



**Aliança Jurídica**  
PELA EQUIDADE RACIAL

## **Censo de Diversidade mostra que presença de pessoas negras avança para 13,4% no setor jurídico**

*Pesquisa da Aliança Jurídica pela Equidade Racial, com grandes escritórios do país,  
mapeia dados e desafios para acelerar progressão de carreira de profissionais*

**São Paulo, 21 de maio de 2026** – O Censo de Diversidade, realizado pela Aliança Jurídica pela Equidade Racial em parceria com a Diversidade Corporativa e o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), mostra que a participação de profissionais negros na área jurídica dos principais escritórios de advocacia do país passou para 13,4% em 2025, ano da terceira edição da pesquisa. No estudo anterior, em 2021, o percentual foi de 11,3%. Se consideradas as áreas jurídica e administrativa dos escritórios, a presença de pessoas negras atingiu 21,2% frente a 20,4% em igual período.

Os dados foram compilados com dez escritórios que integram a Aliança – BMA, Demarest, Lefosse, Lobo de Rizzo, Mattos Filho, Pinheiro Neto, Stocche Forbes, TozziniFreire, Trench Rossi Watanabe e Veirano. Na primeira edição do Censo, em 2018, com nove escritórios participantes, a representatividade negra foi inferior a 1%.

No setor administrativo, a representatividade é maior: 30,9% são de pessoas negras; enquanto no jurídico, a proporção é de 13,4%. O resultado do Censo evidencia um ponto central para o debate, com implicações diretas para a competitividade, a gestão de talentos e a reputação: a diversidade racial ainda se concentra mais em funções das áreas administrativas do que no “coração” da operação jurídica – justamente onde estão as posições de maior poder decisório e remuneração.

“Há avanços pontuais nos dados de 2025. Mas esse retrato reforça a necessidade e a urgência de acelerarmos ações concretas e políticas constantes de desenvolvimento e retenção de profissionais negros ao longo da trilha da carreira jurídica”, diz Robson de Oliveira, presidente da Aliança Jurídica pela Equidade Racial e sócio do Demarest Advogados. “Para transformar essa realidade, romper as barreiras e a cultura de exclusão da nossa sociedade, é preciso não só aumentar a presença, mas acolher, capacitar e reter talentos. A troca de experiências e o compromisso real dos escritórios em construir soluções concretas e colaborativas são essenciais para agirmos juntos em prol da equidade racial no mercado jurídico”, completa.

### **Sinal no topo: avanço acontece, mas ainda em ritmo insuficiente**

O estudo também indica melhora na presença de pessoas negras em níveis mais altos dos escritórios, embora o patamar ainda esteja distante do necessário para reduzir a sub-representação estrutural. Na área jurídica, a presença de pessoas negras na diretoria cresceu de 5,6% para 7,8%. No consolidado geral (administrativo e jurídico), esse ritmo se manteve – passou de 5,2% (2021) para 7,4% (2025).

A ascensão aos cargos de diretoria explica em parte outro dado constatado no estudo: os homens negros (no consolidado geral) tiveram progressão no grupo que recebe mais de dez salários mínimos.

Um dos pontos de atenção dos dados é que as mulheres negras seguem praticamente ausentes na liderança, majoritariamente branca – sinal de que a promoção de equidade requer iniciativas com foco em progressão, *sponsorship* e critérios transparentes de promoção.

“Os dados sobre a baixa presença de mulheres negras na liderança mostram que o desafio da equidade é também interseccional. Precisamos de estratégias intencionais que considerem essas camadas de desigualdade para promover mudanças reais e sustentáveis”, diz Luiza Sato, sócia do TozziniFreire e integrante do conselho da Aliança.

“A Aliança Jurídica pela Equidade Racial segue imbuída da responsabilidade de adotar medidas e políticas que permitam aumentar a diversidade racial nos escritórios de advocacia. O Censo demonstra que continuamos avançando em termos de inclusão, mas ainda há muito a ser feito e, em particular, devemos estar também atentos à

interseccionalidade, promovendo intencionalmente o aumento do número de mulheres negras, além de outros grupos minorizados", diz Barbara Rosenberg, sócia do BMA, que também integra o conselho da entidade.

### **Dados por sexo e orientação afetivo-sexual**

O Censo de Diversidade 2025 constatou ainda aspectos relevantes ao mapear outros pilares de diversidade, equidade e inclusão. Em relação ao gênero, a proporção de profissionais mulheres aumentou para 55,4% ante 52,6% na edição anterior do levantamento (2021). A predominância feminina é de 59,5% quando consideradas as áreas administrativa e jurídica dos escritórios.

Outro destaque da pesquisa envolve a orientação afetivo-sexual: o total de participantes da pesquisa que declararam não ser heterossexuais cresceu de 11,8% (2021) para 15% (2025).

### **Próximos passos**

Os resultados do Censo de 2025 confirmam avanços graduais na pauta da equidade racial no mercado jurídico e reforçam o impacto do trabalho realizado pela Aliança Jurídica pela Equidade Racial ao longo dos anos.

Os levantamentos de 2018, 2021 e 2025 indicam que a fase de conscientização e sensibilização cumpriu seu papel ao mobilizar os escritórios e inserir o tema de forma definitiva na agenda do setor.

Diante desse cenário, a Aliança Jurídica inicia agora uma nova etapa, voltada à ação prática, com a implementação de um plano estruturado em três frentes: Acesso e Oportunidades, para ampliar portas de entrada no mercado; Desenvolvimento e Liderança, para fortalecer a formação e a ascensão profissional; e Pertencimento e Progressão, com foco no acolhimento, na permanência e no avanço de talentos negros na carreira jurídica.

"Mais do que um retrato, o Censo é um instrumento de governança, ao permitir medir com consistência, comparar a evolução entre ciclos e transformar intenção em responsabilidade. Quando o setor se dispõe a olhar para os dados com seriedade, ganha condições de definir prioridades, acompanhar resultados e prestar contas sobre

o que está mudando e sobre o que ainda precisa mudar”, diz Anna Mello, sócia do Trench Rossi Watanabe e integrante do conselho da Aliança.

### **Saiba mais sobre o Censo 2025**

O Censo 2025 contou com a participação de 4.056 profissionais que responderam à pesquisa por meio de questionário online. A coleta de informações ocorreu entre setembro de 2024 e dezembro do ano passado.

Os escritórios que participaram desta terceira edição foram: BMA, Demarest, Lefosse, Lobo de Rizzo, Mattos Filho, Pinheiro Neto, Stocche Forbes, TozziniFreire, Trench Rossi Watanabe e Veirano.

Em 2021, segunda edição do Censo, 12 escritórios participaram da pesquisa. No primeiro levantamento, em 2018, foram nove.

### **Sobre a Aliança Jurídica pela Equidade Racial**

A Aliança Jurídica pela Equidade Racial é uma iniciativa colaborativa, criada em 2017 e integrada atualmente por 14 grandes escritórios de advocacia. São eles: BMA, Cescon, Demarest, Felsberg, Lefosse, Lobo de Rizzo, KLA, Machado Meyer, Mattos Filho, Pinheiro Neto, Stocche Forbes, TozziniFreire, Trench Rossi Watanabe e Veirano. O objetivo é promover a equidade racial no mercado jurídico, com troca de experiências e ações práticas de DE&I, e assim contribuir para o combate ao racismo estrutural e iniciativas de DE&I.

Mais informações para a imprensa:

Claudia Rolli  
Head de Comunicação e Relações com a Imprensa

**DEMAREST**

+55 11 98405 1578

[t\\_crolli@demarest.com.br](mailto:t_crolli@demarest.com.br)