

MARCOS DOS ÚLTIMOS CINCO ANOS DE LUTA POR DIREITOS DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL

A trajetória da população negra no Brasil é marcada por um longo e árduo movimento de resistência às desigualdades e violências sistêmicas. O cenário atual de desigualdade racial estrutural remonta ao regime escravista, tendo sido o Brasil o último país da região a abolir a escravidão. Atualmente, embora pessoas negras constituam a maioria da população e da força de trabalho no país, essa presença numérica não se traduz em equidade.

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ([IBGE](#)) demonstram que os rendimentos de pessoas brancas são, em média, 61,4% maiores que os de pessoas negras (pretas e pardas). No mercado de trabalho, o quadro de desigualdade se aprofunda com [relação a mulheres negras](#), que enfrentam taxas de desemprego mais de 100% superiores a de homens não negros, e a população negra sendo minoria absoluta em [cargos de alta liderança](#).

Essa sub-representação e desigualdade se replicam de maneira acentuada no mundo jurídico. O Censo da Ordem dos Advogados do Brasil ([OAB](#)) de 2022 aponta que apenas 33% dos advogados e juristas são negros. A situação é ainda mais crítica em posições de prestígio: em grandes escritórios de advocacia, a representação de advogados negros chega a ser de apenas 11%, [conforme pesquisa de 2021](#) – para TozziniFreire, esses advogados representam 22,5% de nosso quadro de colaboradores. Além disso, dados do Conselho Nacional de Justiça ([CNJ](#)) apontam que a magistratura conta com apenas 1,7% de magistrados negros. No estado de São Paulo, [apenas 0,02% de desembargadores são negros](#) (o que equivale a apenas uma pessoa autodeclarada).

Em 2021, TozziniFreire produziu material que reuniu os principais marcos na luta por direitos da população negra. Naquela oportunidade, foram resgatadas leis e políticas desde a época colonial até os dias atuais. A trajetória de luta de um povo não se resume a marcos isolados, mas é o resultado de um construto histórico e sociológico fruto de movimentos sociais e institucionais, bem como de avanços e retrocessos.

[[O material produzido em 2021 pode ser acessado aqui.](#)]

Diante desse cenário, partimos da linha do tempo desenvolvida anteriormente e apresentamos os marcos dos últimos cinco anos. Esse material reconhece a longa história da luta por direitos e coloca luz em eventos recentes, que evidenciam que esse é um processo que ainda exige constantes esforços. Celebram-se as conquistas, cientes de que há ainda uma longa jornada para que se alcance a equidade racial. A necessidade de revisar e expandir essa linha do tempo demonstra a dinâmica contínua da luta antirracista, em que cada marco de avanço é um ponto de inflexão conquistado por longos processos históricos.



STF decide que injúria racial é imprescritível (HC 154248)

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que o crime de injúria racial é uma espécie do gênero racismo, sendo, portanto, imprescritível. Essa decisão reforça a proteção contra a discriminação racial e equipara a injúria racial ao crime de racismo.

20
21

Reconhecimento de Esperança Garcia como primeira advogada negra do Brasil

Em 2022, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) reconheceu Esperança Garcia como a primeira advogada negra do Brasil. Esperança Garcia foi uma mulher escravizada que, em 1770, escreveu uma petição ao governador da província do Piauí denunciando os maus-tratos que ela e sua comunidade sofriam, sendo considerada a primeira manifestação de advocacia por uma mulher negra no Brasil.

20
22

Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância

O Brasil ratificou essa Convenção em 12 de maio de 2021, e ela foi promulgada pelo [Decreto nº 10.932](#), de 10 de janeiro de 2022, com força de emenda constitucional. O documento inova ao prever expressamente a discriminação racial indireta, qual seja aquela que ocorre quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular a um grupo racial específico.

Inclusão da Injúria Racial, do Racismo Religioso, do Racismo Recreativo e do Racismo em Eventos Esportivos na Lei dos Crimes de Racismo

A Lei nº 14.532, sancionada em 11 de janeiro de 2023, alterou a Lei nº 7.716/1989 (Lei dos Crimes de Racismo) e o Código Penal, tipificando a injúria racial como crime de racismo, tornando-a inafiançável e imprescritível, com penas mais severas. A mesma lei também aborda o racismo recreativo, prevendo o aumento da pena para crimes de racismo que ocorrem por meio do uso do humor hostil e racista, e o racismo em eventos esportivos, com a Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), sancionada em 14 de junho de 2023, incluindo entre suas diretrizes a adoção de medidas para erradicar manifestações antidesportivas como o racismo. A legislação também prevê o racismo religioso, com penas para quem obstar, impedir ou empregar violência contra quaisquer manifestações ou práticas religiosas.

20
23

Empresas têm que relatar índices de diversidade em seus conselhos

A Resolução CVM nº 59, que altera o Formulário de Referência, exige que as companhias divulguem dados sobre diversidade, incluindo identidade de gênero, cor ou raça autodeclaradas e faixa etária, na composição de suas diretorias e conselhos. Prevê que empresas devem reportar no Anexo ASG a presença de pelo menos uma mulher e um membro de comunidade sub-representada, o que inclui pessoas negras, para seus conselhos de administração ou diretoria estatutária.

Brasil realiza Pedido Público de Desculpas pela escravização de pessoas negras

Como resultado de Ação Civil Pública proposta pela Educafro, o Estado Brasileiro pediu publicamente desculpas à população negra pela escravização e pelos profundos efeitos socioeconômicos e culturais gerados desde então. O encontro também marcou o lançamento da Plataforma JurisRacial, um repositório jurídico digital que compila documentos sobre a temática racial.

20
24

Protocolo CNJ e TST para julgamento com perspectiva racial e de diversidade

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) divulgou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial em dezembro de 2024. A Justiça do Trabalho (TST) também lançou protocolos relacionados em agosto de 2024, orientando a magistratura sobre como considerar diversidade, inclusão e questões raciais no acesso à justiça.

Política Nacional para Povos e Comunidades Tradicionais de Terreiro e de Matriz Africana

O Decreto nº 12.278/2024, de 29 de novembro de 2024, instituiu a Política Nacional para Povos e Comunidades Tradicionais de Terreiro e de Matriz Africana, reforçando o compromisso do Estado com a proteção e promoção dessas comunidades.

Resolução nº 005/2024 e Provimento nº 228/2024 do Conselho Federal da OAB sobre atuação com perspectiva interseccional de gênero e raça para pessoas advogadas

Alteração no Código de Ética e Disciplina da OAB que incluiu a menção à atuação com perspectiva de gênero e raça.

Brasil é condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) em caso relacionado à discriminação racial no mercado de trabalho - Caso Neusa Dos Santos Nascimento E Gisele Ana Ferreira Gomes vs. Brasil

Condenação do Estado brasileiro por discriminação racial e de gênero, devido à falha na devida diligência na investigação e julgamento de um caso de racismo no acesso ao trabalho. A decisão reforça a necessidade de combater o racismo institucional e impõe medidas de reparação. Representa um avanço jurisprudencial e reconhecimento internacional do racismo estrutural no Brasil.

20
25

Ampliação de Política de Reserva de Vagas (Cotas) em Concursos Públicos (Lei nº 15.142/2025 e Decreto nº 12.536/2025)

Amplia a reserva de vagas em concursos públicos federais de 20% para 30% para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas. O Decreto nº 12.536/2025 detalha a distribuição das cotas em concursos públicos federais, reservando 25% para pessoas pretas e pardas, 3% para indígenas e 2% para quilombolas.

Reserva de vagas para mulheres em Conselhos de Administração de Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista (Lei nº 15.177/2025)

Estabelece a reserva mínima de 30% das vagas para mulheres em conselhos de administração de empresas públicas e sociedades de economia mista. Desses 30% reservados para mulheres, 30% devem ser preenchidos por mulheres autodeclaradas negras ou com deficiência.