

DIREITO, IDENTIDADE E DIFERENÇA: O EXERCÍCIO DA ADVOCACIA POR PROFISSIONAIS NEGROS (AS) NA CIDADE DE SÃO PAULO

Dafne Araújo - UFSCar
dafnearaujo2@gmail.com

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES
Grupo de Trabalho 3: Justiça confrontadas

Diante das mudanças que vem ocorrendo nas carreiras jurídicas no que diz respeito a questões de identidade e diferença, o artigo discute parte do processo de reconhecimento e a mobilidade de profissionais negros (as) na advocacia, tendo como foco principal as questões de igualdade racial. Utilizando como base analítica as contribuições da Sociologia das Profissões e a Sociologia das Diferenças, o texto aponta também a invisibilidade da questão racial nos dados referentes a profissão no Brasil. Para tornar possível a compreensão das relações raciais no âmbito do trabalho a análise foi composta a partir de entrevistas, pesquisa documental e conversas informais com a finalidade de compreender as subjetividades destes profissionais. Analisa as trajetórias profissionais de operadores e operadoras do direito negros e negras e as implicações no exercício diário da carreira, no convívio com os pares e clientes, além da luta e reivindicação por espaços, entendidos através de suas subjetividades e discute o apagamento de marcadores de raça nesses profissionais, bem como os limites entre o exercício neutro da carreira e a atividade profissional em prol da causa racial nos meios de militância.

Introdução

Focando nas mudanças que estão ocorrendo nas carreiras jurídicas no que diz respeito a questões de identidade e diferença, esse artigo discute parte do processo de reconhecimento e a mobilidade de profissionais negros (as) na advocacia paulistana, tendo como alvo principal as questões de igualdade racial. A pesquisa, ainda em desenvolvimento, procura voltar o olhar em direção à experiência de ser uma (a) advogado (a) negro (a) numa sociedade branca, de ideologias, estéticas, comportamentos e expectativas majoritariamente brancas. Quem fala ao leitor quais são os

desdobramentos disso não é a autora mas sim os indivíduos ouvidos, suas trajetórias de vida e seus passos rumo ao mercado de trabalho no mundo do direito.

Quando tratamos das profissões em um quadro geral, verificamos a existência de desigualdades raciais no mercado de trabalho no Brasil (Chadarevian, 2011). Apesar das mudanças históricas e do papel central das políticas públicas, o cenário nacional segue marcado pela desigualdade racial.

Nas carreiras jurídicas a desigualdade racial se mostra mais representativa. Sendo carreiras tradicionais, historicamente foram construídas pela elite branca brasileira que possuía acesso ao ensino superior e, por isso, constituíram-se como profissões de status e prestígio social. A partir da década de 90, houve um aumento expressivo na oferta de cursos de ensino superior de direito e, com isso, a ampliação do número de ingressantes no mercado de trabalho.

A maior oferta dos cursos superiores contribuiu para mudar as formas de exercer a profissão no Brasil. Além de representar um expressivo aumento da participação feminina na carreira, ocorreram privatizações em massa de grandes empresas públicas, que ampliaram muito as especializações, em particular no direito empresarial, com os advogados encontrando novas atividades nas áreas de negócios. A partir dessas mudanças, a organização do trabalho jurídico foi perdendo suas características homogêneas como profissão, anteriormente exercida em escritórios pequenos e particulares, e passou a ser exercida principalmente por sociedades de advogados.

O crescimento do número de profissionais faz parte das transformações que reduziram as resistências às mudanças na forma tradicional de exercer a advocacia no Brasil e a principal delas, abordada por Bonelli et al (2008), é a feminização das carreiras jurídicas. A divisão social do trabalho foi acompanhada pela divisão sexual do trabalho, a partir da entrada de mulheres nas áreas mais tradicionais, enquanto os homens se concentravam em áreas novas.

“O expressivo crescimento na participação feminina entre os jovens profissionais, concomitante à conquista de direitos por parte das mulheres, alimenta a percepção de que as oportunidades se equilibraram entre homens e mulheres na advocacia. Com isso, o cenário das diferenças no mundo profissional do direito no século XXI não seria o da discriminação de gênero, mas o da igualdade baseada no mérito, na dedicação e na competência. Várias profissionais bem sucedidas nas grandes bancas afirmam essa mudança, entendendo que as carreiras que elas fizeram são evidências

disso.” (BONELLI et al . 2008. P.266)

Grande parte dos advogados ainda são, segundo Bonelli et al, 2008:

“homens, brancos, heterossexuais e da elite dominante durante o primeiro século de existência dos cursos de Direito reforçam os traços de desigualdades que ecoam na contemporaneidade, pois é um passado que marca profundamente o presente profissional, entre homens e mulheres.”

Segundo Freidson, conceito de profissão se divide entre dois usos diferentes: primeiramente o conceito se refere a um amplo estrato de ocupações prestigiosas e muito variadas, onde seus membros teriam algum tipo de educação superior sendo identificados mais por sua condição de educação que por suas habilidades ocupacionais específicas. Em segundo lugar, há o conceito que diz que a profissão é um número limitado de ocupações com traços ideológicos e institucionais particulares mais ou menos comuns. Freidson afirma que não importa a forma de definir profissão, ela é antes de tudo, um tipo específico de trabalho especializado. Porém não qualquer tipo de trabalho. As profissões são um tipo especial de ocupação dentro das modernas classificações oficiais.

É importante ressaltar que as profissões se diferenciam pela orientação intelectual, pela especialidade, pelo ambiente de trabalho e pelo papel efetivo que desempenham no exercício profissional. Segundo Marli Diniz (2001) apresenta a visão funcionalista sobre profissões, apontando que para os autores dessa perspectiva a emergência de grupos profissionais é fundamental para compreender as características das sociedades. Os profissionais portam o conhecimento científico e tecnológico e se tornam especialistas devido ao seu domínio tanto no conhecimento quanto nas habilidades necessárias à sua aplicação. Sob o olhar das teorias atributivas-funcionalistas, as características das profissões garantem o controle ocupacional, autonomia e auto regulação.

Em suma, o conceito de profissão com o qual trabalho é o de que “profissões” só poderiam ser denominadas aquelas ocupações bem sucedidas em seus processos de “fechamento” com base em credenciais educacionais e controle do mercado. (DINIZ, 2001, p.31). Sendo a credencialização parte fundamental desses processo, pois é utilizada para a construção da autoridade das carreiras perante outros membros da sociedade.

Durante dois anos de pesquisa, pude trabalhar com a questão de gênero, identidade e diferença sexual de operadores e operadoras do direito na cidade de São Paulo. Ao desenvolver a pesquisa e a

partir do contato com bibliografia específica, entrevistas feitas por mim e por membros do grupo de pesquisa do qual faço parte, aponte as significativas transformações que ocorreram nas carreiras jurídicas no que diz respeito à entrada da mulher e a possibilidade de homossexuais mostrarem sua afetividade no ambiente de trabalho.

No entanto, a questão racial era um aspecto da diferença que ainda não havia sido abordado pelo grupo de pesquisa e passou a fazer parte de meus questionamentos. Por ser uma profissão tradicional e historicamente da elite dominante brasileira, a entrada das mulheres e de homossexuais na carreira carrega consigo expectativas de comportamentos apropriados para homens e mulheres pautados pelos papéis sexuais forjados socialmente e, quando tratamos do ambiente de trabalho, a conduta esperada se torna ainda mais rígida, por entrar em jogo o profissionalismo e a expertise. E a presença de negros na carreira era pouco significativa. Sendo gênero, sexualidade e raça marcas sociais que se interseccionam e interferem no cotidiano de profissionais do direito, pertinente seria o estudo dessa outra categoria das identidades, fazendo dessa pesquisa o avanço de um recorte anteriormente trabalhado pela Sociologia das Profissões.

Para tanto, tornou-se fundamental pensar no fenômeno para além das relações entre negros e brancos e da desigualdade social entre esses grupos raciais. O objetivo não é pensar o fenômeno do racismo na carreira, mas sim o reconhecimento e a subjetividade de profissionais do direito. As visitas a campo mostram poucos profissionais do direito negros (a), e a ausência de dados estatísticos, reportagens e entrevistas comprovam que a situação era generalizada, mesmo existindo profissionais do direito bem-sucedidos.

Segundo Bonelli (2008) a elite dominante de homens, brancos, heterossexuais durante o primeiro século da existência dos cursos de Direito ainda reforçam os traços de desigualdade da contemporaneidade. Esse passado marca profundamente o presente profissional e a entrada na carreira, tanto para homens quanto para mulheres e se alonga também para as questões de raça. Essa elite da qual falamos é a mesma que possui um olhar estigmatizado, os valores e formas de estigmatização da população negra e os reproduz historicamente.

Entram em jogo, então, a questão do mérito e reconhecimento. Para isso, utilizo o conceito de *glass ceiling* ou “*teto de vidro*” (Junqueira, 1999), que corresponde a uma barreira invisível que impede que extratos marginalizados cheguem ao topo hierárquico dentro de suas profissões, mas faz

com que todos acreditem terem direitos e oportunidades iguais.

Parto do pressuposto de que a diferença racial não pode ser um marcador singular no caso dos advogados, mas as heranças históricas fazem com que o (a) profissional tenha uma entrada periférica na carreira e poucos são aqueles que chegam ao topo dela. Onde se afirma predominar como identificação a neutralidade da profissão e a carreira jurídica, sobressaem as marcas raciais, identitárias e culturais.

A pesquisa, ainda em processo, limita-se na cidade de São Paulo pois é nessa cidade que encontramos uma grande quantidade de sociedades de advogados e escritórios de advocacia de pequeno e médio porte e onde se concentra a maior população negra do país (mais de 3 milhões de pessoas). Além disso, foi na capital paulistana o local onde o negro, ex-escravo, ingressou no processo de industrialização e urbanização, vivendo suas consequências, negociando sua existência e sua ascensão social.¹

Direito para quem? A questão racial e onde se encontram os (as) advogados negros (as)

O primeiro advogado negro no Brasil foi Luiz Gonzaga Pinto da Gama, sendo advogado sem formação acadêmica que, na metade do século XIX, tinha como principal causa a defesa do fim da escravidão. Após quase dois séculos, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que entre 1997 e 2007 o acesso dos negros ao ensino superior cresceu, mas somente 2,2% da população brasileira com ensino superior completo é negra, prevalecendo o hiato em relação à população branca. Apesar da política de ações afirmativas das universidades públicas para ampliar o acesso da população negra, o levantamento mostra que afro-brasileiros² não têm acesso às universidades igual aos estudantes brancos. O mesmo censo aponta que a população negra, que responde por 50,7% dos brasileiros.

Pensando nas questões raciais a Ordem dos Advogados do Brasil - SP criou, em novembro de 2011, a Comissão da Igualdade Racial. A Comissão tem como pauta de discussão a questão de cotas raciais, crimes contra negros e políticas de ações afirmativas. Criada com o objetivo de profissionais do

¹ FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. São Paulo, Atica, 1978.

² Afro-brasileiros é um termo utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Dados disponíveis no Senso 2010.

direito apoiarem e auxiliarem a luta pelo Direitos Humanos, principalmente no que diz respeito ao preconceito e discriminação racial, esta comissão representa um avanço para os advogados pois afirma o reconhecimento dessa parcela de profissionais dentro da profissão.

Segundo o presidente da Comissão do Negro e Assuntos Antidiscriminatórios, Marco Antônio Zito Alvarenga, afirmou em agosto de 2009: “Nós, os advogados negros, conseguimos um salto qualitativo e quantitativo. Hoje nós somos mais do que coadjuvantes, somos protagonistas”, e o objetivo é compreender de que forma essa protagonização vem ocorrendo, especificamente na cidade de São Paulo.

No banco de dados do Grupo de Pesquisa Profissionalismo e Gênero da UFSCar, vemos um trecho importante de uma advogada entrevistada, paulistana, 35 anos e formada na PUC –SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo):

“sei de poucos negros na carreira. Na PUC na nossa fase, nós éramos seis classes matutinas acho que tinha uma negra só. Eu acho que é a questão da oportunidade lá de baixo, ou seja, boa parte da população negra está entre os mais pobres, e a chance de chegar numa universidade...Não deveria ser natural essa desigualdade. Tudo bem você tem o ministro Joaquim Barbosa... A gente vê, não deveria ser anormal não é? Nossa existe ministro negro! Ministro negro, presidente negro.”

Além dessa profissional, outros e outras afirmaram que quase não recebem currículos de profissionais negros, que existe uma barreira econômica e social que os impede de chegar até mesmo nas universidades. Dado os poucos anos de vigência das políticas de cotas e ações afirmativas, não será possível analisar o impacto destas na inserção de negros na carreira.

Questões então como reconhecimento, corporalidade e práticas discursivas formam a gama de conceitos essenciais para esta discussão. Tendo em vista que a cor/raça é algo subjetivo, que vai sendo construído, não é adequado relativizar o reconhecimento racial e reduzi-lo a uma questão de afirmação. Compreender-se como negro (a) não é um fator decisivo para que a pessoa seja tratada como tal. Não é um espelho. A sociedade e o círculo em que está inserido o indivíduo precisa enxergar a negritude que existe nele.

Antes de prosseguir o debate, convém explicitar aqui como o conceito de raça é trabalhado e engendrado. Munanga (2002, p. 16) considera o termo como uma “construção sociológica” e afirma que existe uma tendência em alguns países europeus em utilizar o conceito de etnia como sendo o “policamente correto”, em detrimento do conceito. Então, ao utilizar o conceito de raça, faço-o com uma conotação enquanto grupo racial, a exemplo dos indivíduos negros, pardos e brancos, pois como salientou o próprio Munanga (2002, idem) “a etnia é simplesmente um conceito mais cômodo e menos conflituoso para continuar a manter o racismo”, e afirma que onde o conceito de raça não é mais utilizado, não necessariamente o racismo deixa de existir.

No Brasil, raça sempre foi definida por um conjunto de atributos compartilhados por determinado grupo social, apesar de sua lógica estar primeiramente pautada em qualidades biológicas, como a cor da pele. Possuir a mesma bagagem de valores culturais, as mesmas origens e a mesma quota de prestígio prevaleceram acima das características biológicas quando o negro passou a empreender um projeto de ascensão social capitalista. A partir das análises das entrevistas foi possível perceber que por muito tempo acreditava-se que ser negro determina também características morais, intelectuais e estéticas dos indivíduos.

Em entrevista à Revista Jurídica, a primeira mulher negra a se tornar juíza no Brasil Luislinda Dias Valois dos Santos afirma que já enfrentou preconceito no exercício da magistratura. Em sua fala:

“Algumas vezes advogados e partes não acreditam que sou a juíza da Unidade Judicial. Ficam assustados quando me veem negra, com cabelo rastafári vermelho e usando contas dos meus Orixás à mostra. Em duas oportunidades tive que fazer valer a minha autoridade para que as advogadas acreditassem que eu era a juíza daquele Juizado, sendo que em uma delas a advogada sentada na cadeira do magistrado dizia-me que não iria levantar-se porque aquela cadeira “era do juiz”, e não minha. Certamente ela esperava acima de tudo um juiz, jamais uma juíza com o meu perfil.” (Mulher, negra e juíza. Notícia: Primeira mulher negra a se tornar juíza no Brasil, Luislinda Dias Valois dos Santos afirma que ainda existe muito preconceito no País.)³

³disponível em <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/58/artigo210952-2.asp>> Acesso em Maio 2013

E ainda completa com a frase "Quem quiser saber o que é ser negro, fique negro por apenas 24 horas". Mudanças ou não na estética representam também mudanças em posições políticas e de reconhecimento. Um advogado negro entrevistado em campo afirma, com entusiasmo, que “tem até um cara que vai com black power no fórum”. Ele, advogado recém formado, negro e de cabelo raspado, vê essa atitude como transgressora e marcadora de posicionamento político. Pois acredita que “o comum” é ter o cabelo raspado, alisado, cortado, escondido e, de certa forma, embranquecido.

Essa invisibilidade acompanhada da visibilidade negativa dos negros transmite um ponto de vista negativizado e estereotipado. Uma sociedade que não quer pensar e reconhecer, a não ser assimilando ou tolerando vagamente a estética negra e que considera um cabelo como ato transgressor.

“o corpo tem sempre, em potência, essa dupla capacidade de se revelar lugar de conformação e confrontação social, de controlo e resistência, de autoridade e subversão, de contenção e excesso, de disciplina e transgressão de poder e evasão, de alinhamento e oposição, de reprodução e inovação de dominação e agenciamento, de subordinação e emancipação”
(Ferreira, 2007:293).

Expressões muito utilizadas como "negro de alma branca" associam a conduta de pessoas negras a brancura e a valores positivos. Isso evidencia que o significado de ser negro geralmente já é construído como o contrário de ser branco. Por causa dessa mentalidade, é muito comum perceber no dia-a-dia situações em que "ser negro" é relacionado a características negativas. Em contrapartida, o que é associado à brancura são valores positivos, socialmente estimados. O que é curioso, pois a imagem do branco deveria estar ligada, além da positividade da brancura, à insegurança e opressão historicamente marcadas nessa relação.

É possível chamar esse apagamento das marcas de embranquecimento? Tanto nas falas do jovem advogado quanto da juíza, e em suas diferentes experiências, é possível perceber que espera-se uma conduta e uma estética do profissional do direito, não cabendo no ambiente de trabalho o uso daquilo que foge à regra “terno e gravata”. O embranquecimento sempre é discutido como uma questão da perda da cor negra da pele, aqui vemos que embranquecimento interfere na conduta profissional e, portanto, é subjetivo.

A valorização da branquitude, ou a luta para fugir dela tem raízes históricas nos mecanismos de dominação e de montagem de imagem que são e foram aplicados nos processos de colonização.

“A branquitude é o normativo nas diferentes mídias e é o modelo de sucesso, mesmo numa sociedade que se diz mestiça, pois, no Brasil, a mestiçagem não busca um reconhecimento e valorização das suas diferentes matrizes raciais, ela anseia por um embranquecimento, tendo sido o branqueamento tratado como meta nacional. ” (SILVA, p.2)

Negros, negras e suas estéticas são tratados como objetos e não como sujeitos. Retratados de modo negativo ou carregados de estereótipos, a mídia insiste no apagamento das marcas raciais ou em representar a cultura negra de forma pejorativa, relacionando-a à hipersexualização do corpo mulato (a), ao cabelo ruim, sempre abordando a desvalorização estética da população negra e em especial do cabelo natural. Se fossem minoria dentro da sociedade brasileira, tal invisibilidade teria um sentido real. Mas não, a população negra no Brasil é maior, são consumidores ativos e no entanto suas especificidades são constantemente ignoradas, não há representação nas campanhas publicitárias, nas novelas e filmes, nas revistas.

Mas como dizer que é pelo corpo que o negro se afirma como tal? Os censos do IBGE ao longo dos anos mostram um aumento da população negra no país. O que ocorreu de fato é que mais pessoas passaram a se declarar como tal. Mesmo diante da não-representação midiática ou representação negativa que se conduz para todos os setores sociais e de convivência dessa parcela da população, há uma resistência se afirmando e se declarando como negra. Há maior afirmação. A construção de identidades masculinas e femininas cria expectativas performativas redutoras em torno do corpo de homem negro e mulher negra.

Os corpos são como transmissores de informações, sejam elas políticas ou não, intencionadas ou não. Essas informações tornam-se significados que são lidos culturalmente. Movimentos sociais, sobretudo identitários e ligados a populações definidas pela lógica da corporalidade praticam política de corpo, nas suas representações e vivências. Certa vez, em um evento acadêmico, uma mulher negra foi perguntada de que maneira ela sentia e vivia sua afirmação e sua luta. Ela, com seu vestido de estampas africanas e seus *dreadlocks*, deu a resposta “*minha luta é colocando o meu corpo nos*

lugares onde ele não deveria estar. Na universidade, nas bibliotecas, aqui nessa mesa de palestra”.

E no Brasil, há muito acreditava na harmoniosa convivência entre brancos e negros, diferenciando claramente o apartheid de lá com o que acontecia aqui. Sob lógicas distintas, o Brasil não desconhecia o problema da discriminação racial. Segundo Hofbauer:

“em primeiro lugar, as ideias de “branco” e de “negro” são anteriores à formação de um discurso propriamente racial. Desde os primórdios das línguas indo-européias, o branco foi associado ao bem, ao bonito, à inocência, ao puro, ao divino, enquanto o negro era representado como o moralmente condenável, o mal, o diabólico” (HOFBAUER, p.8)

Ao longo dos séculos, a cor esteve ligada, primeiramente, a uma lógica ético- religiosa. Grandes navegações, ideais iluministas, formação dos estados modernos de direito, industrialização ocidental e a criação de estados burgueses mudaram os quadros mentais. Cientistas passaram a defender teses de estágios de evolução da raça humana, onde o estágio menos evoluído seria o negro e, o mais evoluído, o branco. Assim, a “raça negra” passou a ser essencializada na Europa e EUA.

“O que me parece importante frisar nesse contexto, mais uma vez, é que todas essas reformulações da concepção do mundo e do “outro” que levaram a uma ideia naturalizada das diferenças humanas - isto é, que conduziram à “essencialização” das diferenças - estavam inseridas num processo mais amplo de secularização do pensamento e de burocratização das relações sociais que acompanhou a consolidação dos estados nacionais no ocidente.” (Hofbauer 1999: 87-115)

A invisibilidade e não reconhecimento da estética negra deu-se também através do embranquecimento das elites como estratégia histórica racista, além da perpetuação da positividade da brancura (ou naturalidade) em contrapartida aos estereótipos negativos do "eu negro". Este debate só faz sentido em um contexto onde a reflexão e reconstrução do "ser branco" não é muito comum. O estranhamento de uma juíza de *dreads* ou um advogado de *rastafari* acontece porque vivemos em um padrão de beleza racista. Ter tais elementos marcando um corpo são representativos de “não ser branco” e isso causa estranhamento. O padrão branco de beleza começa na mídia e termina em casa,

no trabalho, nos salões de beleza e nas horas e horas de alisamento. Sabemos que, mas raras ocasiões em que atrizes e modelos negras ganham os holofotes, elas deve ter pele clara e traços “não tão negros”.

O mercado de trabalho jurídico e a invisibilidade de dados no Brasil

Não há dúvidas de que existe pouca representação da população negra no mundo do direito. Alguns autores assumem que os negros não são bem representados em escritórios de advocacia e acreditam que isso ocorre por causa da estrutura e estratégias para escolher seus profissionais (Wilkins, Gulati, 1996). Olhando para os números, parece que realmente eles têm aumentado. No entanto, apesar das vagas nas universidades terem sido mais ocupadas por negros, as vagas nas grandes sociedades de advogados ainda não o são. Levando em consideração o aumento das grandes firmas, aumento das vagas nas universidades e a presença de mulheres, a presença de profissionais negros ainda é pouca. Infelizmente, não existe esse censo aqui no Brasil, ainda assim, sozinhas as estatísticas não poderiam dizer se os negros estão realmente não representados nas grandes empresas.

Universidades negras norte-americanas, criadas na lógica do apartheid, formaram de prêmio Nobel a ministro do Supremo. Aqui, em 2012, podemos constatar um maior número de advogados negros. A Universidade Cheyney, mais antiga universidade negra norte-americana, foi fundada em 1837, na Pensilvania, no regime da escravidão. A Universidade Howard, em Washington D.C., formou os primeiros negros em direito, em 1869.

Segundo a ABA Journal, em reportagem divulgada em maio desse ano, apenas 3% dos advogados (as) negros (as) estão inseridos no que chamam de BigLaw (grandes firmas e sociedades de advogados), e este numero tende a cair.⁴ Para advogadas negras sócias, este numero é ainda menor, elas representam 1 para cada 170 advogados negros. A recessão foi um desastre para os advogados de todas as minorias em grandes empresas; eles foram quase duas vezes mais demitidos em relação aos

⁴“Only 3 percent of lawyers in BigLaw are black, and numbers are falling” ABA Journal, 30 de maio de 2014.

Disponível em

<http://www.abajournal.com/news/article/only_3_percent_of_lawyers_in_biglaw_are_black_which_firms_were_most_diverse/> Acesso em: maio de 2014

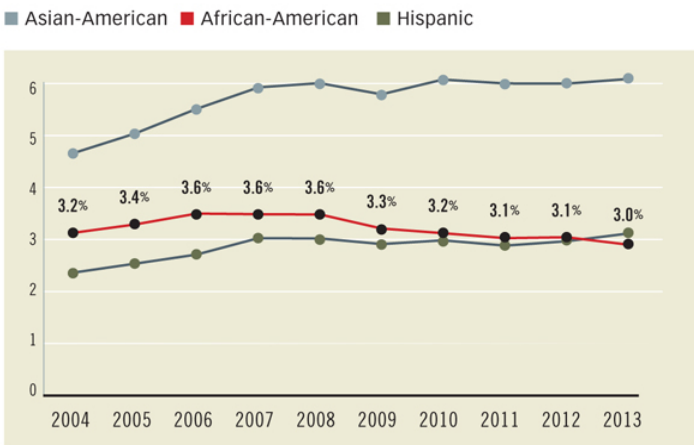
seus colegas brancos. Entre 2008 e 2009, o número de advogados minoritários em maiores empresas do país caiu 9% na sua maioria associados. Mas, enquanto o número de advogados asiáticos-americanos e hispânicos, desde então, recuperou os níveis, a contagem advogados (as) negros (as) continuou a deslizar. A percentagem de advogados negros nas maiores empresas está agora em um nível jamais visto desde 2000: 3% de todos os advogados.⁵

No gráfico 1, podemos verificar tais informações, enquanto o gráfico 2 mostra um comparativo entre profissionais do direito negros (as) e outras profissões:

⁵ The Diversity Crisis: Big Firms' Continuing Failure. The American Lawyer, 29 de maio de 2014. Disponível em <http://www.americanlawyer.com/id=1202656372552/The%20Diversity%20Crisis%20Big%20Firms%20Continuing%20Failure?mcode=0&curindex=0&curpage=ALL&slreturn=20140908174601> Acesso em: maio de 2014

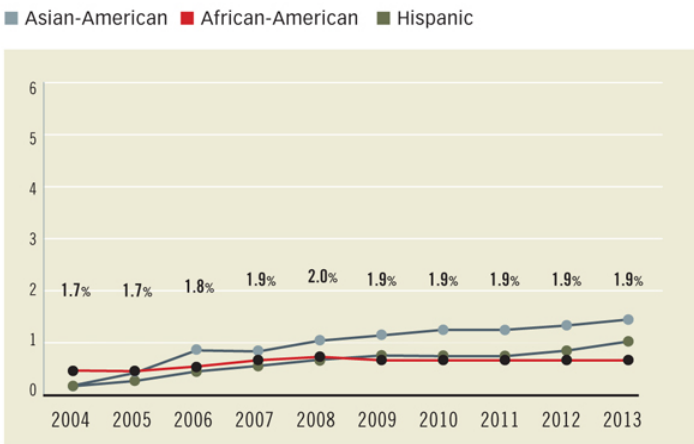
The percentage of African-Americans at big firms is falling ...

Lawyers, by group



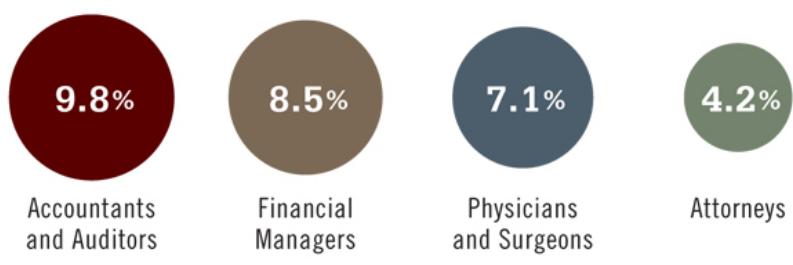
... and partner growth has stalled.

Partners, by group



THE PALEST PROFESSION

The percentage of African Americans in the legal industry generally is far lower than in other professions.



Source: Microsoft Corporation's "Raising the Bar" report

No Brasil, esses dados não existem em documentos oficiais. O Conselho Federal da OAB possui censos e estatísticas em relação a gênero e faixa etária. Esses dados dizem respeito também somente aos advogados (as) regulares e recadastrados, o que elimina todos (as) o que não tem cadastro na Ordem. O conselheiros seccional e presidente da Comissão de Direito e Liberdade Religiosa da OAB SP Hédio Silva Júnior estima que 10% dos advogados de São Paulo sejam afrodescendentes. “Esse segmento é cada vez mais visível no cotidiano do fórum. Os advogados negros têm demandas específicas e um acúmulo político muito importante em função da sua luta contra o racismo.”

A estudante do quarto ano de direito no Mackenzie -SP, Maria⁶, afirma que em sua sala de 80 alunos somente 3 são negros. Em suas palavras

“Tem sala de aula aqui que não tem negro. E, daí, você olha para o lado, a faxineira é uma mulher negra. O segurança do Mackenzie é um homem negro. São cem professores no corpo docente, dois, três são negros. A gente é igual na Constituição, no papel. É só olhar pro lado que você percebe que não tem igualdade nenhuma.”

Para o presidente da seccional paulista da Ordem, Luiz Flávio Borges D’Urso, não há dúvida de que alguns “colegas negros ainda sofrem discriminação, assim como a mulher advogada”. Por isso, defende que os advogados (as) negros (as) tem o papel de se informarem cada vez mais sobre as pautas de discriminação, racismo e intolerância que estão cada vez mais presentes no Judiciário. Em um país onde todos são iguais perante a lei, comportamentos discriminatórios devem ser julgados.

Um outro ponto a discutir é se os (as) advogados (as) negros (as) precisam, necessariamente, defender a causa racial. Certamente não é uma regra, mas existe uma reivindicação coletiva no sentido do crescimento das ações afirmativas e os (as) profissionais precisam estar preparados para isso. Esse seria um dos objetivos da Comissão da Igualdade Racial: preparar e instruir os profissionais que desejam trabalhar com a causa, para que advogados (as) negros (as) não sejam sujeitos a distratos na própria litigância. Para isso, é necessário um treinamento específico, obtido através de reuniões e cursos oferecidos pela OAB- SP.

⁶ Nome fictício.

As disparidades entre negros e brancos no mercado de trabalho não se resumem ao setor privado. No Brasil, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) negros (as) são minoria nas carreiras públicas mais disputadas. Na diplomacia, por exemplo, os pardos e negros representaram apenas 5,9% dos que ingressaram entre 2007 e 2012, contra 94,1% de brancos e outras etnias (amarelos e indígenas).

Considerações Finais

O reconhecimento e a subjetividade de profissionais negros (as) do direito está sendo pensado por grandes órgãos como a OAB-SP, mas essa importância mostra-se ainda em estado embrionário. Em pauta a questão de cotas raciais, crimes contra negros e políticas de ações afirmativas, representa um avanço para os advogados pois afirma o reconhecimento dessa parcela de profissionais dentro da profissão.

Para tanto, segue sendo necessária a questão “Por que existem poucos advogados (as) negros (as) nos grandes escritórios?”. Apesar do protagonismo exercido pelos profissionais aqui citados, ainda há o que avançar. A invisibilidade de dados mostra que o Conselho Federal da Ordem até o momento não voltou seu olhar para a questão. Se os (as) negros (as) estão ingressando nas universidades, por que não os encontramos nos escritórios?

O protagonismo que existe se dá justamente pela afirmação diária de competência profissional, expertise, seriedade e, principalmente, não apagamento dos marcadores de raça. Se há uma parcela de profissionais que não faz disso seu discurso político, essa que se faz presente e se assume como negra tem voz ativa quer ser reconhecida pela sua luta diária de tornar-se não excluído, não abjeto, não branco. A desconstrução da pessoa negra como negativa virá com o tempo, juntamente com as políticas anti-discriminatórias, as cotas raciais e as políticas públicas que essa grande parcela da população brasileira poderá mobilizar

Bibliografia

- BONELLI, M.G.; CUNHA, L.G.; OLIVEIRA, F.L.e SILVEIRA, M. N. B.2008
 “Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia”. Tempo Social
- BONELLI, M. G. . Profissionalismo e Política no Mundo do Direito. Edufscar, 2002
- CHADAREVIAN, Pedro C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. Revista de Economia Política, vol. 31, nº 2 (122), pp. 283-304 abril-junho/2011
- COSTA, Sérgio. Desprovincializando a SociologiaA contribuição pós-colonial. Revista Brasileira de Ciências Sociais - Vol. 21 Nº. 60. 2005
- DINIZ, Marli. Os donos do saber: profissões e monopólios profisisonRio de Janeiro, Editora Revan, 2001.
- FERNANDES, Florestan. (1965) A integração do negro na sociedade de classes. Editora Globo. ([1965] 2008)
- FERREIRA, Vitor Sérgio. Política do corpo e política da vida: a tatuagem e o body piercing como expressão corporal de uma ética da dissidência. Etnográfica (11), Lisboa, 2007, pp.291-326
- FREIDSON, Eliot.(1988) Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política. Tradução de Celso Mauro Paciornik. São Paulo, Edusp. .1988
- FREIDSON, Eliot 1996 'Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais'. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 31: 156-77
- FREYRE, Gilberto . Casa Grande e Senzala, São Paulo: Global Editora. ([1933]2003)
- GILROY, P. O Atlântico negro: Modernidade e dupla consciência. São Paulo: Ed. 34, 2001
- HOFBAUER, Andreas. Uma história de branqueamento ou o negro em questão. Tese de doutoramento, USP, 1999.
- MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia, Conferência Proferida em 2003 no PENESB-RJ.
- _____. O anti-racismo no Brasil. In: ____ (org). Estratégias e políticas de combate à discriminação racial. São Paulo: Edusp, 1996.
- SAID, Edward. Orientalismo: o Oriente como invenção do Ocidente. Trad. Tomás RosaBueno. São Paulo: Companhia das Letras, 2003
- SILVA, Katia Gomes. Tem branco no samba - a branquitude em perspectiva: para uma compreensão

das relações etnicorraciais no Brasil. Niterói, Set 2012

WILKINS, D. Why are so few black lawyers in corporate law firms?. California Law Review, v.84, maio de 96.