3 salários mínimos, no curso de Direito, o número saltou de 1,7% em 2004 para 28,1% em 2012, sendo o curso com a 4ª maior taxa de aumento 26,4%. Em 1º ficou o curso de Odontologia com o salto de 4,3% para 38,5% com um crescimento de 34,2%.

No que diz respeito ao grau de escolarização dos pais, também é possível notar que a política de cotas promoveu uma mudança no perfil dos ingressantes, em 2004, metade dos ingressantes tinha pai com curso superior completo, já 2012 esse número reduziu para 43,8%, enquanto os ingressantes com pai que nunca frequentou a escola ou com ensino primário incompleto passou de 3,1% em 2004 para 8,3% em 2012. Em relação

às mães com nível superior também correspondia à metade, reduzindo em 2012 para 36,5%; entre os que a mãe nunca frequentou a escola ou possui primário incompleto variou de 1,3% para 4,0% em 2012.

O curso de Direito historicamente sempre exerceu uma posição de evidência no cenário do ensino superior brasileiro, o que resulta numa grande procura e explica o fato de muitas instituições privadas utilizam-no como “carro-chefe”. Dessa forma, a oferta de cursos de Direito no país tem crescido muito rapidamente nas últimas duas décadas (OAB Recomenda, 2013). Em 1991 existiam 165 cursos, em 2001 esse número subiu 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 Recomenda, 2013). Após o fechamento de alguns cursos esse número caiu para 1.149. Em 2016 foram registrados 1.240 cursos de Direito ofertados no país, segundo o no Censo do Ensino Superior.

Dados do Censo da educação superior do ano de 2015 nos informam que, dos 1006 estudantes matriculados no curso de Direito da UCSAL, 2,2% não declararam seu pertencimento racial, enquanto 0,4% eram amarelos, 25,9% brancos, 0,3% indígenas, 47,1% pardos e 24,1% pretos, representando um total de 71,2% de estudantes negros matriculados em 2015, número bastante expressivo nessa instituição.

Quadro 3 - Proporção de estudantes matriculados no curso de Direito da UCSAL por Raça/Cor 2015

Raça/cor	Absolutos	Porcentagem
Aluno não quis declarar cor/raça	22	2,2%
Parda	474	47,1%
Branca	261	25,9%
Preta	242	24,1%
Amarela	4	0,4%
Indígena	3	0,3%
Total	1006	100

Fonte: INEP, 2015

Na UFBA foram apresentadas 388 matrículas, sendo que 73,7% dos matriculados não declararam seu pertencimento racial, 4,9% brancos, 0,3% indígenas, 16,5% pardos e 4,6% pretos, sendo, portanto, 21,1% negros, apesar dessa superioridade na presença de estudantes declarados negros os dados da UFBA apresentam grande fragilidade em razão de 73,7% não terem declarado seu pertencimento racial.

Quadro 4 - Proporção de estudantes matriculados no curso de Direito da UFBA por Raça/Cor 2015

Raça/cor	Absolutos	Porcentagem
Aluno não quis declarar cor/raça	286	73,7%
Parda	64	16,5%
Branca	19	4,9%
Preta	18	4,6%
Indígena	1	0,3%
Total	388	100%

Fonte: INEP, 2015

No tocante ao perfil dos docentes das Faculdades de Direito espalhadas pelo Brasil, dados do Censo da educação superior, informam que no ano de 2009 cerca de 52% se autodeclaravam brancos, 10,9% negros, 0,3% indígenas, 0,4% amarelos, 36,1% não possui informação quanto ao pertencimento racial (desses, 18,4% não declararam e 17,7% não dispõe da informação). Apesar de apresentar disparidade entre brancos e as demais categorias, o número de profissionais que não consta informação sobre pertencimento racial também fragiliza os dados apresentados.

Quadro 5 - Proporção de docentes das Faculdades de Direito do Brasil por Raça/Cor 2009

Raça/cor	Absolutos	Porcentagem
Sem informação	14401	36,1%
Branca	20821	52,2%
Parda	3954	9,9%
Preta	407	1%
Amarela	149	0,4%
Indígena	119	0,3%
Total	39851	100%

Fonte: INEP, 2015

Dados do Censo de 2014 indicaram que 57,3% dos docentes se autodeclararam brancos, 15,4% negros, 0,1% indígenas, 0,6% amarelos, 26,5% não consta informação sobre o pertencimento racial (desses, 17% não declararam e 9,2 não dispunham da informação), se repetindo a fragilidade dos dados.

Quadro 6 - Proporção de docentes das Faculdades de Direito do Brasil por Raça/Cor 2014

RAÇA/COR	Números absolutos	Porcentagem
Branca	25275	57,3%
Sem Informação	11675	26,5%
Parda	6266	14,2%
Preta	547	1,2%
Amarela	256	0,6%
Indígena	54	0,1%
Total	44073	100%

Fonte: INEP, 2015

Quando analisados os dados sobre os docentes com recorte no estado da Bahia, observamos que 26,5% se autodeclararam brancos, 32,8% negros, 0,3% indígenas, 0,4 amarelos, 40% dos docentes não consta informação sobre o pertencimento racial (desses, 23,7 % não declararam e 16,3 não dispõe da informação). Apesar de ser possível notar uma considerável diferença no perfil dos docentes traçados em nível nacional os dados apresentados ainda indicam uma grande fragilidade em razão do grande contingente de profissionais que não declararam o seu pertencimento racial, sendo 40% no estado da Bahia, de modo a não ser possível alcançar uma margem confiável dos dados coletados.

Quadro 7 - Proporção de docentes das Faculdades de Direito da Bahia por Raça/Cor 2014

Raça/Cor	Números Absolutos	Porcentagem
Sem informação	894	40%
Parda	654	29,2%
Branca	593	26,5%
Preta	81	3,6%
Amarela	9	0,4%
Indígena	7	0,3%
Total	2238	100%

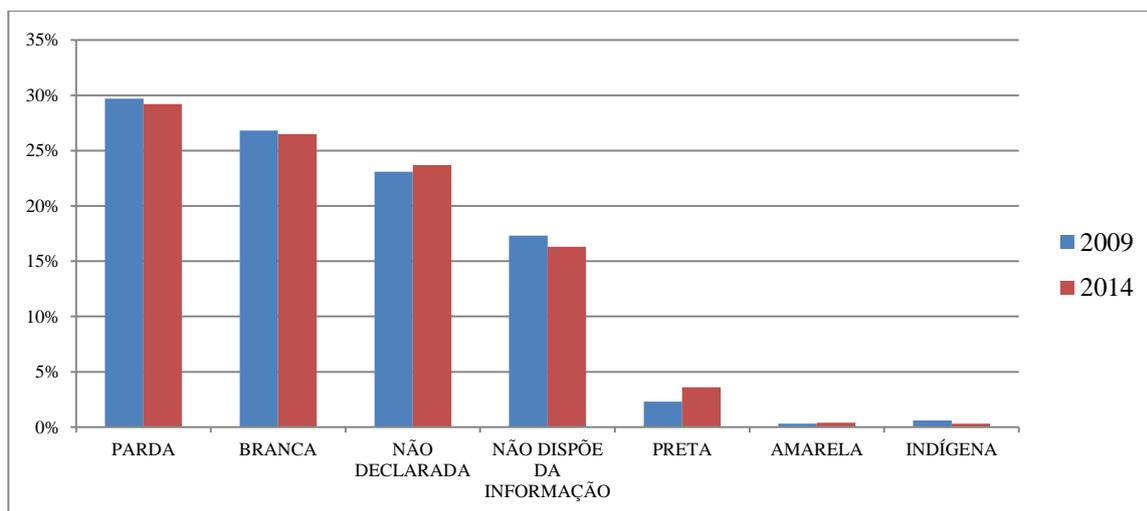
Fonte: INEP, 2014

Ao compararmos as informações elencadas sobre o perfil dos estudantes dos cursos de Direito, dos inscritos e aprovados nos exames da OAB e dos docentes das Faculdades de direito é possível perceber uma grande representatividade branca no campo jurídico e uma sub-representação negra, apesar destes apresentarem uma maior proporção

populacional, segundo dados do IBGE, ainda parece existir uma barreira de acesso dos negros nesse seguimento acadêmico e profissional.

Na comparação dos docentes no estado da Bahia entre os dados de 2009 e 2014, é possível perceber uma alteração muito pequena nesse perfil.

Gráfico 1 - Comparativo: proporção de docentes das Faculdades de Direito da Bahia por Raça/Cor. 2009 / 2014

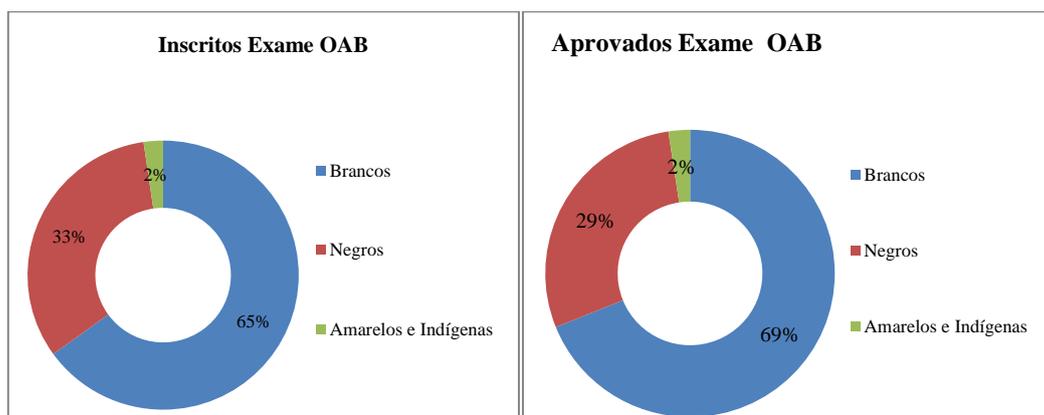


Fonte: INEP, 2015

Dados apresentados pela Ordem dos Advogados do Brasil, referentes ao perfil racial dos inscritos nos Exames da Ordem, que credencia para o exercício da advocacia, 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 os autodeclarados brancos representavam 64,7%, os negros 32,5%, e amarelos e indígenas somavam apenas 2,3%.

Entre os aprovados no Exame de Ordem, os autodeclarados brancos representavam 68,9%, os negros somavam 28,7%, e os amarelos e indígenas 2,4% (FGV / OAB, 2014). Tais dados nos permitem traçar um perfil racial dos estudantes de Direito e dos profissionais do ramo da Advocacia no Brasil: “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% declararam-se brancos” (OAB, 2014).

Gráfico 2 - Inscrição e aprovação no Exame de Ordem (VII – XIII edições) por Raça/Cor



Fonte: FGV / OAB, 2014

Com base nos dados apresentados é possível inferir que as políticas de inclusão têm promovido uma mudança no perfil dos estudantes do ensino superior, algo que também se reflete nos cursos de Direito, porém, os índices apresentados pela OAB demonstram que na transição entre a formação acadêmica e o exercício da profissão de advogado, medida com base nos índices do Exame da OAB, persiste uma disparidade racial, e confirmam que ainda é preciso avançar nas políticas de inclusão no mercado profissional, área ainda intocada pelas políticas includentes.

CAPÍTULO III

A presença negra na trajetória do Direito no Brasil: entre a invisibilização e a visibilidade heroica

Apesar do Direito ter como característica marcante o fato de ser um campo de atuação da elite branca brasileira, é possível resgatar em sua trajetória importantes figuras negras que ocuparam lugar de destaque nesse campo do conhecimento e tiveram uma relevante contribuição para a consolidação da advocacia no Brasil. Merecem destaque, Luiz Gama e Francisco Gê Acaiaba de Montezuma.

Um dos mais importantes advogados do Império e primeiro homem de Estado a se empenhar pela abolição da escravidão, nascido em Salvador no estado da Bahia em 1794, Francisco Gomes Brandão, filho de português com brasileira, formado em cirurgia na Bahia ingressou na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra em Portugal no ano de 1816, formando-se em 1821 retorna para Bahia, onde torna-se fervoroso defensor da Independência do estado:

Ao lado do Editor baiano Francisco Corte Real, funda o jornal “O Constitucional”, que passa a ser o porta-voz dos interesses dos baianos face ao partido português. Quando a situação da capital torna-se insustentável para os brasileiros, toma parte ativa nas lutas pela independência da Bahia junto ao Governo Provisório que então se formara na Vila de Cachoeira. (OAB, 2013, p.31)

Após a Independência, adota o nome de Francisco Gê Acaiaba de Montezuma, incorporando ao nome elementos em homenagem à sua origem afro-latina. Gê designa os índios brasileiros; Acaiaba descendência africana e Montezuma o imperador asteca. Em virtude de suas lutas pela independência recebe de D. Pedro I o título de Barão de Cachoeira, mas recusa este e aceita ser condecorado comendador da Imperial Ordem do Cruzeiro.

Em 1823 se elege deputado e participa ativamente das discussões sobre a instalação de cursos de Direito no Brasil, que defendia a instalação de vários cursos pelo país, mas em vista de tal impossibilidade defendeu a instalação deste na Bahia. Porém foram instalados dois cursos em São Paulo e Olinda, que iniciaram suas atividades apenas em 1º de março de 1828, no convento de São Francisco em São Paulo. O curso jurídico instalado em Olinda foi inaugurado em 15 de maio do mesmo ano no Convento de São Bento - tendo sido transferido para Recife em 1854 - mantendo o seu perfil os cursos eram

compostos pela a elite imperial brasileira, seu objetivo era a formação de quadros para a administração do novo império, independente de Portugal.

Em razão de sua ferrenha oposição ao Ministro da Guerra, Acayba é preso e exilado na França, permanecendo lá por 8 anos. Em 1831 é eleito Deputado para a Assembleia Constituinte, sendo o primeiro deputado a lutar contra o tráfico negreiro, é nomeado Ministro da Justiça em 1837, sendo o principal homem do primeiro escalão imperial a lutar abertamente pelo fim da escravidão no país e um dos primeiros negros a ocupar um cargo de tamanha relevância na história do Brasil. Foi nomeado ainda em 1837, Ministro dos estrangeiros e em 1840, Ministro Plenipotenciário em Londres.

A instalação desses dois cursos de Direito, motivou os advogados formados no país em parceria com os formados na Europa a idealizar a criação de uma Ordem, órgão que representasse a classe dos advogados no Brasil, inspirados pela Associação de Advogados de Lisboa criada em 1838 (Araújo, 2006). Em 1843, foi criado o IAB – Instituto dos Advogados Brasileiros, que objetivava assessorar o Estado e também a organização da Ordem dos Advogados do Brasil, sendo Francisco Gê Acayba um de seus fundadores e primeiro Presidente, cargo que exerceu até 1851, tendo renunciado após sua nomeação para Conselheiro de Estado.

Gê Acayba foi ainda eleito Senador pela Bahia em 1851; em 1854 recebeu o título de Visconde de Jequitinhonha; apresentou em 17 de maio de 1865 projeto propondo, entre outras, medidas de combate à escravidão, como a que previa o prazo de 15 anos para a abolição desta. Ele foi um dos principais críticos aos prazos apontados pela Lei do Ventre Livre, pois defendia uma abolição em curto prazo e sem necessidade de indenização por parte do escravo; chegou ainda a presidir o Banco do Brasil em 1866. Esse notável jurista negro faleceu em 1870.

Outra figura importante para a história da advocacia brasileira foi Luiz Gonzaga Pinto da Gama, nascido em Salvador em 21 de julho de 1830. Filho de fidalgo português e da negra alforriada Luíza Mahin, as informações sobre ela são contraditórias, segundo Luiz ela afirmava ser africana da Costa da Mina, mas alguns estudos apontam que ela nasceu em Salvador, quitandeira bastante conhecida em Salvador. Envolvida nos planos da Revolta dos Malês foi perseguida sob acusação de participação na Sabinada e fugiu para o Rio de Janeiro em 1837, onde possivelmente foi presa e deportada para África (Benedito, 2006).

Poeta, advogado, jornalista e um dos mais combativos abolicionistas da história brasileira, em 1840 aos 10 anos de idade foi vendido pelo próprio pai como escravo, para

pagamento de uma dívida de jogo, sendo transportado para o Rio de Janeiro, de lá foi revendido e levado para a Província de São Paulo, seu novo dono, o alferes Antônio Pereira Cardoso, encontrou dificuldades em vendê-lo por se tratar de um baiano, grupo que tinha fama de revoltoso, então resolve utilizá-lo em sua fazenda como escravo doméstico (OAB, 2013).

Aprendeu a ler em 1847 com auxílio do estudante Antônio Rodrigues de Araújo, que o hospedou na fazenda do Alferes. Evadiu-se da fazenda em 1848. Em 1850 passou a assistir aulas, como ouvinte, o curso de Direito na Faculdade do Largo de São Francisco, em São Paulo e aspirou cursar a Faculdade de Direito, porém, em virtude dos ataques sofridos por parte da gente de elite que a frequentava, evadiu-se. Em 1860 tornou-se jornalista ligado ao Partido Liberal, em 1869 fundou o Jornal Radical Paulistano, em parceria com Rui Barbosa. Em 1873 participou da criação do Partido Republicano Paulista e em 1880 tornou-se líder da Mocidade Abolicionista e Republicana (OAB, 2013).

Dedicado à luta contra o regime escravista, após perseguição sofrida no meio jornalístico em razão da sua postura em defesa da libertação dos escravos, tornou-se advogado provisionado¹⁸, financiado pela Loja Maçônica abolicionista que pertencia, dedicou-se às causas cíveis de liberdade.

Sua liderança abolicionista criou, em torno de si, o movimento abolicionista paulista. Gama, sozinho, foi o responsável pela libertação de mais de mil cativos – um feito notável – considerando-se que agia exclusivamente com o uso da lei. Colocava anúncio nos jornais se disponibilizando a advogar gratuitamente em favor dos negros que não tinham condições de pagar um advogado pra conseguir a carta de alforria. (OAB, 2013, p.45).

Faleceu em São Paulo, no dia 24 de agosto de 1882, sem a oportunidade de ver concretizada o que foi pauta de toda a sua vida, a abolição da escravidão no Brasil.

Importante destacar o apagamento histórico existente em relação à presença negra nas profissões consideradas de elite no Brasil, com enfoque aqui para o Direito, durante muitos anos essas figuras que tiveram grande importância histórica, seja no desenvolvimento do Direito no Brasil ou pela defesa de demandas sociais importantes, tiveram suas histórias esquecidas e somente em razão da atuação dos movimentos sociais

¹⁸ O termo faz referência àqueles que atuavam na prática forense mas não possuíam formação acadêmica em Direito, obtendo autorização do órgão competente do Poder Judiciário imperial ou da entidade de classe (na época do Império, representada pelo IAB) para exercer, em primeira instância, a postulação em juízo.

organizados, movimento negro especificamente, é que essas histórias vêm sendo resgatas e postas à tona.

O Conselho Federal da OAB lançou em 2013 a publicação *Advogados Abolicionistas: uma homenagem a Francisco Montezuma, Luiz Gama, Joaquim Nabuco e Rui Barbosa*. Em agosto de 2015 a seccional Baiana da OAB homenageou Francisco Gê Acaiaba de Montezuma com a instalação de um busto em sua sede. No dia 03 de novembro de 2015 a OAB-SP, em parceria com o Conselho Federal da OAB, concedeu a Luiz Gama o título de Advogado, que foi entregue ao seu tataraneto Benemar França. Em paralelo a esse resgate histórico também é pautada as demandas atuais dessa população, além de lembrar esse passado, as organizações também pautam a necessidade de construir um presente e um futuro com mais equidade nas carreiras jurídicas no Brasil.

Percebemos, assim, que a dificuldade no acesso e o racismo que estrutura a nossa sociedade desde o Brasil colônia provocaram uma baixa representatividade negra na advocacia, apesar disso alguns negros ocuparam grande destaque na história do Direito e da advocacia no Brasil, porém, esse mesmo racismo que impediu o acesso durante longo período, também promoveu uma invisibilização desses indivíduos, e no que diz respeito a esta pesquisa isso é um dado relevante para compreender de que maneira o acesso ao ensino superior tem atuado no combate a essa invisibilização histórica e profissional.

Os dados nos apontam considerável mudança no acesso ao curso, porém, em quais postos no mercado da advocacia estão alocados esses e essas profissionais? Eles e elas têm recebido o devido reconhecimento profissional em seus campos de atuação? Conseguem ocupar um lugar de destaque nas grandes sociedades de advogados no Brasil e sobretudo em Salvador? São essas questões que buscamos compreender com o desenvolvimento dessa pesquisa.

Transformações no exercício da advocacia brasileira

O exercício profissional da advocacia no Brasil foi desenvolvido durante um longo período numa lógica de profissão liberal que, segundo Coelho (1999), é “atividade especializada que requer preparo através de treinamento formal de nível superior, que encerra prestígio social ou intelectual ou ambos, que é praticada de forma autônoma”. Deste modo, as atividades advocatícias se concentravam em escritórios de pequeno e médio porte por meio de sociedades estabelecidas entre amigos ou familiares, não submetidos às supervisões hierárquicas nem assalariamento e litigando em fóruns e

tribunais em defesa dos clientes que, em via de regra, eram pessoas físicas (COELHO, 1999).

No início da década de 1990 ocorreu um aumento na oferta de cursos de Direito no Brasil, resultando na formação de um número alto de profissionais do direito. Por consequência disso, também se ampliou a oferta de especializações, o que resultou num aumento considerável no leque de atuação para esses novos profissionais sobretudo na área dos negócios, impulsionado pelas crescentes privatizações de empresas públicas, tais como serviços de telefonia e eletricidade, dados esses que alteraram o modelo organizativo do mercado jurídico, que migrou de pequenos e particulares escritórios para grandes sociedades advocatícias:

A passagem dessa forma de organização para a das sociedades de advogados, estratificadas internamente entre sócios com participação nos resultados e associados com remuneração mensal, acompanhada da divisão social do trabalho, separando os conteúdos tradicionais das novas especializações (BONELLI, 2008).

Esse processo de privatizações ocorridas no país impulsionou o deslocamento dos departamentos jurídicos destas empresas para a contratação de serviços de escritórios de advocacia sobretudo nas áreas de Direito Empresarial e, mais recentemente, nas áreas de “advocacia de massa” na qual os profissionais desenvolvem um trabalho rotineiro e repetitivo, “em um sistema denominado de ‘esteira’, que se inspira na linha de montagem da produção automatizada da indústria fordista” (BONELLI; BENEDITO, 2015, p. 8), o que provocou uma grande alteração na cultura jurídica brasileira, gerando significativo impacto nos departamentos jurídicos das empresas e também no perfil dos escritórios brasileiros.

Advocacia em Salvador

O campo do Direito em Salvador tem apresentado um grande crescimento nos últimos anos. O número de graduados apresentou significativo crescimento em virtude do aumento de instituições que ofertam cursos de Direito, 24 na capital baiana¹⁹, e da democratização do acesso ao ensino superior promovido pelas políticas de inclusão no ensino superior que impactaram também os cursos de Direito.

¹⁹ Fonte: E-Mec - base de dados oficial e única de informações relativas às Instituições de Educação Superior – IES e cursos de graduação do Sistema Federal de Ensino.

Como consequência disso, a cada edição do Exame de Ordem da OAB são lançados novos profissionais ao mercado da advocacia, tornando uma área cada vez mais competitiva, e apresentando cada vez muitas dificuldades para os profissionais recém-habilitados para o exercício da advocacia.

O paralelo entre oferta e demanda profissional em Salvador tem impactado diretamente nos rendimentos de grande parcela dos profissionais que atuam na cidade e em sua região metropolitana. A prática da advocacia, que exige dedicação e investimento financeiro, tem diminuído o retorno em lucros para a maioria desses profissionais e isso é uma questão bastante recorrente entre os profissionais entrevistados nessa pesquisa. A profissão, que para muitos é vista como uma grande possibilidade de estabilidade financeira e ascensão social, tem gerado frustrações, como pode ser verificado a seguir,

Eu acho que o fato de eu trabalhar em repartição pública me fez ter uma visão da advocacia meio distorcida da realidade que temos hoje. Eu não sabia que era tão difícil para você captar cliente, que era tão complicado você dar andamento a uma ação na justiça e daí receber seus honorários. Então eu comecei abrindo escritório com mais três colegas, todos inexperientes [...] esse período do escritório, no máximo que a gente conseguiu ter eu acho que foi no máximo 50 ações, se foi muito, em 70% dessas ações obtivemos êxito, que não trouxe até o momento nenhuma grande rentabilidade. Eu agora estou advogando sozinha, não tenho interesse nenhum de procurar escritório pra ser advogada associada, porque em algumas entrevistas que eu fui ano passado a remuneração era baixíssima, eu não fui pra nenhuma entrevista que tivesse remuneração superior a R\$ 2.000,00 e pra você trabalhar de 08h às 18h, então desde fevereiro eu estou trabalhando como advogada correspondente e estou com remuneração pra trabalhar 3 ou 4 vezes na semana, sem dar satisfação a ninguém, mas estou extremamente insatisfeita com a profissão que eu escolhi pela realidade que ela vive hoje, que a advocacia está abarrotada de profissionais e isso influencia bastante na demanda de clientes e aí a sua remuneração é baixa para o investimento que você faz no curso (MI, Advogada, 27 anos).

[...] hoje com as políticas de cotas, nas universidades públicas, com a política de Prouni ou de ampliação de acesso ao crédito educativo, você tem jovens negros recém-formados em Direito, em condição material muito fragilizada [...] Aqui em Salvador, nós temos nos deparado com anúncios de advogados freelancers, que fazem audiências por 20, 25 reais, um processo absurdo de exploração e muitas iniciativas um tanto ingênuas de estabelecimentos de escritórios, geralmente coletivos, com grupos de advogados recém-formados, não sobrevivem mais do que meses ou ano, fracassam porque não há de fato, enfim, público, demanda, estrutura que dê suporte. Há inclusive um debate que nós temos feito, junto com outros advogados negros, para que a OAB e o próprio Estado através de políticas públicas, estabeleçam condições mínimas de suporte para que esses recém-formados possam adentrar no mercado (VS, Advogado, 49 anos).

Muitos ao concluírem a graduação e lograrem êxito no Exame de Ordem investem na busca de parcerias para a montagem de um escritório, porém, em virtude de um mercado com tanta concorrência, não resistem à falta ou baixa clientela e encerram o funcionamento de seus escritórios, buscando a contratação por alguns dos escritórios de médio e grande porte da cidade:

Depois da OAB, com os colegas do cursinho decidi abrir um escritório, montei o escritório em novembro de 2014 e aí passei a advogar, um processo bastante complicado, muito difícil pra quem está iniciando, eu acho que comecei de forma errada porque não tinha experiência em escritório, sempre estagiei em repartição pública, Tribunal de Justiça, Petrobrás, então eu não conhecia nada de rotina de escritório, nada, fui totalmente crua. Durante o período a gente teve pouquíssimas ações (MI, Advogada, 27 anos).

Formado, eu ampliei a minha intervenção pra além da advocacia sindical, pra advocacia liberal, e aí passei a enfrentar as adversidades que o campo jurídico apresenta para egressos de classes populares, ou seja, desde a estrutura, montar um escritório, bem equipado, localizado, nos centros mais dinâmicos da cidade tem um custo elevado, estava acima das minhas possibilidades, quanto também as relações, durante muito tempo a presença no mercado da advocacia liberal ficava restrita a procura de pessoas vinculadas a movimentos sociais ou ao bairro de origem, muitas vezes essas pessoas, como clientela, chegam desprovidas de recursos, portanto na prática, muitas vezes eu acabava fazendo uma advocacia ou de orientação, ou mesmo judicialização gratuita para atender o perfil dessa demanda que levava dificuldades de manutenção do empreendimento como advogado. (VS, advogado, 49 anos).

Os escritórios de grande e médio porte da capital baiana, em sua maioria, são sociedades familiares que buscam destacar em seus sites o histórico familiar de atuação na advocacia, apontando a atuação jurídica de seus sócios *como uma tradição familiar*. Esse modelo da advocacia baiana dificulta uma renovação na tradição jurídica local, pois se percebe um processo de transição profissional e de controle dos grandes escritórios de forma hereditária, mantendo uma elite familiar branca no controle dos principais escritórios da cidade.

Alguns escritórios da capital já apresentam um perfil mais moderno de atuação no mercado da advocacia, não dando destaque para a hereditariedade profissional da advocacia, mas estabelecendo parcerias com organizações jurídicas internacionais com o objetivo de se capacitarem e se adequarem aos novos rumos que a advocacia tem tomado.

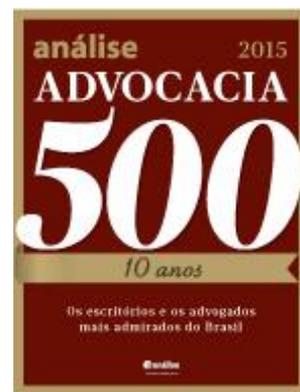
Em relação à dinâmica dos escritórios sediados em São Paulo, Salvador ainda vive um processo de transição entre os modelos mais tradicionais da advocacia como atividade

profissional liberal e o modelo mais empresarial de sociedades de advogados. Muitas dessas transformações se dão em virtude de escritórios com matriz em São Paulo se instalarem na capital baiana por meio de parcerias com escritórios locais.

Porém, independentemente de apresentarem uma perspectiva de advocacia mais tradicional, desenvolvida com atividade liberal ou uma perspectiva mais moderna e estruturada em sociedades de advogados, algo que permanece quase intacto é o apagamento dos marcadores sociais de diferença: *gênero, raça, orientação sexual* e classe. Os escritórios se apoiam no discurso da meritocracia e capacidade técnica, não apresentando, ou em raros casos, uma preocupação com a inclusão em seus processos de seleção e contratação de advogados.

Revista *Análise Advocacia 500*: retratos da Advocacia brasileira

A Revista *Análise Advocacia 500* é tida como o mais completo anuário brasileiro sobre a advocacia brasileira. 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 profissionais²⁰, que são escolhidos/as por executivos responsáveis pelos departamentos jurídicos das grandes empresas que fazem parte da lista “*Análise editorial: As maiores empresas do Brasil*”.

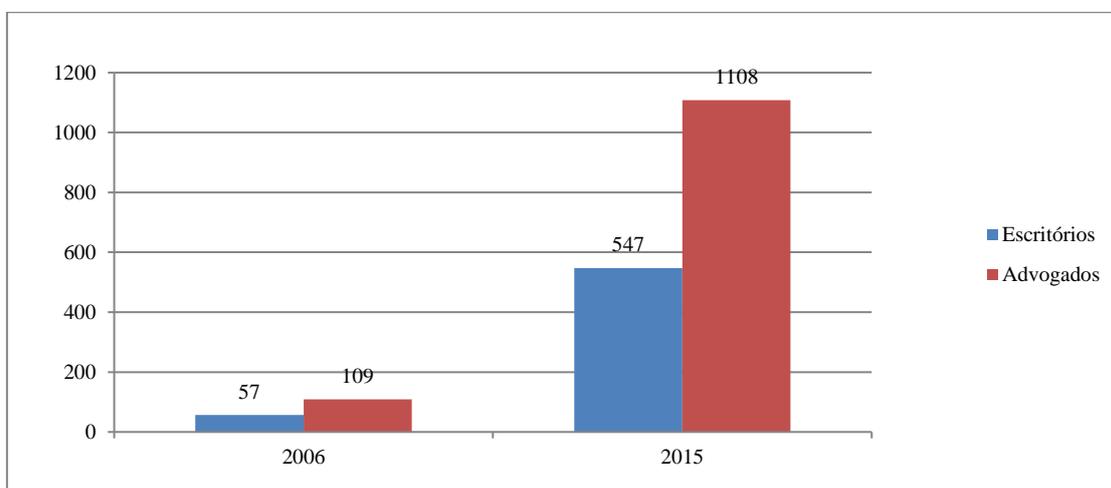


Composta por mais de 1,5 mil companhias e instituições, que tem como principal indicador a receita líquida, mas também busca contemplar outros grupos que contribuem para o desenvolvimento do país, sendo incluídos as principais ONGs, instituições de representação de classe, institutos de pesquisa, auditores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

²⁰ Direito Ambiental, Cível, Comércio internacional, Consumidor, Contratos Comerciais, infraestrutura e regulatório, operações financeiras, propriedade intelectual, societário, trabalhista, tributário e Penal.

À exemplo de publicações internacionais, como *Latin Lawyer*²¹, *Chambers & Partners*²² e *Who's Who Legal*²³, a publicação brasileira 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 de suas edições 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 859% de advogados.

Gráfico 3 - 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

²¹ O *Latin Lawyer* e a Associação Latino-Americana de Consultoria Empresarial (LACCA) são as fontes definitivas de notícias e análises para profissionais privados e consultores internos no mercado legal de negócios da América Latina.

²² Publicação que desenvolve pesquisas sobre advocacia em todo o mundo, sediada em Londres.

²³ Publicação que desenvolve pesquisas sobre advocacia em todo o mundo, também sediada em Londres

aumento no número absoluto de mulheres, mas proporcionalmente, em relação aos homens, ocorreu um recuo, 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 o 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).

O resultado final da pesquisa é apresentado no anuário reunindo os 500 escritórios e 500 advogados/as mais bem votados/as²⁴. Por especialidade – mais admirados entre as 12 especialidades; por setor econômico – de acordo com os 36 setores²⁵ 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 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.

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

²⁴ 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.

²⁵ 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.

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 de 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 esses foi possível estabelecer uma análise de perfil sobre 734 profissionais, cujos escritórios responderam aos questionários específicos enviados pela equipe de produção da revista.

Verificou-se que a média de idade dos(as) advogados(as) considerados(as) mais admirados(as) é de 46 anos, sendo 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 500, 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 associados 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).

Uma vez que a categoria raça é central para o desenvolvimento dessa pesquisa, compreendemos a perspectiva de Nogueira (1998) que define a manifestação do racismo no Brasil como “preconceito de marca”, o qual situa os indivíduos uns em relação aos outros, que vai do extremamente negroide, de um lado, ao completamente caucasoide de outro. “Na vida social os caracteres negroides, em geral, implicam na preterição de seu portador, quando em competição em igualdade de outras condições com indivíduos brancos ou de aparência menos negroide” (NOGUEIRA, 1998, p. 239).

Analisamos, por meio da iconografia, a forma como são retratados os profissionais da advocacia brasileira na revista *Análise Advocacia 500*. Pretendemos 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) produziu o mais importante estudo sobre a utilização da iconografia como metodologia de análise, segundo ele:

As informações obtidas por meio da análise iconográfica são definitivamente úteis, 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).

Bauer e Gaskel (2002) apresentam a semiologia como “um conjunto de instrumentais conceituais para uma abordagem sistemática dos sistemas de signos, a fim de descobrir como eles produzem sentido”. Buscamos desenvolver uma análise das fotografias apresentadas na publicação citada, verificando a presença negra nesses espaços de elite da advocacia brasileira, com o objetivo de compreender qual a “imagem” do(a) profissional bem-sucedido(a) no mundo da advocacia e no desenvolvimento dessa análise, Bauer e Gaskel nos ajudam na compreensão, ao afirmarem que:

[...] o sentido de uma imagem visual é ancorado pelo texto que a acompanha, e pelo *status* dos objetos, tais como alimento, vestido, visto que sistemas de signos necessitam “a mediação da língua, que extrai seus significantes (na forma de nomenclatura) e nomeia seus significados (na forma de usos, ou razões)” (BAUER; GASKEL, 2002, p. 321).

Os autores apresentam uma estratégia para a realização de uma análise, sendo o primeiro passo a escolha dos materiais (imagens), que dependerá do objetivo do estudo e da sua disponibilidade. Em nossa pesquisa escolhemos como material as fotografias apresentadas no corpo da revista *Análise Advocacia 500*, 10ª edição do ano de 2015. A segunda etapa consiste em identificar os elementos constantes no material (imagens), mas não devemos ignorar o texto que as acompanham, como ressaltam os autores. A terceira é “a análise de níveis de significação mais altos” (BAUER; GASKEL, 2002), que são construídos com base na segunda etapa, a de identificação dos elementos.

O processo de análise nunca estará completo, pois sempre será possível uma nova maneira de ler e compreender a imagem, portanto cabe ressaltar aqui que o nosso foco central na análise desenvolvida é verificar a presença de profissionais negros (as) nas

imagens publicadas na revista e como esses profissionais estão dispostos nessas fotografias.

A identificação de raça/cor dos profissionais foi desenvolvida por meio da técnica da heteroatribuição de pertença, sendo utilizado como critério de definição o fenótipo dos profissionais fotografados. Sendo essa uma publicação de abrangência nacional, realizamos a análise partindo do todo (Brasil) e posteriormente focamos em Salvador, para isso, acessamos as páginas online dos escritórios de Salvador citados na revista.



Divulgação / Advocacia 500, 2015, p. 46

As fotografias ilustrativas da revista são compostas por alguns sócios (as) dos escritórios mais admirados, distribuídos/as entre as páginas 32 e 219, as quais comportam os rankings dos mais admirados por especialidades (Págs. 32 – 85), por setores econômicos (Págs. 88 – 183) e por 15 estados e DF (Págs. 184 – 219).

Na sessão composta pelo ranking de admiração por especialidades constam 57 fotografias, nas quais verifica-se a presença de 142 profissionais, dentre os quais 110 homens e 32 mulheres. No tocante a classificação racial desses profissionais, entre os homens verifica-se a presença de 1 advogado negro, 1 amarelo e 108 brancos. Já entre as mulheres 31 são brancas e 1 amarela.

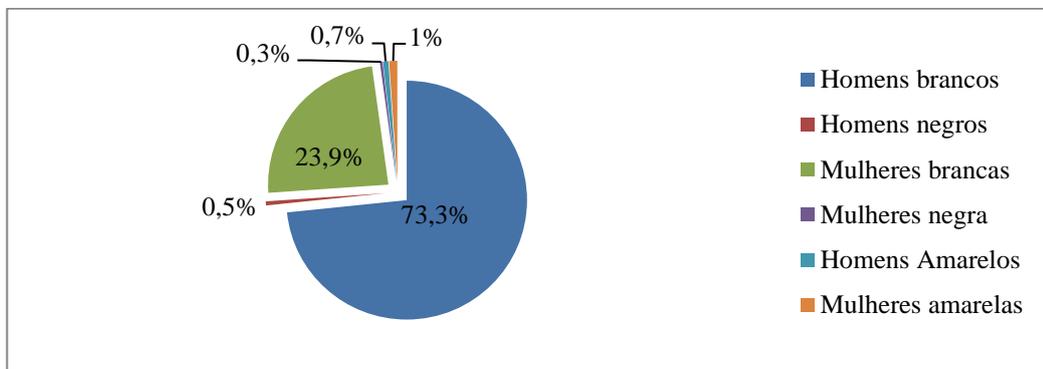
Na sessão composta pelo ranking de admiração por setores econômicos constam 78 fotografias, havendo um total de 327 profissionais, sendo 244 homens e 83 mulheres. No tocante à classificação racial, entre os homens verifica-se a presença de 1 negro, 3 amarelos e 240 brancos; entre as mulheres temos 2 negras, 5 amarelas e 76 brancas. Na sessão composta pelo ranking de admiração por 15 estados e DF constam 18 fotografias ilustrativas, sendo 55 homens, dentre os quais 1 negro e 54 brancos, e 24 mulheres todas brancas. Ainda sobre os mais admirados por estado, consta uma fotografia representativa do estado da Bahia, com a presença de 4 profissionais, 2 homes e 2 mulheres, todos brancos.



Divulgação/Advocacia 500, 2015, p. 119

Os dados apresentados apontam o quanto essa categoria profissional ainda se caracteriza pela forte presença de homens brancos no âmbito nacional. Apesar das imagens publicadas e analisadas representarem apenas uma parcela dos profissionais listados no anuário e este ser apenas uma amostra da advocacia brasileira, os dados representam uma grande disparidade de gênero e raça, estando sub-representados mulheres e homens negros em relação aos homens brancos e mulheres brancas.

Gráfico 4 - Representação por gênero e Raça/cor nas fotografias da Revista Advocacia 500 – 2015



Fonte: Revista Análise Advocacia 500 – 2015
Números absolutos: 548 profissionais

Considerando que os profissionais fotografados são uma amostra dos(as) advogados(as) sócios(as) dos escritórios brasileiros e foram escolhidos para ilustrar essa publicação, 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). As imagens analisadas aqui representam o quanto a elite da advocacia brasileira não representa a diversidade racial do país. É uma elite branca e masculina.

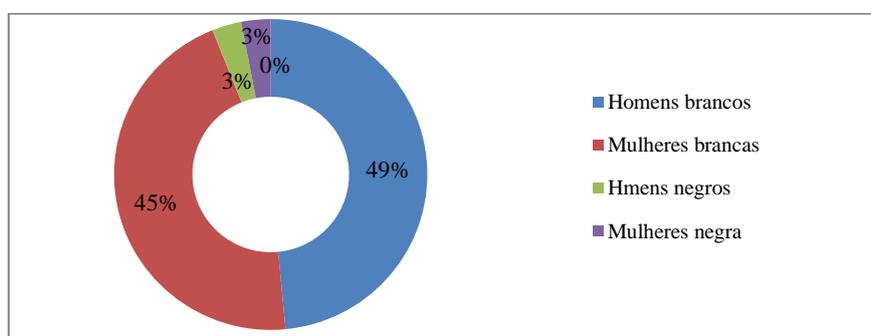
Profissionais negros na Advocacia Soteropolitana

Tendo em vista que essa pesquisa tem como foco central a advocacia privada de Salvador e a presença de profissionais negros nesse universo, desenvolvemos também uma análise²⁶ iconográfica nos sites dos 13 escritórios de advocacia da capital baiana listados entre os mais admirados do Brasil nas edições 9 e 10, dos anos de 2014 e 2015 da Revista Análise advocacia 500²⁷, com atuação nas mais variadas áreas do direito.

Entre os escritórios pesquisados, dois encontram-se com o site fora do ar. Já entre os 11 sites que se encontram ativos, alguns não apresentam uma divisão hierárquica - não informando quem são sócios(as), advogados(as) associados(as) estagiários(as). Outros apresentam essa divisão, porém, não constam fotografias desses profissionais, o que dificulta a identificação do pertencimento racial do seu corpo profissional, mas com alguns esforços foi possível localizar a imagem de alguns por meio das redes sociais, sites de notícias e páginas ligadas ao mundo jurídico.

No universo dos 11 escritórios com site ativo, 1 não possui informações quanto ao seu corpo de sócios(as), desse modo foi possível verificar essas informações em 10 escritórios. Nos sites que foram possíveis ser analisados, encontramos um total de 68 sócios(as), destes 34 homens brancos, 30 são mulheres brancas, 2 sócios negros e 2 sócias negras. O levantamento de informações referentes aos profissionais associados restou prejudicada em virtude de apenas 7 escritórios disponibilizarem tal informação e destes apenas 1 apresenta fotografia destes profissionais (Quadro 3). Importante destacar também, que o nosso foco é a advocacia de elite, portanto nesse tópico o mais importante é o perfil racial dos sócios desses escritórios.

Gráfico 5 - Representação por gênero e raça/cor nos escritórios de Salvador 2016



Fonte: Sites dos escritórios
Números absolutos: 68 sócios

²⁶ Levantamento realizado em 27/06/2015.

²⁷ Somando os escritórios citados nas duas edições foram citados 19, mas a opção foi pelos que foram citados nas duas edições, chegando ao número de 13 escritórios.

Quadro 8 - Levantamento do perfil profissional no site dos escritórios mais admirados de Salvador segundo a Revista Análise Advocacia 500 (2014 – 2015)

Escritório	Fundação	Ramo de atuação	Contém fotografia dos(as) sócios(as)	Nº de sócios brancos	Nº de Sócias brancas	Nº de sócios negros	Nº de sócias negras
Escritório A	2002	Full Service	Sim	8	9	1	2
Escritório B	1976	Full Service	Sim	1	0	0	0
Escritório C	Sem informação	Abrangente	Sim	1	0	0	0
Escritório D	2009	Abrangente	Não	2	6	0	0
Escritório E	Sem informação	Abrangente	Sim	2	3	1	0
Escritório F	2005	Especializado (Direito Penal)	Sim	2	2	0	0
Escritório G	1980	Abrangente	Sim	6	4	0	0
Escritório H	1999	Abrangente	Sim	4	4	0	0
Escritório I	2008	Especializado (Direito ambiental e Urbanístico)	Sim	0	1	0	0
Escritório J	2006	Abrangente	Sim	1	1	0	0
Escritório K	Sem Informação	Abrangente	Sim	5	0	0	0

Fonte: Sites dos escritórios.

Apesar do IBGE apontar Salvador como uma cidade de grande maioria negra, isso não se reflete na composição societária dessa amostra analisada. Quando analisados o perfil dos profissionais que controlam os escritórios de grande porte da cidade, percebe-se que os dados se apresentam de forma inversamente proporcional: uma minoria populacional – brancos - exerce o controle quase que exclusivo dos escritórios pesquisados.

É importante informar que a construção de um perfil mais detalhado sobre a advocacia baiana ficou prejudicada em virtude das dificuldades encontradas em acessar dados sobre os escritórios de Salvador junto à OAB, apesar de repetidas tentativas.

Uma pesquisa de Mestrado desenvolvida por Araújo (2016) discutiu o processo de reconhecimento de profissionais negros(as) na advocacia da cidade de São Paulo, cidade em que os negros representam 37% da população da capital paulista (IBGE, 2010), situada no estado com o maior número de advogados inscritos na OAB, 282 mil segundo dados do Conselho federal da OAB, sendo, portanto, o grande polo jurídico do país.

A apresentação do cenário da advocacia paulista nos ajuda a estabelecer um paralelo entre diferentes realidades do país: de um lado, São Paulo, centro financeiro do país onde está concentrado grande número de escritórios de prestígio e onde os negros representam 30% da população; do outro Salvador, cidade onde a presença negra é de 79% da população e o mercado da advocacia vem se firmando como um importante campo profissional.

Após participar de algumas pesquisas que analisavam o universo jurídico de São Paulo e constatar a baixa presença de advogados negros nos escritórios paulistas, Araújo desenvolve sua pesquisa com o intuito de entender onde esse grupo profissional negro está inserido na advocacia na cidade de São Paulo e também:

[...] entender como os profissionais inseridos na carreira lidam com a identificação racial; de que maneira o marcador raça aparece em suas experiências e como se intersecciona com outros marcadores, como classe e gênero, além da maneira como os (as) entrevistados (as) equacionam os possíveis conflitos entre identidade e o ideário da neutralidade profissional (ARAÚJO, 2016, p. 15)

Nessa sua pesquisa, Araújo realizou 7 entrevistas com advogados negros e utilizou para análise 5 entrevistas do acervo do Grupo de Pesquisa Sociologia das profissões²⁸, sendo 5 homens negros, 1 mulher negra, 3 homens brancos e 3 mulheres brancas.

²⁸ Grupo de Pesquisa Sociologia das Profissões da Universidade Federal de São Carlos, sob a coordenação da Profa. Dra. Maria da Glória Bonelli

Nela Araújo aponta que, entre os profissionais negros entrevistados, a grande maioria apresenta uma entrada tardia na faculdade de Direito, enquanto os brancos iniciam o curso entre 17 e 18 anos de idade. Indica também que grande parte dos seus entrevistados negros atuam em causas ligadas a questão racial. Quando analisadas as dificuldades enfrentadas por esses profissionais no exercício da advocacia, conclui que estas apresentam diferenças importantes, pois, enquanto os profissionais negros apontam a dificuldade financeira como principal obstáculo, entre os brancos as dificuldades apresentadas dizem respeito ao mercado e as transformações na advocacia:

Entre os (as) profissionais brancos (as), as dificuldades são diferentes. No caso deles, não entram os esforços citados pelos negros, que alguns afirmam ser inerentes à cor da pele, outros por conta da falta de recursos. No caso dos brancos (as) veremos as dificuldades gerais da profissão: a inexperiência de início de carreira, a competição com os pares, a formação de um corpo profissional neutro. (ARAÚJO, 2013, p. 66)

Acho que a própria “escolha da carreira”. Escolher uma carreira que é dominada por homens brancos de classe média, foi já um grande desafio. Lembro que, por causa da falta de dinheiro, todos os semestres, precisava negociar minha dívida para poder continuar estudando, então, um dia, o advogado da instituição onde eu estudava, me disse que eu deveria desistir que direito não era pra mim, afinal, eu não devia estudar se não tinha dinheiro. Pois esse foi um conselho ignorado! Resisti, estudei, passei na prova da OAB e advogo, contra todos os prognósticos, eu posso dizer: “venci”. (Renata, 36 anos, negra) (ARAÚJO, 2013, p. 66)

Bom, tem algumas dificuldades sim, a primeira é que a advocacia anda mudando muito ultimamente. Quando eu me formei, logo depois, a advocacia ainda era algo relacionado estritamente aos negócios jurídicos, advogado era um especialista em leis e hoje se exige muito mais do que isso. Tem que ter fortes noções de finanças, tem que ser um agente de negócios praticamente. Tem que ser uma pessoa de business. (Alexandre, 39 anos, branco) (ARAÚJO, 2016, p.67)

Outro aspecto é a “solidão” dos negros, desde o período de formação nas faculdades até o exercício da advocacia. Sendo bastante citada a baixa presença de negros nos espaços compartilhados pelos sujeitos entrevistados por Araújo, demonstrando o quanto esta é ainda uma carreira de grande presença branca em São Paulo. Ao realizar uma pesquisa nos sites dos maiores escritórios da cidade - Machado Meyer, Tozzini Freire e Pinheiro Neto, Araújo afirma não ter encontrado no corpo de sócios nenhum(a) negro(a) e que “apesar das vagas nas universidades terem sido mais ocupadas por negros, as vagas nas grandes sociedades de advogados ainda não o são” (ARAÚJO, 2016, p.78).

A autora concluiu que “o aumento do número de negros na carreira não pode ser um indicativo de igualdade de oportunidades” (ARAÚJO, 2013, p. 84). Em Salvador o cenário encontrado não se mostra muito diferente, apesar do grande aumento na oferta de cursos de Direito na capital baiana e a consequente maior presença negra nesses, os espaços ocupados pelos profissionais negros são ainda de baixo destaque.

CAPÍTULO IV

Profissionais negros: trajetórias e percepções da advocacia privada em Salvador

Neste capítulo desenvolvemos uma análise dos dados gerados nas entrevistas realizadas com profissionais negros que atuam na advocacia de Salvador. Objetivamos nas entrevistas conhecer um pouco de suas origens familiares, suas trajetórias acadêmica e profissional e compreender suas percepções acerca das relações raciais no universo da advocacia privada em Salvador.

Foram realizadas nove entrevistas com profissionais negros da advocacia com períodos distintos de formação, quatro mulheres e cinco homens, optamos pelo sigilo dos nomes dos profissionais entrevistados, que serão identificados por um código. A seguir apresentaremos a trajetória de cada um dos nove entrevistados, preservando suas identidades.

Quadro 9 - Caracterização dos entrevistados

ID	Idade	Sexo	Instituição Graduação	Ingresso e conclusão	Tempo de advocacia	Onde atua	Formação do pai / Profissão	Formação da mãe / Profissão	Atuação/militância movimentos sociais
01 VJ	29	Fem.	UCSAL (FIES)	2007 - 2012	4 anos	Escritório pequeno porte (Sócios negros)	Graduação em Filosofia	Ensino médio	Mulheres na advocacia
02 VS	49	Masc.	UFBA	1984-1994	22 anos	Advocacia liberal – Docente	Analfabeto / Ferroviário	Fundamental Completo / Doceira	Movimento Negro
03 CS	62	Fem.	UCSAL	1974 - 1978	38 anos	Sócia escritório de pequeno porte.	Motorista de caminhão / Pequeno empresário	Professora primária	Movimento Negro
04 MI	27	Fem.	UCSAL (Bolsista integral - 50% do curso)	2008 - 2013	2 anos	Advocacia liberal sem vínculo com escritório	Ensino médio/ Funcionário da aeronáutica	Fundamental Completo / Dona de casa	Sem relação com movimentos sociais
05 ST	26	Masc.	UFBA	2009 - 2016	10 meses	Escritório de médio porte	Formado em Administração Representante de vendas	Formada em Administração / Aposentada	Sem relação com movimentos sociais

06 MC	36	Fem.	UCSAL – Parte do curso com FIES	2005 - 2010	7 anos	Está se desligando da área, iniciou outra formação na UFBA	Ensino básico	Ensino básico	Sem relação com movimentos sociais
07 CJ	40	Masc.	UCSAL	2008 - 2013	3 anos	Sócio de escritório de pequeno porte	Técnico em laboratório / Funcionário público federal aposentado	Ensino médio / Ensino médio Funcionária pública federal.	Sem relação com movimentos sociais
08 V	30	Masc.	UCSAL	2007-2013	1 ano e meio	Escritório de médio porte	Nível técnico / Aposentado do polo petroquímico da Bahia	Nível técnico / Aposentado do polo petroquímico da Bahia	Sem relação com movimentos sociais
09 BS	52	Masc.	UCSAL	1992 - 1997	20 anos	Advocacia lib eral - Docente	Ensino fundamental / Ambulante	Ensino primário / Ambulante	Movimento Negro

Origens e trajetórias

Desenvolvemos nossa análise considerando quatro aspectos centrais para essa pesquisa, quais sejam: origens familiares, formação acadêmica, atuação profissional e percepções sobre a advocacia privada em Salvador.

No estudo já citado desenvolvido por Figueiredo, sobre os profissionais liberais negros em Salvador, a autora aponta a importância do núcleo familiar no processo de ascensão social negra, ainda que enfrentando dificuldades sociais os indivíduos por ela entrevistados destacaram o “esforço empreendido pelos pais para educá-los dando-lhes uma vida digna” (FIGUEIREDO, 2002, p. 71).

Santana, por sua vez, aponta a importância da educação “como entrada estratégica para o mundo da ascensão social, uma vez que nela se concentram as expectativas destes em constituírem um futuro melhor” (SANTANA, 2004, p. 172).

Os profissionais entrevistados nessa pesquisa apresentam características sociais que podem ser divididas em dois grupos: um com representantes de classe social baixa e outro de pertencentes a classe média. O primeiro grupo com origens familiares nos estratos mais baixos, em virtude da baixa escolaridade dos pais, o que levou a maiores dificuldades em seus processos de escolarização e profissionalização. Esse grupo

constituiu sua trajetória escolar no sistema público de ensino e durante a formação no curso de Direito precisou conciliar os estudos no ensino superior com a atividade empregatícia, possibilitando assim a manutenção dos estudos, alimentação e moradia.

Nesse grupo está VS, natural da cidade de Senhor do Bonfim, sertão da Bahia, tem 49 anos, mudou-se com os pais para Salvador aos seis meses de idade, portanto, se considera soteropolitano. Seu pai era analfabeto, foi ferroviário e empreendedor (pequeno comércio de doces) fora das horas de serviço formal. Sua mãe concluiu o ensino primário (4ª série), dona de casa e também empreendedora, realizava trabalhos de costura, produção e vendas de doces. VS sempre estudou em escolas públicas, ingressando no curso de Direito da UFBA aos 16 anos em 1984 e, em razão das dificuldades, precisou conciliar estudos na universidade com emprego.

Em razão da necessidade de conciliar estudos e emprego, conseguiu concluir o curso apenas em 1994, aos 26 anos, pois precisou trancar alguns semestres durante a formação, possui 23 irmãos e foi o primeiro a ingressar no ensino superior e conseguir uma mobilidade social. Tem três filhos, com 18, 10 e 8 anos, frutos de relacionamentos pretéritos, atualmente tem um relacionamento com uma professora do Instituto Federal Baiano, Doutora em Letras. Possui um longo histórico de militância política em defesa dos direitos da população negra e de combate ao racismo, tem reduzido a sua carga de atuação na advocacia para se dedicar mais à atividade docente, que exerce desde 1998, já tendo lecionado em cursos de Direito de algumas faculdades de Salvador.

Já MC, nascida em Salvador, tem 36 anos e seu pai, já falecido, tinha ensino fundamental completo, a mãe também possui ensino fundamental completo. Estudou em escola pública, tem formação técnica em eletrônica, atuou na área por dez anos, ingressou no curso de Direito na UCSAL em 2005 e se formou em 2010. Durante toda a formação conciliou os estudos com emprego, obteve auxílio do FIES em parte do curso. Conseguiu aprovação no Exame da Ordem antes de se formar. Já atuou em um dos grandes escritórios de Salvador pelo período de 5 anos e atualmente exerce a advocacia de forma liberal, porém, está se desligando da área e iniciou outra formação acadêmica na UFBA. É casada, seu esposo é funcionário público e têm uma filha. Não possui um histórico de atuação em movimentos sociais.

BS nasceu em Salvador e tem 52 anos. Seu pai estudou até o ensino médio e a mãe não concluiu o ensino primário, ambos eram comerciantes de refeições no centro histórico de Salvador. Durante a infância e adolescência trabalhou como vendedor ambulante juntamente com seus irmãos no centro histórico de Salvador. Ingressou no

curso de Filosofia da UCSAL em 1986, aos 21 anos e concluiu em 1990. Logo em seguida ingressou no curso de Direito na mesma universidade, cursando entre os anos de 1992 e 1997. Tem um casal de filhos, frutos de relacionamentos anteriores, atualmente tem um relacionamento conjugal com uma advogada. Advoga liberalmente e é docente licenciado da UNEB, cursa doutorado na UFBA. Tem longa trajetória de atuação nos movimentos sociais de combate ao racismo.

O segundo grupo vem de estratos médios, onde os pais possuíam estabilidade empregatícia e uma remuneração que possibilitou acesso ao ensino médio privado e dedicação exclusiva à formação no ensino superior, sem a necessidade de desenvolver atividade remunerada para manutenção dos estudos e necessidades básicas.

Nesse grupo está VJ, nascida em Salvador, tem 29 anos de idade e seus pais são do interior da Bahia. O pai é originário da cidade de Santo Antônio de Jesus, mudou-se pra Salvador com a família ainda na adolescência, quando resolveu se dedicar aos estudos, sem suporte familiar conciliava o trabalho com os estudos e assim conseguiu ingressar no ensino superior, onde cursou Filosofia. A mãe tem origem na cidade de Conceição do Jacuípe, mudou-se para Salvador ainda criança trazida por uma família, para qual fazia os trabalhos domésticos em troca da moradia e manutenção de necessidades básicas, estudou e conseguiu concluir o ensino médio.

Em razão dos esforços do pai, VJ estudou em escolas privadas, de médio porte, concluiu o ensino médio em 2004, prestou vestibulares nas universidades públicas e no ano de 2007, aos 20 anos, conseguiu aprovação na UCSAL, instituição privada, cursou a Graduação em Direito com financiamento do FIES.

Concluiu a graduação em 2012 e foi aprovada no Exame de Ordem 6 meses antes de se formar, atuando na advocacia há 4 anos. É noiva, seu companheiro é soldador, não têm filhos. Em 2015 passou a participar de um grupo de advogadas que debatem sobre a condição da mulher na advocacia baiana. Participou de processos seletivos de alguns grandes escritórios de Salvador, mas nunca foi aprovada, atualmente trabalha num escritório de médio porte, de propriedade de dois advogados negros, atua nas áreas cível, trabalhista e consumidor.

Desse grupo também é CS, nascida e criada no bairro da Liberdade, tem 62 anos e seu pai foi motorista de caminhão e empresário: construiu uma empresa de terraplanagem. Sua mãe foi professora primária. Credita aos esforços do pai a possibilidade de ter estudado em colégios particulares tradicionais de Salvador, onde ressalta que era a única negra da turma, ou a segunda do colégio. Concluiu aos 20 anos o

ensino colegial, em 1974, e no mesmo ano foi aprovada no vestibular da UCSAL, se formando em 1978, aos 24 anos. Abriu um escritório no qual ainda atua em parceria com seu esposo, também advogado negro, atuando em diversas áreas, mas tem preferência pelo direito de família. Tem uma filha que estuda Direito na mesma universidade em que se formou. É militante dos direitos das mulheres e da população negra, possuindo uma longa trajetória de atuação política nesses segmentos do movimento social.

Do mesmo grupo é MI, nascida e criada no bairro de Itapuã, Salvador, tem 27 anos e sua mãe é dona de casa, já seu pai é falecido e era funcionário da Aeronáutica. Estudou parte de sua vida em escolas privadas, em razão da pensão que recebia da União após o falecimento do pai. Quando tinha 14 anos de idade, a partir do 1º ano de ensino médio, foi para o sistema público de ensino, por escolha pessoal. Ingressou em 2008 no curso de Direito da UCSAL e inicialmente pagava mensalidade, mas a partir da metade do curso foi contemplada com uma bolsa integral fornecida pela própria instituição, concluindo o curso em 2013. Conseguiu aprovação no Exame da Ordem um ano após se formar. É casada, seu esposo é motorista e não possui filhos. Nunca trabalhou em grandes escritórios e atualmente advoga de forma liberal, sem vínculo com escritório, atua em diversas áreas, mas tem preferência pela área trabalhista. Não tem histórico de atuação em movimentos sociais.

Por sua vez, ainda no segundo grupo, ST nasceu em Itabuna e tem 26 anos. Seu pai foi técnico em eletromecânica, atualmente é representante de vendas, tem formação em Administração e agronegócios, sua mãe também é formada em administração. Sempre estudou em colégio particular e cursou Direito na UFBA em Salvador, ingressando via Bacharelado Interdisciplinar²⁹ em 2009, formando-se em 2016. Conseguiu a aprovação na OAB antes de se formar, é solteiro, não tem filhos. Estagiou em grande escritório e atualmente advoga em escritório de médio porte, na área Criminal. Não tem histórico de atuação em movimentos sociais.

Já AJ é nascido em Salvador, tem 40 anos e seu pai é técnico em laboratório, servidor público federal aposentado, já sua mãe já falecida e foi servidora concursada dos Correios. AJ estudou em escola pública, possui curso técnico em desenho arquitetônico e

²⁹ O Bacharelado Interdisciplinar (BI) é uma modalidade de graduação plena oferecida pela UFBA, o projeto teve início em 2009, por meios dos bacharelados interdisciplinares em Artes, Ciência e Tecnologia, Humanidades e Saúde, hospedados no Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Prof. Milton Santos (IHAC). O BI é dividido em duas etapas, a 1ª Etapa de Formação Geral tem duração mínima de três semestres e a 2ª A Etapa da Formação Específica é destinada a proporcionar aquisição de competências e habilidades que possibilitem o aprofundamento num dado campo do saber teórico ou teórico-prático, profissional disciplinar, multidisciplinar ou interdisciplinar.

iniciou o curso de Eng. Civil, mas abandonou e ingressou no curso de Direito na UCSAL em 2008, aos 30 anos, concluindo o curso em 2013. Não obteve auxílio do FIES ou PROUNI. Estagiou em escritórios de grande porte e foi aprovado no exame de Ordem um ano após se formar. É solteiro, não tem filhos, atua na área Criminal e é sócio em um escritório de pequeno porte. Não tem histórico de atuação em movimentos sociais.

Por fim, e ainda no segundo grupo, SV nasceu em Salvador e tem 30 anos. Seus pais têm formação técnica, ambos são aposentados do polo petroquímico da Bahia. Estudou toda a vida em escolas privadas, ingressou no curso de Direito na UCSAL em 2007 aos 21 anos, sem auxílio do FIES ou PROUNI. Concluiu o curso em 2013, conseguindo aprovação no exame de ordem um ano após se formar. É solteiro e não tem filhos. Atua na área de Direito Tributário. Não possui histórico de atuação em movimentos sociais.

Diferenças geracionais e atuação política

O total de profissionais entrevistados podem ser divididos também em duas gerações: um configurado com entrevistados com mais de 45 anos e outro dos que ingressaram a partir dos anos 2000. A primeira geração, dos que possuem mais de 45 anos de idade, ingressaram nos cursos de Direito entre as décadas de 1970 e 1990. Nesse grupo estão localizados, CS ingressante em 1978, VS ingressante em 1984 e BS ingressante em 1994.

Nesse período o país passava por um período de turbulência política, em razão da Ditadura Militar iniciada em 1964 e que durou até 1985. Nessa época o ensino superior brasileiro ainda não havia adotado as políticas de inclusão social, tampouco as ações afirmativas, que se iniciaram a partir da década de 2000, período de ingresso da segunda geração.

Importante apontar que os três profissionais pertencentes a essa primeira geração têm longo histórico de atuação no movimento negro: BS afirma que iniciou sua atuação política no movimento estudantil e desde então passou a militar nas causas de combate ao racismo e defesa dos direitos da população negra; já VS afirma que antes mesmo de ingressar na universidade já militava no movimento negro e movimentos populares.

Em ambos os casos essas atuações políticas nos movimentos sociais funcionaram como uma base para o início da atuação profissional no Direito. Esses dois profissionais afirmam terem iniciado na advocacia via trabalhos vinculados a sindicatos e organizações de movimentos populares de Salvador.

Comecei trabalhando com outros advogados populares, nessa época era muito forte o que podia se chamar de Rede nacional de Advogados Populares – RENAP, já aparecia aí uma advocacia antirracista que é o Escritório Zumbi dos Palmares em Brasília, já tinha um contexto, podemos dizer fértil, já tinha o cenário das políticas públicas sendo discutidas no Brasil inteiro, então eu me inseria nesse contexto, já fazia a discussão da luta antirracista, já era militante de um partido, que era o Partido dos Trabalhadores, já vinha de uma organização política, isso tudo de uma certa forma já me deu um encaixe importante e isso obviamente me leva a atuar na área dos Direitos Humanos, enfim, nesse contexto que eu me insiro e começo a advogar, e marcadamente também por conta da forte presença no movimento sindical, na área Trabalhista, então eu início trabalhando em sindicatos, fui assessor de sindicato, fui assessor de movimentos populares, do Sindicato de trabalhadores rurais, era meio misto de assessoria política e assessoria jurídica, então quando eu me formei em 1997 eu já estava inserido como futuro advogado de movimento popular por conta da minha trajetória de vida (BS, advogado e docente, 52 anos).

Me influenciou muito o fato de eu já ter chegado à universidade militando no movimento negro, no movimento popular, então eu dirigi a minha formação pela lógica compatível com essa expectativa. Daí, ainda como estudante, comecei a estagiar no movimento sindical, no Sindicato dos Bancários, foi a minha inserção Inicial na advocacia, na condição de estagiário. Foi uma experiência bastante interessante, porque implicava em atuar com Direito trabalhista e acompanhar o movimento de uma categoria que na época era muito mobilizada, então eu acompanhei greves, protestos de diversas ordens, articulações de questionamentos jurídicos, construção de convenção coletiva, então tive um aprendizado muito rico com profissionais que foram muitos generosos no compartilhamento de sua experiência comigo, mas dentro de uma estrutura como parte de uma equipe de advocacia de um sindicato (VS, advogado, 49 anos).

CS vincula sua consciência racial e atuação política ao seu bairro de origem, a Liberdade, bairro de Salvador com forte presença negra. Afirma também que sua primeira atuação política foi como presidente do Grêmio estudantil de uma das escolas que estudou. Destaca ainda que a influência do bloco afro *Ilê Aiyê*, no qual desfilava no carnaval, na construção de sua identidade racial, bem como o fato de ter estagiado sempre com advogados negros, porém não iniciou sua atuação profissional vinculada aos movimentos sociais, montando um escritório próprio após a conclusão do curso.

É possível inferir que, de alguma forma, o contexto social do país no período entre as décadas de 1970 e 1990, com os movimentos por democracia e eleições diretas, com a fundação dos blocos afros, com o fortalecimento das organizações do movimento negro, com a fundação do MNU em 1978 e com a luta pelos direitos da população negra,

influenciou a consciência racial da juventude negra daquela época, aguçando um comprometimento com as pautas sociais, tão presentes naquele período.

Verificamos que direta, no caso de BS e VS, e indiretamente, no caso de CS, as pautas relacionadas ao movimento negro mobilizaram instrumentos para a atuação jurídica desses profissionais. Mesmo para CS, que apesar de não ter iniciado sua atuação vinculada a sindicatos e organizações do movimento negro, possui uma vasta atuação em ações ligadas a pautas do movimento negro.

Os demais entrevistados ingressaram nos cursos de Direito a partir da década de 2000, o que identificamos como segunda geração, após a implementação das políticas de ações afirmativas em diversas universidades públicas brasileiras. Na Bahia, UNEB e UFBA iniciaram essa política nos vestibulares de 2002 e 2005, respectivamente. Também nessa década foram implantados o FIES e o PROUNI, programas de financiamento e concessão de bolsas parciais e integrais no ensino superior. Ressalta-se que essas políticas são frutos das lutas travadas pela geração anterior que adentrou as universidades e pautou essa demanda a partir do movimento negro e coletivos estudantis.

Dos seis profissionais dessa segunda geração, apenas VJ, advogada que ingressou na UCSAL em 2007, passou a participar do movimento de mulheres advogadas, a partir de 2015, coletivo que se organiza para pautar as demandas das mulheres na advocacia. Os demais profissionais não possuem qualquer relação com movimentos sociais, não participaram de coletivos negros universitários que pautam essas demandas políticas no ambiente acadêmico e não atuam em demandas jurídicas ligadas a questão racial.

Percebemos que, devido ao objetivo de se consolidar no mercado profissional da advocacia, o que pode possibilitar uma ascensão social e estabilidade financeira, esses profissionais negros focam sua trajetória profissional em determinados ramos do Direito, preterindo demandas jurídicas vinculadas aos interesses sociais da população negra. Eles direcionam suas carreiras para a participação em concursos públicos, para ocupação de postos em grandes escritórios e ou a constituição de escritórios próprios, não demonstrando preocupação com a intervenção social ou parcerias com organizações do movimento negro.

Quando questionados sobre a organização de advogados negros, apontam desconhecimento sobre a existência dela e de iniciativas semelhantes no meio da advocacia em Salvador, conforme podemos verificar a seguir:

Eu acho que eu já li algo sobre em algum lugar, mas não sei qual é a associação, quem são seus representantes, assim eu não conheço, mas eu

acho que já vi alguma publicação, aliás, durante o período de eleição da OAB, foi lançado um grupo de advogados afrodescendentes, mas eu acho que foi algo só para poder alavancar votos, porque depois da eleição não houve mais nenhuma movimentação nesse sentido. Eu não sei se esse tipo de política realmente serve para poder afirmar uma posição para buscar realmente igualdade de direitos ou se acaba segregando, eu não sei dizer, essa para mim é uma questão que eu ainda tenho que pensar (MI, advogada, 27 anos).

Tem associações aqui em Salvador, mas eu acho que não são apenas de advogados, acaba sendo um misto, tem aquele advogado que estuda, que faz uma Pós-graduação, Mestrado, doutorado, que está estudando e acaba compondo o grupo também. Tem o PDRR³⁰ na UFBA, eu sei que tem outros, mas eu esqueci, grupos que estão com essa preocupação do espaço do negro na advocacia, mas não percebo algo grande ainda (ST, Advogado, 26 anos).

Eu acredito que a OAB tem uma Comissão, mas que não é tão divulgada, não está tendo tanta visibilidade como hoje tem a Comissão de Prerrogativas, a Comissão do jovem advogado. Então são duas as Comissões que eu não vejo tanta visibilidade, a das questões de gênero e a de raça (CJ, Advogado, 40 anos).

BS, um dos entrevistados pertencentes ao que denominamos de primeira geração, advogado e docente da UNEB, destaca esse cenário:

Isso é uma pergunta que eu me faço, cadê os advogados negros? Aí eu quero revelar certa contradição, muitos jovens negros formam-se em Direito, mas não querem atuar em defesa dos negros, pra a gente não ficar achando que é só porque tem uma baixa participação de negros na universidade, isso não é verdade porque nos últimos doze anos nós tivemos o aparecimento das políticas públicas de inclusão nas universidades e de uma certa forma já há sim uma presença de jovens negros nas universidades e nos cursos de Direito, eu por exemplo sou professor e formo muitos desses advogados [...] a maioria dos formandos negros não preferem ir para uma atuação de movimento social, nessa demanda de consolidar uma ascensão social, vão fazer concurso público ou montar seus escritórios, há uma juventude negra nas universidades e uma parcela dela não está devolvendo essa oportunidade que foi dada, construída coletivamente pelo movimento negro no Brasil (BS, advogado e docente, 52 anos).

Concluimos, portanto, que apesar de grande parte desses novos profissionais negros na advocacia terem sido beneficiados por políticas que foram pautadas no passado pelo movimento negro brasileiro, não existe nesses novos profissionais um sentido de

³⁰ PROGRAMA DIREITO E RELAÇÕES RACIAIS – PDRR, vinculado ao Departamento de Direito Privado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, pretende ser um instrumento de reflexão e intervenção na realidade das comunidades negras, dentro e fora da Academia, para tanto estabelecendo parcerias com as organizações dos movimentos negros.

continuidade dessas bandeiras coletivas, suas carreiras são moldadas individualmente, construídas com base na *expertise* profissional, no aprimoramento em ramos específicos do Direito, contudo não é possível afirmar que esses profissionais desconhecem essas demandas ou não as consideram importantes, apenas focam seus objetivos em outros horizontes dentro da carreira.

Por que o Direito?

Quando questionados sobre o que os motivou à escolha pelo curso de Direito, foram-nos apresentadas as mais variadas justificativas: pelo fato da universidade não ofertar o curso de real interesse; a possibilidade de utilização do Direito como instrumento de luta política no combate às desigualdades; a religião como predeterminante. Mas uma resposta que foi bastante recorrente é a do caminho para a ascensão social.

CS afirma que tinha como primeira opção o curso de Medicina, mas por influência da família também prestou vestibular para Direito, acabou se identificando com o curso e o utiliza como instrumento de luta política na sua atuação em defesa das mulheres e dos negros:

Eu ia ser médica eu achei que tinha todo o perfil de medicina, e no ano do meu vestibular eu fiz para medicina. Existia na época a faculdade Baiana, que era a que eu queria e a Federal, mas eu queria a Baiana, e na Católica, como a católica não tinha medicina [...] na Católica não tinha nada, vai minha mãe, “faça direito, se inscreva em direito na Católica”. Porque meu avô dizia que eu gostava muito de falar e que eu parecia que ia ser advogada [...]eu sempre tive em mira a defesa dos direitos da mulher e isso é uma tecla que eu bato desde que eu me entendi como gente, tanto que na própria OAB, eu atuei durante três ou quatro gestões dirigindo, sendo presidente, da comissão da mulher advogada, então essa parte pra mim é muito forte e também a questão racial, o que era na época e o que continua hoje, a racial com mais dificuldades porque a questão de raça, ela é muito tardia, os movimentos, eles empunharam as bandeiras todas, como a mulher, mas existiu lá atrás alguns equívocos, se entendia que a questão de gênero e a questão racial ela não estava, digamos assim, afeta a questão jurídica e advogado não tinha nada a ver com a luta das mulheres, nem com a luta racial, a racial nesse particular pior ainda porque só muito recentemente é que as pessoas se deram conta que a área jurídica é de fundamental importância para os avanços do combate ao racismo (CS, advogada, 62 anos).

Olha, ela deriva de duas dimensões. Uma mais profunda e complexa que diz respeito a uma esfera imaterial, espiritual, porque ao longo da minha vida, e reatando as conexões com a identidade da minha tradição ancestral e civilizatória, eu descobri que era de Xangô³¹. Então, eu posso dizer que, do ponto de vista espiritual já havia uma probabilidade, uma

³¹ Xangô é uma divindade do Candomblé, orixá da justiça e do fogo que controla os raios e trovões.

inclinação e uma reivindicação de um envolvimento com o Direito. Do ponto de vista do que pode ser explicado no mundo material, eu diria que foi uma escolha já influenciada pela percepção política da negritude e o reconhecimento de que poderia ser um instrumento para uma dupla movimentação, no plano estritamente individual, uma possibilidade de conquista, de autonomia material, de acesso a determinadas oportunidades que eu percebia que eram bloqueadas para o meu grupo étnico cultural (VS, advogado, 49 anos).

Como assinalado anteriormente, em Salvador as religiões de matrizes africanas exercem uma grande influência nos processos de conscientização da população negra, o que se confirma no trecho citado acima onde o entrevistado aponta a sua relação com essa ancestralidade e a importância da religião nos rumos de sua vida profissional.

Também a utilização do Direito como instrumento de luta política no enfrentamento às desigualdades existentes no país está bastante presente no discurso e atuação profissional dos entrevistados da primeira geração. Esse grupo apresenta uma trajetória que concilia atuação liberal e atuação *pro bono*³² vinculados a organizações políticas do movimento social, do movimento negro em especial, em ações ligadas a casos de racismo, intolerância religiosa e garantia de direitos.

O grupo pertencente à segunda geração apresenta um discurso que vincula a opção pela área à afinidade e gosto pelo Direito, bem como a possibilidade desta escolha representar uma ascensão social. Suas escolhas são pautadas em pesquisa sobre o campo de atuação e as oportunidades que o Direito pode lhes proporcionar à médio e longo prazo:

O que me levou a escolher o Direito não foi amor, não foi paixão, foi a possibilidade de utilizar o Direito como uma ferramenta potente para fazer concurso público, o meu primeiro pensamento foi esse, o que me induziu a fazer Direito foi isso, foi pensando numa carreira pública, uma carreira profissional bem-sucedida, que desse um retorno bom, que me desse uma vida estável, enfim, o que muita gente pensa, o que muita gente quer (MC, advogada, 36 anos).

Inicialmente eu comecei focando em concurso. Mas o tempo foi passando e as condições financeiras não eram muito favoráveis e eu fui obrigada a adentrar o mercado de trabalho, porque meus pais não poderiam ficar me sustentando, eu uma pessoa já formada (VJ, advogada, 29 anos).

³² Praticada há mais de cem anos no Brasil, a advocacia *pro bono* é exercida gratuitamente em favor de instituições sociais sem fins lucrativos ou pessoas naturais que não têm recursos para contratar profissionais para consultoria, assessoria ou atuação judicial.

A escolha surgiu enquanto eu estudava para concursos, pois tinham as matérias específicas do Direito e dali eu criei vontade (CJ, Advogado, 40 anos).

É possível perceber uma frustração entre alguns profissionais dessa segunda geração. O fato de ingressarem num mercado que, em virtude do aumento de profissionais lançados e a não absorção desses pelo mercado, está bastante concorrido, diminuindo assim as possibilidades de ganhos financeiros mais elevados, é lembrado:

Algumas entrevistas que eu fui ano passado a remuneração era baixíssima, eu não fui para nenhuma entrevista que tivesse remuneração superior a R\$ 2.000,00 e para você trabalhar de 08h às 18h [...] estou extremamente insatisfeita com a profissão que eu escolhi pela realidade que ela vive hoje, que a advocacia está abarrotada de profissionais e isso influencia bastante na demanda de clientes e aí a sua remuneração é baixa para o investimento que você faz no curso (MI, advogada, 27 anos).

Fica demonstrado que, para esses profissionais, a escolha do Direito enquanto possibilidade de mobilidade social e estabilidade financeira provocam uma desmotivação no tocante a atuação profissional e, para alguns, a possibilidade de migração de área profissional surge como uma opção mais prazerosa, como se dá no caso de MC:

Eu hoje estou me sentindo tão leve em estar mudando de profissão, me sentindo muito mais pertencida a esse novo caminho que estou começando a fazer. Não é fácil, é muito difícil. [...] eu me questionei muito, eu sofri muito durante todo esse processo, talvez tenha sido porque eu não consegui realizar o que eu achei que iria realizar, talvez eu não tenha dado tempo ao tempo, as pessoas dizem que os frutos só começam a aparecer depois de 10 anos, talvez eu não tenha tido paciência de esperar. Mas uma pergunta eu acho que consegui responder. Eu gosto disso? É algo que me realiza? Eu sou feliz no que eu estou fazendo? Eu acho que, quando eu respondi negativamente essas três perguntas eu consegui perceber que era o momento de parar onde eu estava e voltar para um outro ponto de partida que podem até se cruzarem lá na frente, mas que hoje eu não consigo pensar nisso (MC, advogada, 36 anos, iniciando outra graduação).

Tal relato põe em xeque duas questões muito importantes na vida profissional de qualquer indivíduo: de um lado, a busca pelo retorno financeiro e uma vida estável e, do outro, o prazer em desenvolver determinadas atividades profissionais. Para a população negra essa é uma questão ainda mais complicada, tendo em vista que na maioria dos casos essa escolha se dá com foco no retorno financeiro, em razão de que a maior parte dessa população carece de uma retaguarda familiar que possa garantir um suporte estrutural e sobretudo financeiro para que a escolha se dê de forma saudável, sem cobranças excessivas ou frustrações futuras.

A presença negra na universidade

Apesar de terem acessado o ensino superior em momentos históricos bastante distintos, podemos dizer que nossos entrevistados estão num período de um crescente de mobilização, engajamento e resultados de uma luta política: década de 1970, período de bastante força do regime militar que controlava o país e abafava quaisquer mobilizações sociais de cunho democrático, mas foi no fim dela que o MNU foi fundado; década de 1980, época em que a ditadura começa a apresentar fraquezas e os movimentos sociais intensificam a luta pela volta da democracia, nessa seara o MNU já dava a caras e as bandeiras de luta contra o racismo já ecoavam pelo país; década de 1990, quando o país já está sob a égide de uma nova Constituição e a democracia começa a se consolidar no país e, por fim, anos 2000, período em que ocorre um crescimento na oferta de cursos no ensino superior, as ações afirmativas já são uma realidade em algumas universidades brasileiras e os programas de financiamento e concessão de bolsas no ensino superior - FIES e PROUNI - já operam no país.

Os entrevistados fazem observações importantes sobre o perfil dos estudantes dos cursos de Direito que frequentaram. Dos três entrevistados que estudaram no período entre os anos 70 e 90, dois apontam com destaque ausência de estudantes negros em suas turmas:

Pouquíssimos negros, eu tenho muita clareza, a minha sala na época tinha 100 alunos, eu não sei se tinha quatro negros né, não sei, acho que não, acho que não porque pela minha foto de formatura eu visualizo aqui, eu não sei se éramos cinco na turma (CS, advogada, 62 anos, ingressou na UCSAL em 1974).

O primeiro dia de aula na Faculdade de Direito que é situada em um dos bairros da elite de Salvador, bairro da Graça, eu me deparei com um universo de colegas que eram visivelmente, na sua maioria, ricos, filhos das famílias mais abastadas da cidade, que expressavam isso em todos os domínios, desde o domínio fenotípico, eram duzentos alunos que ingressavam na época e eu só recordo de mais um negro, além de mim, nesse universo de duzentos (VS, advogado, 49 anos, ingressou na UFBA em 1984).

Foi um curso difícil, minha capacidade de relação social baixou muito, quase que eu não tinha amigos ali, como eu tinha dificuldades econômicas eu não podia ostentar poder econômico, eu já convivía com a discriminação racial e sabia disso porque eu já tinha uma forma de me vestir, já tinha meu cabelo “black” desde essa época e já tinha, de certa forma, um grau de politização que me protegia, funcionava como uma vacina pra que eu não sucumbisse, mas diversas vezes pensei em desistir

de continuar o curso, pensando que aquele curso não tinha nenhum sentido pra mim (BS, advogado, 52 anos, ingressou em 1994).

Atualmente, com a consolidação das políticas de inclusão no ensino superior e as ações afirmativas já é possível notar uma mudança no perfil dos estudantes de Direito, observação essa reiterada pelos entrevistados que ingressaram nos cursos a partir dos anos 2000, quando questionados sobre o perfil socioeconômico de suas turmas. Contudo, nota-se um diferencial no perfil dos estudantes dos períodos diurno e noturno, isso é destacado também nas falas:

Minha turma era bem misturada, eu fiz uma parte pela manhã que o perfil é bem diferente do perfil noturno, o pessoal da noite muitos trabalham, em questão de ser negra ou branca eu acho que era misturado, até num certo momento eu observei a sala nesse sentido e percebi muito mais a presença, uma vez até eu comentei com um colega que em outros tempos, outra época isso não seria possível ainda de se ver essa quantidade toda e eu acho que até essa quantidade de negros (CJ, advogado, 40 anos, ingressou na UCSAL em 2008, turno noturno).

O curso noturno eu percebia que a diferença, caindo a proporção também, não era tão misturado quanto o do BI, mas ainda perpetuava essa questão da pluralidade, porque a UFBA implementou cotas, a mudança foi essa também [...], a questão era que eu pegava matéria do diurno e aí tinha uma diferença brutal quando eu ia pegar matéria na Faculdade de Direito diurno [...], geralmente a turma de Direito tinha uma média de 60 pessoas, negros na sala acho que uns cinco (ST, advogado, 26 anos, ingressou na UFBA em 2009 no BI e na Faculdade de Direito em 2012).

Como eu estudava no período da manhã, eram caracterizados por jovens, brancos, classe média alta. Então, era uma minoria que era negra, da minha cor e que vinha de escola pública ou particular de médio porte. Então o perfil era esse (VJ, advogada, 29 anos, ingressou na UCSAL em 2007).

É possível perceber que ainda se mantém disparidades acentuadas nos cursos diurnos, porém, nota-se uma mudança no perfil dos estudantes de Direito a partir dos relatos dos entrevistados, dois deles, além de advogados são docentes: VS leciona há vinte anos e já lecionou em vários cursos de Direito de Salvador, e BS leciona há seis anos. Ambos relatam as transformações ocorridas a partir da implementação dos programas de inclusão no ensino superior e a presença cada vez maior de estudantes negros, o que é ainda mais acentuado se comparado ao período em que eram estudantes.

Algo que também tem relevância nos debates sobre as ações afirmativas no ensino superior é a representatividade negra no corpo docente das instituições de ensino superior,

nos cursos de Direito essa ausência também é levantada, os entrevistados relataram a baixíssima presença de professores negros durante a formação:

Bem poucos, no universo de 50 professores que é o número de matérias que a gente tem [...], dois, três professores (ST, advogado, ingressou na UFBA em 2009).

O perfil dos meus professores era de maioria da raça branca, ou seja, de uma média de 10 professores, 2 eram negros. A avaliação que faço é que faltou representatividade para que me projetasse como profissional (VJ, advogada, ingressou na UCSAL em 2007).

Os dados do INEP, apresentados no capítulo II, referentes ao índice de professores negros no curso de Direito apresenta uma fragilidade, pois grande parte desses não declararam seu pertencimento racial. Os índices da Bahia informam que entre os que declararam, cerca de 33% são negros, porém 40 % dos docentes não apresentam essa informação.

Os profissionais por nós entrevistados, quando questionados sobre a presença de professores negros que tiveram durante a formação, indicaram uma presença que não chega a 10% do total. O curso de Direito possui em média 60 disciplinas e o número de professores entre 40 e 50, considerando que alguns lecionam em mais de uma disciplina, os profissionais entrevistados indicaram terem tido dois ou três professores negros.

A baixa presença de docentes negros nas diversas áreas do conhecimento é uma realidade recorrente no ensino superior brasileiro e no curso de Direito, que já se apresenta enquanto uma área elitista e branca, esse cenário não seria diferente. Ainda é preciso avançar também nesse campo e, uma vez que é já possível notar transformações no corpo docente, espera-se que com a adoção de reserva de vagas nos concursos públicos tal cenário sofra alguma alteração nos próximos anos. Porém é preciso também uma mudança de mentalidade dos gestores de instituições de ensino privadas, no sentido de considerarem relevante a questão racial em seus processos de seleção para o corpo docente.

Transição: entre a formação e a profissão

Um dos momentos de maior dificuldade para os estudantes de Direito é a conclusão do curso e a entrada no mercado profissional. Até 1994 os requisitos para o exercício da profissão após a conclusão do curso superior eram mais simples, ainda não existia o processo da confecção das Monografias, nem a obrigatoriedade de aprovação no Exame de Ordem da OAB, mas ainda assim a origem social dos formandos influenciava

bastante na inserção no mercado e na atuação profissional, neste aspecto é possível notar uma diferença mesmo entre profissionais negros.

Notamos que nesse processo de transição, apesar das dificuldades já existentes para profissionais em geral, essas são mais acentuadas para os negros, uma vez que o estrato social de origem exerce um peso significativo para o estabelecimento de estratégias de ingresso no mercado. Entre os entrevistados da primeira geração, CS, que se formou em 1978, em razão de seu pai ser um pequeno empresário, teve uma transição menos complicada, podendo abrir de imediato um escritório próprio que ainda se mantém ativo:

Nós já tínhamos essa sala que era de meu pai e hoje é minha, é essa sala que nós estamos aqui sentados, era dele e ele adquiriu justamente pra que eu tivesse um escritório [...] o fato é que quando ele abriu os olhos, eu já tinha alugado uma outra sala e montado um escritório (CS, advogada, 62 anos, iniciou a atuação em 1978).

Já VS e BS, que concluíram a formação em 1994 e 1997, respectivamente, tiveram uma transição via atuação nos movimentos sociais, explicitando que a importância da construção e fortalecimento de redes durante o processo de formação são de bastante relevância para o início da atuação profissional após a conclusão do curso:

Ainda como estudante, que eu comecei a estagiar no movimento sindical, no Sindicato dos Bancários, foi a minha inserção inicial na advocacia, na condição de estagiário. [...] formado, eu ampliei a minha intervenção pra além da advocacia sindical, pra advocacia liberal, e passei a enfrentar as adversidades que o campo jurídico apresenta para egressos de classes populares. Ou seja, desde a estrutura, montar um escritório, bem equipado, localizado, centros mais dinâmicos da cidade têm um custo de elevado, estava acima das minhas possibilidades, e também, as relações, durante muito tempo (VS, advogado, 49 anos, iniciou a atuação em 1994).

Comecei trabalhando obviamente com outros advogados, outros advogados populares, nessa época era muito forte o que podia se chamar de RENAP - Rede Nacional de Advogados Populares, já aparecia uma advocacia antirracista [...] é nesse contexto que eu me insiro e começo a advogar e marcadamente também por conta da forte presença no movimento sindical, na área trabalhista, então eu início trabalhando em sindicatos, fui assessor em sindicatos, fui assessor de movimentos populares (BS, advogado, 52 anos, iniciou a atuação em 1997).

Entre os da segunda geração, encontramos semelhança. A estabilidade financeira permitiu a CJ iniciar de forma menos complicada a sua atuação no mercado e hoje possui um escritório de pequeno porte. MI buscou o mesmo caminho de atuação, porém as dificuldades apresentadas pelo campo a fez encerrar uma parceria, passando a prestar

serviço como correspondente de escritórios de outras cidades em Salvador. Os demais profissionais iniciaram sua trajetória atuando em escritórios de médio e grande porte de Salvador.

Percebemos o quanto essa precariedade de recursos materiais dificulta a atuação profissional num mercado tão competitivo quanto o da advocacia. Nos últimos anos essa concorrência se ampliou em virtude do aumento no número de faculdades de Direito. Isso tem promovido uma grande concorrência por postos de trabalho nesse segmento. São muitos profissionais que adentram o mercado a cada ano, mas que não são absorvidos.

Nesse cenário de um avanço na democratização do acesso aos cursos de Direito, nota-se também um aumento no número de profissionais negros que adentram esse mercado. O presidente da OAB informou no dia 06/12/2015, em evento de posse da Comissão Nacional da Verdade da Escravidão Negra no Brasil, que “nos últimos 30 meses, 39 mil advogados negros ingressaram nos quadros da OAB, ou seja, uma média de 1.300 novos advogados negros por mês”³³, porém, apesar desses dados apresentados, o número de negros e negras bem posicionados na advocacia privada é bastante reduzido, sendo possível perceber o quanto a advocacia ainda se mantém elitizada e branca. Segundo os próprios entrevistados, isso ainda é muito forte no meio profissional.

Todos os entrevistados pontuaram em suas colocações sobre a elitização do Direito. Não obstante a ampliação do acesso a formação acadêmica e a possibilidade de acesso ao mercado de trabalho, o marcador de classe (mais um agravante na situação da maioria dos profissionais negros) exerce bastante influência negativa para estabelecimento no mercado. Muitos escritórios priorizam a contratação de profissionais que possuam automóvel e isso se configura como mais um filtro a ser superado por um grupo que marcadamente possui origem na camada de renda mais baixa:

[...] profundamente discriminatório, a partir até das exigências. Muitas vezes você vê edital de estagiário que colocam como condição ter carro, isso já exclui pelo menos quem sabe, 90% dos estudantes negros. Se a condição para você ter acesso a uma experiência de estágio, é ter um carro próprio, isso vai ter um impacto racial, ainda que nada seja dito quanto à raça, ainda que se “ah mais se um negro com carro chegar vai ter acesso ao estágio”. Realmente vai ter, mas a maioria dos negros por não terem carros ficaram de fora (VS, advogado, 49 anos).

³³ OAB. Com ações afirmativas, OAB registra 1.300 advogados negros por mês. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/noticia/28061/com-acoes-afirmativas-oab-registra-1-300-advogados-negros-por-mes>>. Acesso em 10/09/2015.

Se, por um lado, é democratizado o acesso, por outro, o mercado continua sob o controle de uma parcela da sociedade que detém poderes econômicos para instalar seus escritórios em regiões estratégicas, bem localizadas e de alto custo, bem como o capital social para assinar contratos de prestação de serviços jurídicos a importantes clientes e grandes empresas:

Enquanto existe um grupo de pessoas oriundas de uma elite que tem o capital financeiro para bancar a abertura de um escritório, de renome, que já alcançou a sua capacidade social, justamente por conta desse nome que herda. De um lado você tem essa fatia social e do outro você tem uma outra, que somos nós, oriundos de famílias que não tem nome de “peso”, que não tem um histórico forte, que não tem poder nas mãos, poder econômico (MC, advogada, 36 anos, iniciando outra graduação).

Segundo Bourdieu (1998), o capital social está ligado a uma rede durável de relações de interconhecimento e interreconhecimento, que dizem respeito à vinculação a determinado grupo. Nesse sentido, o capital social herdado e representado pelo sobrenome é de extrema importância no campo do Direito. Para Bourdieu, o volume desse capital social (econômico, cultural e simbólico) depende da extensão da rede de relações que ele pode mobilizar:

A rede de ligações é o produto de estratégias de investimento social consciente ou inconscientemente orientadas para a instituição ou a reprodução de relações sociais diretamente utilizáveis, a curto ou longo prazo, isto é, orientadas para a transformação de relações contingentes, como as relações de vizinhança, de trabalho ou mesmo de parentesco, em relações, ao mesmo tempo, necessárias e eletivas, que implicam obrigações duráveis subjetivamente sentidas (sentimentos de reconhecimento, de respeito, de amizade, etc.) ou institucionalmente garantidas (direitos) (BOURDEIU, 1998, p. 68).

O papel desse capital social no processo de transição desse grupo profissional é aspecto fundamental para atuação e consolidação na advocacia. Quando questionados sobre o imaginário social construído sobre o Direito ser um campo do conhecimento elitizado, os relatos dos profissionais entrevistados explicitam a relevância desse fator e as dificuldades enfrentadas pelos indivíduos que não o possuem de berço ou não conseguiram construí-lo durante o processo de formação acadêmica.

Quando você vem de uma família que já está na área, que já tem bagagem maior, já tem uma clientela, quando você pode lidar com grandes empresas, ela se torna rentável (VJ, advogada, 29 anos).

Eu acho que o Direito hoje não é mais um curso elitizado, por conta das políticas públicas de ingresso nas faculdades você vê muitas pessoas humildes se formando em Direito, mas a advocacia eu acho que sim, que

é uma profissão elitizada. A minha turma tinha em média 50 pessoas, todos que já tinham um berço seguro na advocacia estão bem hoje, com seu escritório ou atuam num escritório de nome, tem um bom cargo, estão bem. Agora as pessoas que vieram de uma família humilde, sem nenhum tipo de referência como eu, estão aí pensando, por isso que eu acho que o Direito não é mais um curso elitizado, mas a advocacia sim (MI, advogada, 27 anos).

Os donos dos grandes escritórios são aqueles de família tradicional na própria advocacia. Eu acho que tá ocorrendo mudança e é reflexo da faculdade, do acesso, da possibilidade de pessoas de diferentes classes, de diversos nichos e com essa abertura das Cotas, FIES, essa mudança estrutural, não tão grande, mas das possibilidades que foram abertas, eu acho que isso tá fazendo a diferença, [...] Eu participei do início disso, eu convivi com pessoas que claramente não teriam oportunidade que tiveram por essas aberturas que eu falei, que se formou em Direito, está na luta como todo mundo, claro não todo mundo, porque os privilégios continuam para alguns, isso é fato, a gente fala todo mundo, porque todo mundo corre, alguns descalços, outros correm de sandália, já outros correm com tênis muito mais apropriado (ST, advogado, 26 anos).

Percebemos, portanto, a importância dos vínculos familiares nesse processo de profissionalização. O hibridismo de profissão + família tem sido determinante para atuação e consolidação profissional na advocacia em Salvador. Muitos escritórios destacam seus vínculos e histórico familiar na advocacia como sinônimo de excelência profissional.

Essa elitização existente no universo da advocacia tem um forte elemento racial contido, afinal de contas, a estrutura social do país foi fundada com base na relação do branco senhor e o negro escravizado e, apesar dos avanços ocorridos, ainda vivemos resquícios de um passado escravista. Os indicadores sociais confirmam isso e apontam para uma vulnerabilidade social maior da população negra no Brasil.

Advogados negros em Salvador

É latente o crescimento de estudantes negros nos cursos de Direito, por diversos fatores já apresentados anteriormente, e entre os entrevistados isso é um dado inquestionável, porém, nos grandes escritórios de Salvador, essa presença ainda é bastante reduzida, nos postos de destaque, mais rara ainda. Nesse quesito, percebemos uma unidade de pensamento entre os entrevistados, e isso independentemente da geração e estrato social a que pertence ou da atuação política no movimento negro.

Alguns que tiveram a oportunidade de atuar na condição de estagiário(a) ou advogado(a) em escritório de grande porte indicam a baixa presença negra nesses escritórios. O fenótipo é um fator definidor para contratação desses profissionais pois

existe no imaginário social, e que também se reflete nesse mercado profissional com bastante força, o estereótipo do que é ser bem sucedido, do que é aspirar confiança e, no meio da advocacia em específico, existe a chamada “cara de advogado”, que notadamente não é ser negro.

Salvador eu acho que não destoa tanto do restante, ainda mais nesse padrão, na “cara do advogado”, aquela: Quem tem cara de advogado? Quem é o advogado ou a advogada? Como é? O ponto racial nessa questão é muito forte, por ser profissão tradicional, a visão que é mostrada nos livros, filmes, o retrato, o que é vendido? A ideia é uma. Tem um padrão para ser reconhecido (ST, advogado, 26 anos).

Então, eu acho que isso hoje ainda é uma coisa muito dura muito visível ainda, nos escritórios a “boa aparência” não somos nós. (CS, advogada, 62 anos).

O padrão estético é definidor de quem será ou não contratado e, numa sociedade marcadamente racista onde o suspeito, o bandido, o feio, etc. é sempre o negro, não seria diferente os efeitos de tal padrão na advocacia. Quando abordados sobre os processos de seleção de profissionais para os grandes escritórios, foi unanimidade entre os entrevistados a influência da raça como critério importante para contratação de advogados e estagiários:

[...] existe sim um critério pré-estabelecido de aparência. Não é nem o conteúdo, nem a universidade que você veio etc. Mas a aparência, você tem que se adequar ao determinado perfil para você ser contratado. Eu falo isso porque eu já senti na pele isso. Eu já fui a várias entrevistas, em vários escritórios em que meu currículo era até melhor do que alguns outros candidatos, mas eu simplesmente não fui escolhida, e no meu entendimento é porque eu não atendia o perfil de tom de pele, social [...] apesar de ser uma cidade extremamente negra, ainda existe esse critério no mercado de trabalho (VJ, advogada, 29 anos)

Desde os critérios de seleção objetivos, a critérios subjetivos, eu já ouvi de advogados estabelecidos que entrevistaram vários candidatos, que muitos não tinham “cara de advogado”. O que significa pra um advogado branco de 50, 60 anos, dizer pra um jovem, diante de uma entrevista, que ele não tem cara de advogado? O que é ter cara de advogado? Como não identificar aí implícito expectativas racializadas, estéticas, fenotípicas, de origem (VS, advogado, 49 anos).

Concluimos com isso que o marcador racial é, de fato, um elemento fundamental definidor nos processos de contratação. Dialogando com Nogueira (1998), quando este afirma que os caracteres negroides, em geral, implicam em preterição de seu portador, quando em competição com indivíduos brancos ou menos negroides, um advogado negro com cabelo *black power* num grande escritório é algo muito raro em Salvador. Já em

relação às mulheres, é possível perceber alguma mudança em relação à estética no tocante ao cabelo, pois foi possível perceber algumas advogadas negras com cabelos naturais, sem processo de alisamento, porém, isso é ainda exceção à regra.

Um importante relato quanto a essa questão da estética e sua influência nos processos seletivos dos grandes escritórios de Salvador é apresentado por um dos entrevistados que, durante muito tempo, atuou num desses escritórios e participou diretamente de processos de seleção de advogados e estagiários.

Fenotipicamente falando a gente ainda tem, querem forçar a gente a seguir um fenótipo, um padrão pensado como o ideal. O que seria esse padrão? O padrão ideal da beleza, “bonitinha”, “branquinha”, do “narizinho arrebiteadinho”, do cabelo “arrumadinho”, sem um fio pra cima. Eu estou falando sobre isso porque me marcou muito, principalmente quando eu estava no escritório que eu estava trabalhando. As seleções, elas passavam por isso, como você era, se era “bonitinho” ou se não era, se podia ter acesso fácil num cartório, se mulheres principalmente, “ah, aquela dali ela tem uma aparência legal, ela pode ter acesso a um juiz, ela pode fazer uma rede legal”, tinha muito isso. Antes de avaliar a sua cognição intelectual, avaliar a sua capacidade como pessoa, se você era uma pessoa bacana de se relacionar, se você tinha uma competência emocional, antes de fazer qualquer coisa, a primeira coisa que chegava era o seu fenótipo [...], isso pra mim não diz nada, porque vivenciei outra realidade, mas pra eles que são oriundos de outra onde o padrão de beleza é extremamente importante para ter acesso aos meios, a se relacionar bem, então para eles existe esse filtro (MC, advogada, 36 anos).

Diversos relatos corroboram para a desconstrução do discurso difundido sobretudo no universo da advocacia, que afirma que o profissionalismo apaga os marcadores raciais. Para os defensores dessa tese, a qualificação e o aperfeiçoamento profissional são instrumentos que garantem a paridade na atividade profissional, porém, numa sociedade onde a raça é definidora de *status* social e garantia de privilégios, onde os veículos de comunicação apresentam à população cotidianamente um padrão estético/racial adequado, a advocacia não teria porque ser uma ilha de igualdade.

As discriminações não se limitam aos processos seletivos, estendem-se ao exercício da advocacia, fóruns, cartórios, audiências e, até mesmo, na relação com clientes. Diversas situações constrangedoras já foram enfrentadas por alguns dos entrevistados, sendo provocados constantemente a reafirmar sua condição de advogado até mesmo mediante a apresentação da carteira da OAB, justamente por não apresentarem a “cara de advogado”:

Eu daria, por exemplo, o caso emblemático que uma cliente no meu escritório, escritório a época situado na Avenida ACM, no núcleo mais dinâmico dos empreendimentos da advocacia no período, isso no final dos anos 90, início da década passada. Uma cliente que havia sido recomendada por um colega, a cliente, uma mulher branca de classe média alta, é encaminhada pela minha secretária para o meu gabinete, no escritório que tinham vários gabinetes, eu estou sentado atrás da escrivaninha, de paletó e gravata, enfim, tipicamente caracterizado, a época eu não usava o cabelo rastafári, e ela abre a porta do gabinete, e me interpela “por favor, chame doutor XXX”, eu tive que dizer a ela que sentasse e ela repetia “eu tenho um horário, eu marquei, eu tenho pressa, chame doutor XXX”. Já num tom impaciente, autoritário o que levou inclusive, num lampejo de espiritualidade, levantar, sair da sala, para respirar e não explodir com ela, e depois de alguns minutos voltar e dizer: “pronto, já chamei, agora senta, diz o que a traz aqui e deixa de tomar meu tempo” (VS, advogado, 49 anos).

Têm aqueles colegas que dizem assim: “Não, na advocacia é normal é tudo igual”. É mentira, é mentira, é mentira. O juiz, não digo nem o promotor, quando você senta à mesa de audiência você vai ver assim, até na postura, você e o seu colega, observe a quem ele se dirige mais, vá um dia em uma sala de audiência e fique assim encostado e escolha uma audiência onde tenha um negro e um branco e veja o direcionamento do juiz, eu já estive em audiências de juízes ignorarem totalmente a minha presença, e isso não é por acaso, é por acaso para quem não tem percepção, eu tenho, não sou maluca, não é? (CS, advogada, 62 anos).

Em alguns casos afirmam terem percebido no escritório que atuavam a desvalorização do trabalho desenvolvido ou desconsideração de sugestões apresentadas para resoluções de problemas:

Estando dentro do escritório, o preconceito era dos colegas [...], ele é dissimulado, ele não pode dizer abertamente que ele te discrimina por causa da sua cor, ele se apresenta de outras formas, na forma de retaliação, na forma de resistir ao que você pede ou ao que você sugere, na forma de criticar a roupa que você está vestindo, então isso é uma forma sutil que parece boba, inocente, mas que no fundo não é (MC, advogada, 36 anos).

Salvo algumas exceções, que são os profissionais negros que possuem origem social nos estratos médios, grande parte dos advogados negros trazem consigo a carga de serem o primeiro e muitas vezes o único membro da família a conseguir acessar o ensino superior e conseqüentemente uma ascensão social e financeira. Tornando-se, em muitos casos, arrimo de família, tendo que ajudar pais, irmãos, sobrinhos que ainda permanecem em situação socioeconômica inferior e isso também termina por influenciar diretamente sua vida profissional e pessoal.

Essa condição significa, em muitos casos, priorizar a estabilidade financeira em detrimento de uma maior qualificação profissional, preterindo uma sequência à formação acadêmica em cursos especialização, como Mestrado ou Doutorado. Muitos precisam garantir a renda e não projetam uma carreira à longo prazo, o que também explica em parte a ausência negra na docência em cursos de Direito, algo abordado anteriormente. Em resumo, o fato desses profissionais necessitarem ingressar no mercado e garantir um retorno financeiro imediato inviabiliza, em muitos casos, o investimento numa carreira acadêmica de sucesso:

O fato de ser de origem negra traz pra gente um tipo de demanda que os não negros não têm, quando eu começo a advogar eu tenho atrás de mim uma família extensa, eu tenho 23 irmãos, eu tenho sobrinhos, sobrinhas, demandas que por ser o primeiro a sair da zona de miséria absoluta vão bater na nossa porta, e acabam que tendo que ser de alguma forma atendida, não todas, nem sempre na intensidade esperada, mas também não dá pra ignorá-las, não dá pra fazer um voo solo e ignorar o seu núcleo familiar, o seu bairro, a sua comunidade, então isso tem um efeito nas possibilidades de sucesso material. Então nesse sentido eu sinto o efeito da lógica de inserção desigual, seja como advogado, seja como professor, enquanto muitas vezes um jovem branco de 25 anos já é doutor em Direito, eu, por exemplo, estou retomando uma trajetória de formação rumo ao doutorado agora, com quase 50 anos, porque em certos momentos eu preferi privilegiar cuidar dos meus filhos, responder às demandas da militância política, cuidar de aspectos ligados a sobrevivência, porque eu não poderia parar cinco anos, estudando custeado pelo meus pais, para que aos 25, 30 anos ser doutor em Direito. Óbvio que a condição racial impõe um impacto, um custo e me faz fazer escolhas que te prejudicam sim, te colocam em desvantagem, evidentemente (VS, advogado, 49 anos).

São perspectivas distintas, enquanto em uma, a maioria dos ricos e brancos, eles querem reproduzir um padrão familiar, eles estão reproduzindo muito mais um status e uma posição social do que uma necessidade material, e nós não, na maioria das vezes homens e mulheres negras que acessam a universidade são o que chamam de arrimo de família, eles precisam apoiar toda a família, então parte do que ele ganha é parte da sustentação social que ele tem que dividir, compartilhar com a família, mas compartilhar do ponto de vista de trazer a família também pra si, de sustentar, auxiliar. Isso faz com que muitas vezes um jovem negro, que ganha um dinheiro não compre um livro, ele vai pagar a assistência médica da mãe, ele vai ajudar um irmão ao invés de fazer uma viagem pra um congresso importante, então tudo isso define que os lugares são distintos, as perspectivas distintas, as aspirações distintas e a forma de resolvê-las também muito distintas (BS, advogado, 52 anos).

Além dos marcadores de raça e classe, um outro marcador social que tem bastante relevância nas produções sobre desigualdades, acesso e ascensão social, é o marcador de

gênero. Apesar de no mundo do Direito ter ocorrido nos últimos anos um grande aumento de presença de mulheres nas carreiras jurídicas, o segmento ainda é bastante dominado por homens e as desigualdades de gênero aparecem, em se tratando das mulheres negras, esse processo é ainda mais complicado. Ser mulher e negra na advocacia em Salvador não é tarefa fácil.

Nos grandes escritórios a presença de mulheres negras é também bastante reduzida. Se na sociedade brasileira pesquisas apontam que a mulher negra ocupa a base da pirâmide social, na advocacia privada e sobretudo nos grandes escritórios essa condição se mantém. Entre os grandes nomes da advocacia baiana ainda é possível localizar a presença, ainda que bastante reduzida, de profissionais negros, porém, os citados pelos advogados (as) entrevistados (as) são todos homens.

Nos cargos de direção, gestão e coordenação de equipes nos escritórios de médio e grande porte em Salvador as mulheres negras quase não existem. Figuram quase exclusivamente em condição de subalternidade frente às mulheres brancas que comumente ocupam essas funções.

Um dos objetivos dessa pesquisa, além de compreender a presença negra na advocacia, era também debater estratégias para uma possível ausência de negros nos grandes escritórios. E isso foi uma questão levantada durante as entrevistas realizadas. Tomando por base as políticas de ações afirmativas já implantadas no ensino superior e, mais recentemente, no serviço público, questionamos os entrevistados se essa seria uma alternativa para mudança do cenário atual.

A esse respeito encontramos perspectivas diferenciadas para a inclusão de negros no mercado da advocacia. Alguns dos entrevistados consideram que seria interessante a adoção de políticas que visem a inclusão desses profissionais nos grandes escritórios, mas também existe a perspectiva de autogestão dos advogados negros, porém, todos consideram que isso não é uma questão que os grandes escritórios consideram relevante, portanto, essa mudança não é algo vislumbrado a curto ou médio prazo:

A não ser que mude um pouco esse panorama e saia lá de baixo, tenha uma mobilidade e alguém negro consiga conquistar esse espaço e ter um escritório privado de renome e consiga fazer isso, pensando em ajudar ou minimizar os problemas sociais dessa situação, mas eu acho muito improvável na situação que está hoje isso acontecer. (MC, advogada, 36 anos).

Eu defendo que negros se auto organizem, constitua seus grandes escritórios para advogar também para determinados seguimentos, ligados também à população negra, por exemplo, nós já temos hoje empresários negros na Bahia, já temos organizações educacionais negras, temos

organizações na área da moda, da cultura, do carnaval por exemplo, onde a gente pode advogar para essas instituições e delimitar um mercado preferencial de valorização em rede dos profissionais negros (BS, Advogado, 52 anos).

Quando analisamos a organização de advogados negros em grupos organizados, volta à tona a questão geracional. Os profissionais da primeira geração ainda têm atuações nesses grupos e chegaram a citar algumas organizações já extintas como: Disque Racismo, Escritório Zumbi dos Palmares, ANAAD – Associação de Advogados Afrodescendentes e o Instituto Nelson Mandela, bem como as ainda atuantes: AGANJU – Afro-gabinete de Articulação Institucional Jurídica, entidade com 15 anos de atuação em Salvador, o Instituto Pedra de Raio, que atuam no patrocínio de ações judiciais, realização de eventos e seminários sobre as relações raciais, cursos de formação jurídica, entre outras intervenções políticas e profissionais.

Os profissionais da segunda geração desconhecem a existência dessas organizações e apenas um dos entrevistados sinalizou ter conhecimento sobre um grupo que se organiza junto a OAB-BA, mas sem saber que se tratava da Comissão de Promoção da Igualdade. Então concluímos a falta de vínculo e comprometimento desses profissionais com essas questões. A referida comissão da OAB-BA realizou alguns eventos no ano de 2016, porém, com base nas entrevistas realizadas, concluímos que não possuiu muita visibilidade entre a advocacia, mesmo entre os profissionais negros. Tentamos estabelecer contato com a comissão a fim de conhecer melhor sua estrutura e seus projetos junto aos advogados e advogadas negras, porém, não obtivemos êxito nesse diálogo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como campo de pesquisa a cidade de Salvador, cidade com a maior população negra, em dados proporcionais, do Brasil e fora do continente africano, tendo por essa razão uma grande tradição no desenvolvimento de estudos voltados a analisar a situação econômica e social da população negra.

Nosso objetivo central foi analisar o percurso entre a formação acadêmica, propiciadas pelas políticas de inclusão no ensino superior, e a inserção de profissionais negros no mercado da advocacia privada nessa cidade, tendo como foco principal os escritórios de grande porte da capital baiana. Buscamos verificar de que modo ocorre esse acesso e quais as dificuldades apresentadas pelo campo a pessoas negras, bem como saber em que posições estão alocados esses profissionais na estrutura dos escritórios de advocacia. Esse questionamento surge do interesse em compreender os reflexos das políticas de inclusão no ensino superior no mercado profissional da advocacia.

A grande maioria dos estudos que tratam sobre o acesso de estudantes negros ao ensino superior têm focado suas análises sobre a efetividade dessas políticas nas universidades (Almeida Filho, 2005, Artes; Ricoldi, 2015, Feres; Daflon, 2013), sobre as trajetórias desses e dessas estudantes no ambiente acadêmico (Espírito Santo, 2013), como eles têm influenciado na produção de conhecimento, a partir de suas experiências sociais e raciais (Santos, 2003); ou mesmo sobre as políticas de permanência adotadas pelas instituições de ensino superior (Lima, 2013).

Com exceção dos estudos focados nas trajetórias individuais dos estudantes cotistas ou beneficiários de programas como FIES ou PROUNI, não encontramos estudos que foquem sua análise no impacto dessas políticas em seguimentos profissionais específicos. De fato, ficou evidenciando aqui que essa é uma tarefa que traz consigo diversos complicadores para a sua execução.

Alguns fatores materiais dificultaram o desenvolvimento dessa pesquisa, impossibilitando, assim, uma análise mais detalhada do objeto investigado, por exemplo, a dificuldade no acesso de dados quantitativos sobre o ingresso de estudantes nos cursos de Direito fornecidos pelas instituições de ensino investigadas. Tais informações foram solicitadas reiteradas vezes às coordenações dos cursos das instituições UFBA e UCSAL, porém, não nos foram disponibilizadas.

Um segundo complicador é a falta de um levantamento sobre o perfil racial dos advogados no Brasil e em Salvador. A OAB sinaliza para a realização de um censo pra

levantamento dessas informações. Já as sociedades de advogados de Salvador, não apresentam nem interesse em analisar tal cenário, e isso muito por conta da ideia da *expertise* profissional, que promove um apagamento dos marcadores sociais e raciais dos profissionais da advocacia.

A terceira dificuldade enfrentada e, talvez, o maior complicador para o desenvolvimento pleno da pesquisa, se deu em razão da falta de financiamento para sua realização, os cortes econômicos realizados pelo governo federal a partir de 2014 impactaram de forma relevante nos Programas de Pós-graduação das universidades brasileiras promovendo uma redução na concessão de bolsas aos pós-graduandos, isto impossibilitou a realização de um campo adequado, sendo viável a ida ao campo de pesquisa apenas uma vez, permanecendo pelo período de apenas um mês, o que dificultou o contato mais constante com os departamentos das instituições de ensino, com os escritórios de advocacia e os advogados e advogadas para a realização das entrevistas e acesso aos dados, grande parte desses contatos foram mantidos via e-mail, telefonemas e a realização de entrevistas via Skype³⁴, o que deixou a relação com o campo fragilizada, em certa medida.

Para responder à questão central do estudo realizamos uma pesquisa qualitativa que se utilizou das seguintes técnicas de geração de dados: análise de dados quantitativos secundários, análise iconográfica e entrevistas semiestruturadas. Inicialmente apresentamos aspectos sobre o campo a ser estudado, a cidade de Salvador, o universo acadêmico do Direito e o mercado da advocacia privada na capital baiana. Em seguida apontamos a metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa.

No Capítulo I, adentramos nos aspectos teóricos das *Sociologias das profissões*, ancorados nas contribuições de Bonelli, Friedson e Evetts, da *Sociologia das relações raciais*, Guimarães, Munanga, Silvério, Nogueira e Bicudo, seguimos apontando as desigualdades raciais existentes no mercado de trabalho brasileiro. Ainda neste capítulo dialogamos com Figueiredo e Santana sobre aspectos importantes da ascensão social dos negros em Salvador.

No capítulo II, por sua vez, verificamos o impacto das ações afirmativas no ensino superior brasileiro e seus reflexos nos cursos de Direito em Salvador, buscando verificar a representatividade negra no corpo discente e docentes das instituições frequentadas pelos profissionais entrevistados, os dados apresentados apontam para uma maior

³⁴ Software que permite comunicação pela Internet através de conexões de voz e vídeo.

presença de estudantes negros, que ingressaram nas universidades brasileiras nos últimos 15 anos, demonstrando uma efetividade das políticas adotadas, porém, ainda verifica-se que é preciso avançar no que diz respeito às políticas de permanência destes estudantes no ensino superior.

Depois, no capítulo III, fizemos um resgate histórico de dois importantes juristas negros do Brasil: Francisco Gê Acaiaba, um dos fundadores e primeiro presidente do Instituto dos Advogados do Brasil, e Luiz Gama, advogado negro com forte atuação na libertação de escravos pela via judicial e atuante na construção da República. Ambos, durante muito tempo, tiveram suas trajetórias invisibilizadas, mas em virtude a atuação do movimento negro foram revisitados e homenageados pela OAB, passando a ocupar lugar de destaque na história da advocacia brasileira. Ainda neste capítulo apresentamos as mudanças ocorridas no exercício da advocacia no Brasil, a partir dos anos de 1990 e também aspectos relevantes da advocacia em Salvador.

Desenvolvemos também, ainda no capítulo III, uma análise iconográfica na revista *Análise Advocacia 500*, edição 2015, com o intuito de verificar o perfil racial e de gênero dos sócios dos escritórios mais admirados do Brasil segundo essa publicação, utilizando para isso a análise as fotografias publicadas na revista. A análise desenvolvida teve dois focos baseados no ranking estabelecido pela revista: inicialmente verificamos o perfil dos profissionais de todo o Brasil e, em seguida, alisamos os *sites* dos escritórios mais admirados de Salvador. Listamos com isso 12 escritórios da capital baiana e verificamos em suas páginas virtuais o perfil racial de seus sócios. Como resultado dessas duas análises inferimos que - tanto em âmbito nacional, em que a população negra representa em torno de 54,9% dos brasileiros, quanto em Salvador, que esse contingente chega em torno de 80% - entre os escritórios mais admirados do Brasil, segundo a referida publicação, existe uma predominância de sócios homens e brancos, seguidos por mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, respectivamente. Nos escritórios de Salvador, entre os 66 sócios identificados nos *sites* dos escritórios mapeados, foram encontrados apenas dois sócios negros e duas sócias negras, e 30 mulheres branca e 34 homens brancos. Com base nesses dados é possível concluir que as políticas de ação afirmativa promoveram uma transformação no perfil dos estudantes, porém, ainda não conseguiram provocar um impacto no topo da advocacia profissional privada e a presença de negros nesse grupo de profissionais é ainda muito reduzida. Não obstante, considerando que o tempo médio para o estabelecimento profissional no mercado se dá entre 10 e 15 anos de advocacia, podemos concluir também que a maioria dos negros e

negras sócios desses escritórios ingressaram no ensino superior no período anterior a implementação das políticas de inclusão no ensino superior.

Baseados nas informações coletadas, podemos afirmar que as grandes sociedades de advogados do Brasil ainda se encontram sob o controle de um segmento profissional hegemonicamente branco e masculino.

No capítulo IV, por sua vez, desenvolvemos a análise central dessa pesquisa: a partir das entrevistas realizadas com profissionais negros da advocacia privada de Salvador e com dois docentes de cursos de Direito da cidade. Inicialmente é possível perceber o quanto o estrato social de origem desses profissionais é algo que exerce grande influência em suas trajetórias acadêmica e profissional. A possibilidade de investimento em uma estrutura física para instalação de escritório próprio após a conclusão do curso é algo vislumbrado por todos os entrevistados, porém, dentre esses, apenas dois conseguiram êxito nesse sentido e isso lhes possibilitou uma maior tranquilidade e autonomia para o exercício da profissão.

Nesse capítulo também vimos que questão geracional também apresenta aspectos importantes: os profissionais aqui definidos como os da primeira geração, que ingressaram entre as décadas de 1970 e 1990, possuem um histórico de atuação vinculada aos movimentos sociais sobretudo na defesa dos direitos da população negra e causas ligadas ao movimento sindical. Eles participaram ativamente da luta pela aprovação das políticas de inclusão no ensino superior da população negra e apresentam uma similaridade de ingresso na advocacia por meio da atuação nesses movimentos, mobilizando o capital social gerado durante a formação acadêmica. Já a segunda geração, por sua vez, em que se encontra o grupo dos advogados que ingressaram na faculdade de Direito após a adoção as políticas de inclusão no ensino superior, não apresenta uma atuação junto aos movimentos sociais ou mesmo a participação em coletivos universitários que tratam sobre as especificidades dos estudantes negros no universo acadêmico. Eles traçam uma trajetória acadêmica e profissional individualizada, com o objetivo de ingresso no mercado profissional para a ascensão social. Não obstante concordarem e apoiarem as políticas de inclusão no ensino superior, não atuam no sentido de impulsioná-las ou aprimorá-las. Contudo não é possível afirmar que tais profissionais sejam alienados pois possuem conhecimento sobre as desigualdades raciais existentes na advocacia e a importância da ocorrência de transformações nesse campo.

Depreendemos ainda das entrevistas realizadas que quando abordadas as motivações desses profissionais para a escolha do Direito como campo de atuação

profissional, temos as mais variadas justificativas, que vão de aspectos religiosos, vinculados a ancestralidade das religiões de matriz africana, ao acaso de ter prestado o vestibular por incentivos dos pais, sem a existência de um interesse prévio pela área. Porém, algo que permeia a narrativa de todos entrevistados, é a atuação na advocacia como estratégia de ascensão social, seja pela via dos concursos públicos para as carreiras jurídicas ou exercício da advocacia privada. Em razão desse objetivo de ascensão social, três dos entrevistados apresentam certa frustração com a carreira da advocacia, tendo um se direcionado com maior dedicação à docência, outra ingressado em uma nova graduação e a terceira revelando grande arrependimento pela opção, porém, em razão das necessidades de sobrevivência, esta última ainda se mantém atuante na advocacia sem vínculo direto com algum escritório, atuando de forma liberal. Reclamação recorrente entre estes que buscam uma mudança de estrato social é referente aos baixos salários ofertados pelos escritórios de Salvador: após um alto investimento dispensado à formação, os advogados apontam que o mercado não tem absorvido o número de profissionais existentes, o que provoca uma defasagem na média salarial em razão da alta concorrência no mercado.

Sobre o perfil dos estudantes nos cursos de Direito, também conclui-se aí que ocorreu um incremento considerável estudantes negros e negras quando comparamos os relatos dos profissionais das duas gerações, porém, tanto na UFBA quanto na UCSAL, existe um diferencial entre o perfil dos estudantes do período diurno e noturno, tendo o noturno uma maior presença de negros e pobres, enquanto o diurno é composto majoritariamente por jovens, brancos e oriundos das classes média e alta de Salvador. Tal cenário é explicado em virtude de os estudantes negros e pobres necessitarem desenvolver atividade empregatícias durante o dia para a manutenção de necessidades básicas da vida e custeio dos estudos. Importante apontar que essa rotina de conciliar atividade remunerada e os estudos também impacta na formação acadêmica desses estudantes, uma vez que torna inviável uma dedicação maior aos estudos, com a participação em grupos de pesquisas, grupos de estudos e também em eventos voltados para estudantes (palestras, seminários e congressos), sendo tais atividades essenciais para a sequência dos estudos em níveis de Mestrado e Doutorado.

A respeito dos docentes e dos grandes escritórios, verificou-se nesse capítulo que ainda são territórios marcadamente brancos. Em nenhuma das entrevistas foi relatado a experiência de ter tido aulas com mais de três professores(as) negros(as) durante a formação no curso de Direito, tanto na UFBA quanto na UCSAL, o que demonstra que

as ações afirmativas ainda não conseguiram impactar no perfil dos docentes em Salvador. Já quando questionados sobre o perfil racial dos sócios dos grandes escritórios de Salvador, não foram citados mais que cinco advogados negros que compõe grandes sociedades de advogados na capital baiana. Relatam também a falta de representatividade negra nesse segmento da advocacia de Salvador, sendo ainda mais forte a ausência de mulheres negras nesse seleto grupo. Sobre os processos seletivos para contratação de profissionais dos grandes escritórios, fica evidenciado o quanto padrões de beleza brancos são requisitos importantes para a efetivação da contratação dos profissionais e não apenas fatores técnicos e de experiência profissional, ou seja, o fato dos profissionais serem brancos, ou se adequarem a esses padrões estéticos, garante a eles uma vantagem inicial, ainda que seu concorrente apresentasse maior conhecimento técnico e experiência profissional. Percebemos também que, na prática, não existe nos grandes escritórios da cidade uma preocupação com a inclusão e diversidade racial nos processos de contratação de advogados ou estagiários. Na verdade, essa temática tem sido ignorada exatamente onde a presença de profissionais negros é bastante reduzida e, em regra, não ocupam postos de chefia ou coordenação de equipes.

Concluimos então que os programas de inclusão no ensino superior conseguiram cumprir um importante papel no tocante ao acesso dos negros ao ensino superior e, conseqüentemente, nos cursos de Direito, o que pode ser visto como uma maior democratização do acesso e um incremento no número de advogados negros no mercado. Não é menos verdade, porém, que a absorção destes pelo mercado ainda carece de políticas que possibilitem o pleno exercício da profissão, seja via um incentivo à contratação de advogados negros e advogadas negras por grandes escritórios ou de combate à reprodução das desigualdades sociais e raciais pela forma liberal do exercício da advocacia.

Torna-se importante a adoção de políticas que visem incluir, de alguma forma, esses profissionais no mercado da advocacia em Salvador, mas, diante do cenário constatado, não há perspectivas positivas em relação isso. Caberia uma atuação mais presente da OAB nesse sentido, fomentando e visibilizando o debate com toda a categoria profissional para a formalização de propostas de políticas a serem adotadas diante disso e criação de mecanismos de concessão de crédito, junto aos seus parceiros, para o apoio a iniciativas promovidas por advogados negros.

A atuação da OAB neste sentido ainda se mostra bastante tímida. Nos últimos anos foram instituídas as Comissões de promoção da igualdade racial, mas que não têm

conseguido desenvolver um trabalho consistente para a mobilização dos advogados negros, nem pressionar as sociedades de advogados a dedicarem uma atenção especial a essa temática em seus escritórios. Tais comissões tem conseguido desenvolver trabalhos direcionados à sociedade civil, em questões referentes a intolerância religiosa, fraudes nas cotas raciais em concursos públicos e vestibulares, bem como até mesmo no reconhecimento de que o tema da questão racial tem relevância jurídica com o estabelecimento de uma *Comissão da Verdade Sobre a Escravidão Negra*, entre outras intervenções. Porém, intragrupo, pouco se tem conseguido avançar em tal questão.

Importante reconhecer a adoção pelo Exame de Ordem da OAB, a política de isenção da taxa de inscrição, que possibilita o acesso à realização da prova para estudantes de baixa renda sem a necessidade do pagamento da taxa de inscrição, que se encontra no valor de R\$ 240,00 (Duzentos e quarenta reais), mediante o atendimento de alguns critérios³⁵.

Passo importante que daria maior peso à temática seria a realização do Censo nacional da advocacia. Com esses dados seria possível mensurar a presença negra na advocacia, dando maior contundência à temática e consequente promoção de ações que possam alterar o cenário atual.

No tocante à inclusão de advogados negros nos grandes escritórios de São Paulo, foi apresentado pelo CESA³⁶ (Centro de Estudos das Sociedades de Advogados), no dia 10 de abril de 2017 - o *Projeto Incluir Direito*, desenvolvido em parceria com o IPM (Instituto Presbiteriano Mackenzie) e a UPM (Universidade Presbiteriana Mackenzie). Tal projeto foi desenvolvido com base em levantamento realizado pelo CESA, que constatou a presença de menos de 1% de advogados negros nos escritórios associados³⁷. O *Incluir Direito* tem como objetivo promover atividades voltadas à prática profissional, cursos de línguas e estratégias para a participação em processos seletivos de estudantes negros e negras da Faculdade de Direito da UPM. A primeira turma será composta por

³⁵ Estudantes que se adequem ao Decreto 6.593 de 2008. Estará isento do pagamento da taxa de inscrição o examinando que, cumulativamente: a) estiver inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), de que trata o Decreto 6.135, de 26 de junho de 2007; b) for membro de família de baixa renda, nos termos do referido Decreto. A avaliação é feita mediante a indicação do Número de Identificação Social (NIS), no momento da inscrição;

³⁶ CESA é uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída por Sociedades de Advogados regularmente inscritas na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB nos termos da Lei nº 8.906/94. Fundado em 30 de junho de 1983, inicialmente contando com Associadas de São Paulo, o CESA foi aos poucos expandindo suas atividades e estendendo seu alcance a outros Estados e ao exterior, contando hoje com mais de 800 Sociedades inscritas.

³⁷ <http://www.blogexamedeordem.com.br/projeto-quer-preparar-estudantes-negros-para-escritorios-de-advocacia/> acesso em: 15/04/2017.

10 estudantes e será iniciada em 2017. Em Salvador ainda não se percebe uma mobilização nesse sentido em curto ou médio prazo, afinal, a OAB-BA não tem apresentando intervenções efetivas e os escritórios parecem confortáveis com o cenário atual.

Ações como a citada precisam ser replicadas e ampliadas para que pesquisas como a que realizamos possam futuramente apresentar um cenário positivo para a atual e futuras gerações de advogados negros em Salvador e em todo o país.

REFERÊNCIAS

ABRAMOWICZ, Anete et al. Imagens de crianças e infâncias: a criança na iconografia brasileira dos séculos XIX e XX. *Perspectiva*, Jun 2011, vol.29, no.01, p.263-293

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

ALMEIDA FILHO, Naomar et al. Ações afirmativas na universidade pública: o caso da UFBA. Salvador: Ceao/UFBA, 2005. Disponível em: <http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/ufba_livro_2005_NAF_MBM_MJdeC_JTdosS.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2017.

ALMEIDA, Frederico de. As elites da justiça: instituições, profissões e poder na política da justiça brasileira. *Ver. Sociol. Polit.*, v. 22, p. 77-95, dez. 2014.

ARAÚJO, Thiago Cássio D'Ávila. História da advocacia e da OAB no Brasil. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1032, 29 abr. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8326>>. Acesso em: 17ago. 2015.

ARTES, Amélia; RICOLDI, Arlene Martinez. Acesso de negros no ensino superiores: o que mudou entre 200 e 2010. *Cadernos de pesquisa*, v. 45, n. 158, p. 858-881 out./dez. 2015.

Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. (2011) Pesquisa do perfil socioeconômico e cultural dos estudantes de graduação das IFES.

BARRETO, Lucina Augusto. Pela graça da mistura: ações afirmativas, discurso e identidade negra no curso de direito em universidades públicas paraibanas. Tese (Doutorado). UFPB. João Pessoa, 2014.

BAUER, Martin W. ; GASKELL, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Tradução de Pedrinho A. Guarechi. Petrópolis, RJ. Vozes, 2002.

BONELLI, M.G. *Profissionalismo e Política no Mundo do Direito*. Edufscar, 2002.

_____. CUNHA, L.G; OLIVEIRA, F.L 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.

BOURDIEU, Pierre. O capital social – notas provisórias. In Pierre Bourdieu – Escritos de Educação. Maria Alice NOGUEIRA e Afrânio CATANI (org.). Petrópolis: Vozes, 1998.

BRASIL tem mais cursos de direito que todos os países do mundo juntos. Nação jurídica, 22/11/2016. Disponível em: <http://www.nacaojuridica.com.br/2014/09/brasil-tem-mais-cursos-de-direito-do.html> >. Acessado em: 03/04/2017.

CASTRO, N., & Barreto, V. S. S. Trabalho e desigualdades raciais: Negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador. São Paulo, Brasil: Annablume, 1998.

COM ações afirmativas, OAB registra 1.300 advogados negros por mês. OAB, 06/02/2015. Disponível em: <http://www.oab.org.br/noticia/28061/com-acoes-afirmativas-oab-registra-1-300-advogados-negros-por-mes>. Acessado em: 10/07/2016.

Censo do Poder Judiciário: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos / Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2014.

CHADAREVIAN, Pedro C. Para medir desigualdades raciais no mercado de trabalho. Revista de economia Política, vol. 31, nº 2 (122), p. 283-304 abril-junho/2011.

COSTA. Sérgio. Dois atlânticos: teoria social, antirracismo, cosmopolitismo. BH: Editora UFMG, 2006, p. 195-218.

CRESWELL, John. Projeto de pesquisa – métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha – 2ª ed. - Porto Alegre: Artmed, 2007.

DINIZ, M. Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais. RJ, Revan, 2001.

ESPIRITO SANTO, Ana Cristina do. A trajetória acadêmica e o perfil dos estudantes de Universidade Federal da Bahia, nos cursos de alta demanda, pós sistema de cotas. Dissertação Mestrado, UFBA. Salvador, 2013.

ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo, Instituto Ethos, 2016

FERES JÚNIOR, João; DAFLON, Verônica. Políticas da igualdade racial no ensino superior (2013).

FERNANDES, F. A integração do negro na sociedade de classes. Globo. ([1965] 2008).

Figueiredo, A. Novas Elites de Cor: Estudo sobre os Profissionais Liberais Negros de Salvador, SP, Annablume, 2002.

_____. Fora do jogo: a experiência dos negros na classe média brasileira. cadernos pagu (23), julho-dezembro de 2004, pp.199-228.

_____. Classe média negra: trajetórias e perfis. Salvador: EDUFBA, 2012.

FREIDSON, E. (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

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil. In: Educação antirracista : caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03

GUIMARÃES, A.S. 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.

HÁ 138 anos faleceu o conselheiro Francisco Gê Acaiaba de Montezuma. Migalhas, 15/02/2008. Disponível em:
<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI54229,31047Ha+138+anos+faleceu+o+conselheiro+Francisco+Ge+Acaiaba+de+Montezuma>. Acessado em: 18/04/2016.

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

LIMA, Aires David de. NEGROS COTISTAS NO CURSO DE DIREITO DA UEMS DIFICULDADES E CONQUISTAS – TURMA DE 2008. 2013. 163f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba, 2013.

LIMA, Aires David de; CORDEIRO, M. J. J Alves. A presença negra nos cursos de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul: Análise do

percurso após ingresso pela cotas – Turma 2008. Rev. Do PPGS UFSe. n. 24. Jan./fev. 2014.

LUIZA Mahin. Geledés, 14/03/2003. Disponível em: <http://www.geledes.org.br/luisa-mahin/>. Acessado em: 18/04/2016.

MUNANGA, K. 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.

OAB, Conselho Federal. Advogados abolicionistas: uma homenagem a Francisco Montezuma, Luiz Gama, Joaquim Nabuco e Rui Barbosa. – Brasília: 2013.

OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Justiça, profissionalismo e política: o Supremo Tribunal Federal e o controle da constitucionalidade das leis no Brasil (1988 – 2003). Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2006.

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

OSÓRIO, R.G. 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.

PAGER, Devah. 2006. “Medir a discriminação.” Tempo Social Revista de Sociologia da USP, 18, n. 2, p. 65-88.

PAIXÃO, Marcelo. Tempo em curso. Ano VI; Vol. 6; nº 12, Dezembro, 2014. Disponível em: <http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/tempo%20em%20curso/TEC%202014-12.pdf>. Acessado em 13 de junho de 2015.

PROJETO incluir direito será lançado nesta segunda-feira. CESA. Disponível em: http://www.cesa.org.br/noticia/cesa/projeto_incluir_direito_sera_lancado_nesta_segunda-feira.html >. Acessado em: 03/05/2017.

PROJETO quer preparar estudantes negros para escritórios de advocacia. Blog exame de ordem, 10/04/2017. Disponível em: <http://www.blogexamedeordem.com.br/projeto-quer-preparar-estudantes-negros-para-escritorios-de-advocacia/>>. Acessado em: 29/04/2017.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas; SANTOS, Jocélio Teles. Sistema de cotas: um debate dos dados à manutenção de privilégios e de poder. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 27, n. 96 - Especial, p. 717-737, out. 2006a.

_____. Vestibular com cotas: análise em uma instituição pública federal. *Revista USP*, São Paulo, n. 68, p. 58-75, dez. 2005/fev. 2006b.

RAGIN, Charles. *Constructing Social Research: The Unity and Diversity of Method*. Pine Forge Press, 1994.

SANSONE, Livio. Um contraponto baiano de açúcar e petróleo: mercadorias globais, identidades globais? Disponível em: http://www.abant.org.br/conteudo/ANAIS/CD_Virtual_26_RBA/foruns_de_pesquisa/trabalhos/FP%2011/livio.pdf Acessado em 20 de setembro de 2014.

SANTANA, Ivo. *À margem do centro: Ascensão social e processos identitários entre negros de altos escalão no serviço público – O caso Salvador*. 2009, 343f (Tese de doutorado).

SANTOS, Sales Augusto dos. *Ação Afirmativa ou a Utopia Possível: O Perfil dos Professores e dos Pós-Graduandos e a Opinião destes sobre Ações Afirmativas para os Negros Ingressarem nos Cursos de Graduação da UnB*. Relatório Final de Pesquisa. Brasília: ANPED/ 2º Concurso Negro e Educação, mimeo, 2002.

SANTOS, Jocélio Teles. *O impacto das cotas nas universidades brasileiras (2004-2012)*. Salvador: CEAO, 2013.

Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. – Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. 236 p. (Coleção Educação para todos).

SCALON, Celi. SALATA, André. Uma nova classe média no Brasil da última década? O debate a partir da perspectiva sociológica. *Revista Sociedade e estado*. Vol. 27, 387-407.

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

SILVÉRIO, Valter. Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil, *Cadernos de Pesquisa*, n. 117, novembro/ 2002 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15560.pdf> Acessado em: 19 de setembro de 2014.

TELLES, Edward Eric. Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica / Edward Eric Telles / tradução Nadjeda Rodrigues Marques, Camila Olsen. – Rio de Janeiro: Relume Dumará: Fundação Ford, 2003.

WILKINS, David B. GULATI, G Mitu. Why are there so few black lawyers in corporate law firms? An institutional analysis. California law review, Vol. 84, Nº 3. p. 493 – 625. 1996.

YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 2.ed.- Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE 01

Roteiro das entrevistas

- 1) Vamos iniciar falando sobre seus laços familiares, cidade de origem dos pais, formação educacional e qual a ocupação profissional deles?
- 2) Você possui irmãos? Quantos e qual a formação acadêmica e atuação profissional deles(as)?
- 3) Eu gostaria que você falasse um pouco sobre você, a sua idade, a cidade de origem, como foi sua infância, adolescência?
- 4) Como você se autodeclara no tocante à raça/cor?
- 5) Você é casado (a)? Qual é a profissão do seu/sua companheiro (a)? Possui filhos(as)?
- 6) O que motivou sua escolha pelo Direito?
- 7) Qual a universidade cursou? Qual ano você iniciou o curso e quando você se formou?
- 8) Sobre a universidade em que você estudava, qual era o perfil dos seus colegas de universidade? No tocante à raça, gênero, faixa etária, como você consegue descrever?
- 9) E a sua experiência na universidade, como foi esse período de formação? Quais as dificuldades encontradas?
- 10) Sobre a sua trajetória profissional. Quando você conseguiu aprovação no Exame de Ordem da OAB? Quando você começou a advogar? Quais foram as dificuldades enfrentadas no início da atuação profissional?
- 11) Qual área que você atua? Por algum motivo específico?
- 12) Sua atuação é limitada ao exercício da advocacia ou possui outro campo de atuação? Se sim, qual ou quais?
- 13) Qual o perfil de profissional que seria uma referência para você na profissão, quais as características que você considera que são importantes para ser um bom profissional da advocacia?
- 14) Falando sobre o mercado da advocacia. Existe uma imagem de que Direito é uma área muito elitista (curso e profissão), o que você pensa a esse respeito?
- 15) Você nota alguma mudança no perfil dos estudantes/estagiários atualmente em relação ao período em que você estudou? E qual a principal mudança, se houver?
- 16) Como você analisa as políticas de inclusão no ensino superior (Cotas Raciais, Prouni, Fies)? Você concorda que essas medidas sejam adotadas pelas universidades?
- 17) Você já atuou em grandes escritórios de Salvador?
- 18) Você acha que o mercado da advocacia privada exige um padrão estético e social em seus processos de seleção e contratação?

- 19) Você acredita que as dificuldades e facilidades encontradas pelos advogados recém-formados, negros e brancos, no mercado em Salvador, são iguais?
- 20) Como você percebe a presença dos negros na advocacia em Salvador? No tocante à quantidade, campo de atuação e posições nos escritórios?
- 21) Você já passou por alguma situação de discriminação no seu período de formação acadêmica, em processos seletivos ou na atuação profissional?
- 22) Gostaria de relatar essa experiência?
- 23) Como é ser mulher negra na advocacia de Salvador?
- 24) Você conhece alguma organização, associação de advogados negros em Salvador, que desenvolva trabalhos direcionados as especificidades que esse grupo de profissionais enfrentam?
- 25) Você acha importante a existência desses grupos?
- 26) Você acredita que os grandes escritórios de Salvador possuem alguma preocupação com a questão racial em seus processos de seleção?
- 27) Acredita que esses escritórios deveriam criar alguns critérios de contratação de profissionais que levassem em conta a diversidade, buscando incluir mais profissionais negros na Advocacia privada?
- 28) Você conhece algum sócio de grande escritório de Salvador negro?
- 29) Você teria mais alguma coisa que você gostaria de acrescentar, que seria interessante contribuir com a pesquisa.

APÊNDICE 02

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado/a para participar da pesquisa de mestrado intitulada: “Algo mudou? Uma análise sobre o perfil dos profissionais da advocacia em Salvador” sob a responsabilidade do pesquisador Marcelo Rocha dos Santos com orientação da Prof^a Dr^a Fabiana Luci de Oliveira.

A pesquisa tem como objetivo discutir as transformações recentes por que têm passado as profissões jurídicas, com destaque para a profissão de advogado no mercado jurídico privado em Salvador, discutindo quem são os profissionais que atuam nesse mercado, e quais são as características mais valorizadas para o sucesso profissional.

Para a realização do estudo nos baseamos em dados sobre o mercado jurídico em Salvador, e em entrevistas com profissionais do Direito, desde advogados atuando no mercado privado, até professores e coordenadores de cursos jurídicos na cidade.

Conforme a resolução CNS 466/12 a identidade dos entrevistados será preservada durante todo desenvolvimento da pesquisa, como prescrito na referida resolução no item IV. 3.e “garantia de manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa durante todas as fases da pesquisa”.

O uso do áudio e vídeo é considerado seguro, porém é possível ocorrer alguns desconfortos e riscos. Os desconfortos e riscos que eventualmente venham ocorrer serão de ordem subjetiva, uma vez que se trata de entrevistas solicitando as percepções dos sujeitos sobre aspectos da advocacia em Salvador. Se ocorrer algo incomum a você, precisaremos saber, e sinta-se a vontade de nos comunicar a qualquer momento para falar sobre suas preocupações ou dúvidas.

Os desconfortos poderão aparecer na entrevista em questões que envolvem posicionamentos e análises pessoal e profissional sobre o curso de Direito e a atuação profissional na advocacia. Neste caso, o participante tem por direito NÃO responder questões que julgarem comprometedoras, complexas ou que não tenha conhecimento sobre o assunto.

Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação. Salvo quando o/a participante, por sua vontade própria, autorizar a divulgação de sua identidade. Reiteramos que todas as medidas éticas serão tomadas para que a identidade dos participantes permaneça em sigilo. Após a aplicação da entrevista, nos comprometemos em realizar a transcrição e retornar aos participantes para ajustes, recortes e avaliação dos trechos que serão divulgados. Os participantes poderão solicitar a NÃO divulgação de trechos ou totalidade da entrevista.

Os participantes têm garantia de plena liberdade ao participante da pesquisa, de recusar-se em participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma. Não haverá qualquer contrapartida financeira, ou de outra ordem aos que aceitarem participar da pesquisa.

Não haverá benefício direto ao participante deste estudo, contudo a pesquisa possibilitará aos sujeitos refletirem sobre os avanços e transformações no campo do Direito em Salvador, desde a formação acadêmica até o exercício da advocacia na cidade.

Ressaltamos que, esta pesquisa apresenta riscos mínimos, pois as entrevistas serão respondidas pelos participantes mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

É garantido ao participante da pesquisa uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Declaro estar ciente e de acordo com as condições de uso das informações por mim concedidas, por meio de questionário e/ou entrevista, e aceito participar da pesquisa, bem como autorizo a utilização das informações conforme ressalvas mencionadas acima.

Caso tenha qualquer dúvida, deseje cancelar/modificar seu consentimento ou queira solicitar informações entre em contato com o pesquisador: Marcelo Rocha dos Santos.
RG _____; telefone _____ e-mail: _____

Deste modo, _____ (não autorizo/autorizo) a divulgação de minha identidade na pesquisa.

Nome: _____

Assinatura do sujeito da pesquisa

RG ou CPF:
Local e Data

Marcelo Rocha dos Santos
Mestrando em Sociologia /UFSCar