

## **Evento da ABDIB discute como acelerar investimentos em infraestrutura no Brasil**

**Encontro acontece nos dias 30 de novembro e 1 de dezembro, com a participação de autoridades e especialistas no segmento**

Nos dias 30 de novembro e 1 de dezembro, a ABDIB (Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base) promove o **ABDIB Experience Edição 2022**, de forma online e gratuita. O evento, que conta com o nosso apoio, irá abordar a atual conjuntura dos principais setores da infraestrutura no Brasil - passando pelo saneamento básico e resíduos sólidos, transporte e logística, e mobilidade urbana -, além de trazer discussões sobre como acelerar os investimentos nesses segmentos.

No encontro, será apresentada a versão atualizada do **Livro Azul da Infraestrutura do ano de 2022**, que aponta os projetos de participação privada na União, nos Estados e Municípios (capitais) e as projeções de investimentos esperadas para os próximos anos para diversos setores da infraestrutura no Brasil e regiões.

Entre os palestrantes do evento estão os ministros Luís Roberto Barroso, do STF, e Bruno Dantas, do Tribunal de Contas da União, além de especialistas no setor, como Arian Bechara Ferreira, superintendente da área de Saneamento, Transporte e Logística do BNDES e Adriano Pires, sócio fundador do CBIE (Centro Brasileiro de Infraestrutura).

### **Serviço**

#### **ABDIB Experience Edição 2022**

**Data:** 30 de novembro e 1 de dezembro

**Local:** online, com transmissão ao vivo pelo canal da ABDIB no youtube

**Inscrições:** <https://lp.rlkpro.com//rLbu1bABF1152>

---

## **CEOs do mercado financeiro reforçam importância da diversidade e inclusão para os negócios**

**Mais de 100 pessoas acompanharam o evento da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão, em São Paulo na segunda-feira, 21.**

Mais de 100 pessoas se reuniram na última segunda-feira, 21, para ouvir as percepções sobre diversidade e inclusão de 10 CEOs de instituições associadas a ANBIMA. O evento **Café com CEOs** aconteceu em São Paulo e teve como objetivo promover a troca de experiências sobre o papel de lideranças inclusivas na criação e implementação de ações e políticas de diversidade, além de dialogar sobre os principais desafios enfrentados para construir uma cultura corporativa plural.

Parte da agenda da [Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão](#), o evento recebeu Adriano Koelle (BNY Mellon), Aroldo Medeiros (BB Asset), Caio Mesquita (Empiricus), Carlos André (Santander Asset), Carlos Augusto Salamonde (Itaú Asset), Fernanda Franco (Quasar), João Carlos Mansur (REAG), Karina Saade (BlackRock), Paulo Bilyk (Rio Bravo) e Sara Delfim (Dahlia Capital) para uma conversa mediada pela jornalista Cris Guterres.



Antes do papo, Carlos André – que também é presidente da ANBIMA – destacou a importância dessa pauta para que o desenvolvimento dos negócios esteja alinhado às transformações sociais necessárias. Ele lembrou que apesar de ainda ter um longo caminho para se percorrer, o mercado tem se movimentado e causado transformações importantes. “Há alguns anos os temas diversidade e inclusão eram impensáveis, estavam fora da agenda do mercado de capitais. E isso está mudando”, disse. “Na ANBIMA, recebemos várias manifestações sobre a importância de se implementar práticas nesse sentido, não só no ecossistema das associadas como também na nossa organização. Por isso, a importância de eventos como este, porque negócios lucrativos precisam ser inclusivos”, reforçou.



### **Caminhos, avanços e desafios**

A conversa com CEOs começou com a indagação de Cris Guterres se diversidade e inclusão são pautas de negócio. As lideranças foram unânimes em afirmar que sim. Karina Saade lembrou, também, que existe a expectativa de diferentes stakeholders sobre como as corporações lidam com essa agenda: “Já está comprovado o impacto positivo da diversidade na tomada de decisões. Um estudo da Universidade Columbia (EUA) mostrou evidências de que grupos homogêneos contribuem para a distorção de preços e criação de bolhas de mercado financeiro”.

Para Carlos André, a diversidade está relacionada à capacidade de as empresas atraírem talentos que reflitam a realidade social. “Isso depende da leitura que elas fazem dos contextos em que estão inseridas, seja para desenvolver e melhorar os negócios, seja para atrair e reter profissionais plurais.”

Mas nem sempre atrair é uma tarefa fácil, especialmente no mercado financeiro. “Nosso desafio é conseguir que as jovens queiram trabalhar no setor. Está muito enraizada a ideia de que não é um espaço acolhedor para elas. Em outras ocasiões, acompanhei algumas entrevistas para trainees e percebi que ainda é preciso trabalhar o acolhimento, desde a porta de entrada”, colocou Sara Delfim.

Outro aspecto salientado pelos CEOs é sobre a mudança de mentalidade. “É fundamental investir na mudança do modelo mental. Não adianta atrair talentos plurais se a empresa não possui uma cultura de diversidade e inclusão. As pessoas precisam se sentir seguras e acolhidas para falar sobre esses temas. Por isso, o modelo mental incorporado nas decisões e na cultura faz toda a diferença para reter os profissionais”, lembrou Carlos Augusto Salamonde.



Essa cultura, na experiência de Adriano Koelle, precisa ser trabalhada também na base da pirâmide e as lideranças são as referências para as equipes, coordenando grupos de afinidades com metas a serem cumpridas. “No nosso caso, os colaboradores são preparados com cursos que abordam, por exemplo, os vieses inconscientes. Ter a base mais preparada qualifica a tomada de decisão, já que o consenso homogêneo acaba chegando, geralmente, a soluções medíocres”, ressaltou.

A pandemia trouxe muitos aprendizados sobre como estabelecer relações e construir ambientes acolhedores que gerem a sensação de pertencimento. “Nossas reuniões se tornaram espaços para conhecer as realidades de nossos colaboradores. Criamos aulas com as pessoas negras para que pudessem trazer suas realidades, falar sobre temáticas relacionadas à diversidade. Dessa maneira, estamos conhecendo melhor quem faz parte da empresa”, contou Paulo Bilyk.

Outro tema trazido pelos CEOs é a importância de engajar lideranças masculinas e brancas. Como eles ainda são maioria nesses postos, podem apoiar concretamente as pautas de diversidade e inclusão no mercado financeiro, por isso, são essenciais nesse processo. “Homens brancos como vocês que estão aqui são nossos aliados. Falarem sobre isso é um grande avanço. Muitos homens brancos acreditaram no meu potencial. Também por isso consegui chegar aonde estou hoje”, reforçou Fernanda Franco.

### **Ações dentro e fora do mercado**

Para as lideranças, quando se quer diversidade são necessárias ações intencionais e a definição clara do que se quer nas equipes (pessoas negras, mulheres, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+). Não é necessário baixar a régua na hora de contratar, mas apoiar aqueles que não vieram das universidades ditas de primeira linha, que não dominam outras línguas ou qualquer outra aptidão tida como necessária para que recebam o que precisam e ascendam no mercado financeiro.

“Há dois anos tivemos dificuldade para contratar mulheres para nossa área de tecnologia. Por isso

oferecemos bolsas de estudo para elas, definindo o perfil de baixa renda como foco das contempladas. Tínhamos uma necessidade de negócio que resolvemos com uma solução que trouxe diversidade”, exemplificou Caio Mesquita.



O tamanho da empresa pode interferir na implementação de políticas de diversidade e inclusão? Para a maioria, não. “Quando a alta liderança está comprometida, não importa o porte da empresa”, afirmou Aroldo. Outro ponto importante é olhar a diversidade para além dos muros e incentivar empresas prestadoras de serviço, por exemplo, contratando as que são mais plurais. Falando sobre o olhar para fora, algumas iniciativas filantrópicas, associadas ao negócio, tendem a atender populações sub-representadas, enfrentando problemas sociais complexos, como é o caso da violência doméstica.

“Importante que todas as ações sejam pensadas para ampliar os ganhos financeiros das corporações, mas não devem se bastar nisso. As políticas de diversidade e inclusão precisam abrir portas para aqueles que enfrentam desafios todos os dias. Um jovem da periferia desenvolve a resiliência, que é algo que não se aprende nos livros, mas na vida. Uma competência essencial para o mercado”, lembrou Cris Guterres, no encerramento do evento.

O evento também contou com a participação de Rodrigo Favetta, CFO do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, que também falou aos presentes. “É essencial que o setor financeiro alinhe suas estratégias para o atingimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), porque ele é a espinha dorsal da economia, tendo as altas lideranças da área como força motriz para o cumprimento dessa agenda”.



O Café com CEOs faz parte da agenda da Rede ANBIMA de Diversidade de Inclusão. No dia 7 de dezembro, às 9h, a programação do ano será encerrada com mais um “Diálogos da Rede”. Na ocasião, instituições convidadas irão compartilhar ações que realizam em suas empresas na busca por equidade étnico racial.

A Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão é uma comunidade de profissionais que tem o objetivo de promover o tema em nossos mercados, estimulando o avanço dos associados na pauta por meio da troca de experiências e da entrega de conhecimento e instrumentos que permitam causar a transformação. Para participar da rede, entre em contato pelo e-mail [rededei@anbima.com.br](mailto:rededei@anbima.com.br).

**Fonte:** [Anbima](#), em 22.11.2022.