

Certificação CGE passa a ser aceita para atividade de administração de carteiras

Novidade está prevista na Resolução CVM 167 e deve estimular procura por essa distinção

A CVM incluiu a **CGE (Certificação de Gestores ANBIMA para Fundos Estruturados)** na lista de exames de certificação aceitos pela autarquia para a atividade de administrador de carteiras. A novidade está prevista na [Resolução CVM 167](#), que foi divulgada no dia 13 de setembro.

A CGE habilita o profissional certificado a gerir fundos imobiliários, FIDCs (Fundos de Investimento em Direitos Creditórios) e FIPs (Fundos de Investimento em Participações). Esta certificação é obrigatória para quem ocupa cargos com poder de decisão de compra e venda de ativos financeiros que integram as carteiras desses veículos de investimento.

Atualmente, as certificações CGE ativas chegam a 4,3 mil. “Com esse reconhecimento pela CVM, a CGE torna-se ainda mais atrativa e a expectativa é que haja aumento na procura dessa certificação”, ressalta Daniel Pfannemüller, nosso gerente de Certificação e Educação Continuada. “A administração de carteiras é uma atividade de grande responsabilidade e é importante que os profissionais tenham a devida qualificação para atuar nesse mercado.”

MKBR22 traz Olivier Blanchard, Steven Levitsky, Tali Sharot e Eldar Shafir

Realizado em parceria com a B3, evento acontece de 20 a 22 de setembro

O MKBR22 anuncia as participações dos palestrantes internacionais Olivier Blanchard, Steven Levitsky, Tali Sharot e Eldar Shafir. O evento acontece pela primeira vez em formato híbrido, com um encontro presencial para executivos, em 20 de setembro, e programação online e gratuita, aberta ao público, nos dias 21 e 22.

Blanchard, professor do MIT (Massachusetts Institute of Technology) e ex-economista-chefe do Fundo Monetário Internacional, abordará o cenário econômico mundial no encontro presencial. Já Levitsky, que é professor na Universidade Harvard e um dos autores do best-seller “Como as Democracias Morrem”, participa do primeiro dia de conteúdo online e falará sobre a importância das instituições dentro de um sistema democrático.

Sharot, neurocientista, professora do MIT e autora de “O viés otimista: por que somos programados para ver o mundo pelo lado positivo”, e Shafir, autor de “Escassez”, participarão de painéis online sobre os vieses otimistas na tomada de decisão e sobre limitações cognitivas de pessoas que vivem com poucos recursos, respectivamente.

A programação contará ainda com discussões sobre o cenário político e econômico do Brasil; os principais desafios dos mercados financeiro e de capitais; as oportunidades trazidas pelas novas tecnologias e discussões sobre a importância da temática ESG.

A programação online do evento será transmitida pelos perfis da ANBIMA e da B3 no Twitter e em uma plataforma exclusiva, que conta ainda com opção para que os participantes façam networking. O cadastro para acompanhar esse conteúdo pode ser feito em mkbr22.com.br.

Agenda - MKBR22

Datas: 20 (evento presencial apenas para convidados), 21 e 22 de setembro (conteúdo online e gratuito)

Horários da programação online: blocos a partir das 10h, 14h e 18h30

Inscrições e mais informações: mkbr22.com.br

Segundo workshop da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão discute barreiras inconscientes

Encontro fez parte da série de “Primeiros Passos em Diversidade e Inclusão” e teve a participação de 104 pessoas

Mais de 100 representantes de instituições associadas participaram nesta quarta-feira, 14, de workshop da [Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão](#) e puderam refletir sobre os vieses inconscientes que impedem a implementação ou o avanço de políticas de diversidade e inclusão nas corporações. O encontro foi o segundo da série “Primeiros Passos em Diversidade e Inclusão”, que teve [início em agosto](#).

[+ Nova plataforma vai promover a diversidade e a inclusão em instituições financeiras + Pesquisa: Metade das empresas do mercado de capitais já possui compromisso com diversidade e inclusão](#)

Conduzido por Margareth Goldenberg e Lucas Barboza, nossos consultores, o workshop trouxe dados e perguntas orientadoras para embasar diálogos e ações que possam transformar culturas excludentes ou frágeis.

No primeiro bloco do encontro, Margareth expôs as barreiras que mulheres ainda enfrentam para alcançar postos de gestão. Apesar de alguns avanços, elas ainda representam apenas 6% dos cargos de lideranças e 10% dos membros dos conselhos das empresas. “Todo o esforço recente dedicado a essas mudanças ainda não reflete na carreira das mulheres”, reforçou. Para ela, vivemos o fenômeno do “degrau quebrado”, ou seja, as profissionais ficam presas aos cargos de entrada e, por conta de preconceitos e mitos, não conseguem seguir adiante. “Se esse degrau for consertado, teremos mais de 1 milhão de mulheres assumindo postos de média gestão nos próximos 5 anos, gerando uma reação em cadeia que levará à paridade em todo pipeline”, afirmou.

[+ Diversidade: primeiro “Diálogos da Rede” tem alta adesão e cases para uma cultura inclusiva + Associados participam de workshop sobre primeiros passos em diversidade e inclusão nas empresas](#)

A consultora também trouxe o tema gerações, uma das pautas mais recentes de D&I no mundo corporativo. A pirâmide etária do país está passando por uma inversão. Até 2019, a maioria dos brasileiros era formada por jovens. Em 2050, a população com mais de 50 anos ocupará esse lugar. Ou seja, com os avanços da ciência, a maior longevidade é uma realidade que não pode ser ignorada pelo ecossistema corporativo. Do outro lado, temos hoje 27% de jovens de 18 a 24 anos desempregados, um problema que trará consequências negativas ao mercado no médio e longo prazo. “Temos o desafio de quebrar estereótipos enfrentados pelos dois polos etários. É preciso incluir e pensar em soluções para lidar com esse mix, valorizando a diversidade, lembrando-nos de que o marcador geracional é o único que perpassa todos os outros”, destacou.

Vetores e vieses inconscientes que sustentam as barreiras da inclusão

Na segunda parte da conversa, Lucas mostrou a importância de se olhar para os vetores que impedem ações de inclusão prosperarem no meio corporativo, desde os mais complexos, como agressões, discriminação, assédio e preconceitos, aos menos “perceptíveis”, como negligências e desconhecimento. Para este último conjunto, mitos como afirmar que faltam pessoas qualificadas nos grupos minorizados para ocuparem diferentes cargos; defender a neutralidade e o tratamento igual para todos; e o antagonismo entre diversidade e meritocracia só perpetuam uma cultura excludente. “Estabelecer leituras que considerem as igualdades e as diferenças não é uma contradição. Quando promovemos diversidade e inclusão nas empresas, criamos mecanismos para que ela se torne, de fato, cada vez mais meritocrática”, afirmou o consultor.

Sobre o primeiro grupo de vetores, de discriminação, assédio e agressões, trata-se de tipos de violência e merecem um especial cuidado para se pensar em encaminhamentos eficientes, com políticas e regras de conduta inegociáveis das empresas. Isto porque tais comportamentos e ações geram prejuízos diretos às vítimas (comprometimento da saúde mental, por exemplo), equipes e

corporações (queda de produtividade, passivos trabalhistas, impacto negativo na reputação etc.).

Já os vieses inconscientes “são preferências não intencionais que afetam nossas decisões e escolhas. Sem que percebamos, processos neurais e cognitivos tiram conclusões por nós. É o nosso ponto cego”, explicou Margareth, com base em dados e evidências da neurociência.

Há vários tipos de vieses, como os de afinidade (identificação com a pessoa, por isso uma predileção, por exemplo, na hora da contratação), os confirmatórios (indícios que buscamos para comprovar hipóteses iniciais, verdadeiras ou não), dentre outros. Para Margareth, independentemente de quais vieses acabam pautando escolhas, por exemplo no recrutamento e na seleção, nomeá-los facilita a identificação, diminuindo a resistência em admitir que existem para, então, enfrentá-los.

Segundo Margareth, as lideranças têm papel fundamental nas mudanças necessárias que garantam diversidade e inclusão nas suas equipes. “Os líderes devem ser os primeiros a adotar atitudes e comportamentos inclusivos e transformadores. Para isso, precisam exercitar a empatia, a curiosidade, no lugar de julgamentos, a consciência de que os vieses existem e estão cotidianamente presentes, ter coragem e compromisso com a mudança, mantendo alinhados o discurso e a prática”.

O workshop “Conscientizando as barreiras inconscientes” é parte da programação de 2022 da **Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão** para ampliar o debate e gerar iniciativas que fortaleçam a cultura inclusiva no mercado de capitais. No dia 19 de outubro, teremos o terceiro e último workshop da série. Já no dia 5 de outubro vamos realizar o segundo Diálogos da Rede, onde serão discutidas práticas utilizadas pelas instituições associadas em busca da equidade de gênero. Para participar dos eventos da Rede, mande e-mail para: rededei@anbima.com.br



Fintouch 2022 discute inovação, negócios, regulação e tendências para Fintechs

Associados ANBIMA tem 20% de desconto no ingresso

Acontece no dia 28 de setembro mais uma edição do Fintouch, encontro anual que discute os desafios das fintechs no mercado brasileiro. O evento é realizado pela ABFintechs e conta com nosso apoio institucional.

A programação contará com 18 painéis divididos em quatro eixos temáticos: Inovação (Real Digital e O Futuro do Dinheiro), Negócio (Investechs e Iniciadores de Pagamentos), Regulação (Green Finance e Criptoativos) e Tendências (Web 3.0 e Cibersegurança). Os palestrantes são experts em tecnologia líderes em grandes empresas, startups, fintechs e reguladores.

O Fintouch 2022 acontece no [Um Rofftop](#) em São Paulo a partir das 8h. Colaboradores de instituições associadas tem desconto no ingresso utilizando o cupom ANBIMA20OFF no momento da compra.

Confira todos os detalhes em fintouch22.com.br.

Fonte: [Anbima](#), em 15.09.2022.