

Fundos registram saídas líquidas de 19,6 bilhões em novembro

Em novembro, a captação líquida dos **fundos de investimento** ficou negativa em R\$ 19,6 bilhões. Os resgates foram mais expressivos nas classes de renda fixa e multimercados. No ano, o saldo da indústria permanece negativo em R\$ 25,7 bilhões.

[+ Confira o Boletim de Fundos de Investimento na íntegra](#)

Os **fundos de renda fixa** completaram três meses com retirada líquida de recursos, sendo que em novembro esse montante chegou a R\$ 16 bilhões. Nesta classe, os dois tipos mais representativos em patrimônio líquido foram também os que mais influíram nessa diferença: o duração livre grau de investimento e o duração baixa grau de investimento fecharam o mês com saídas líquidas de R\$ 8,9 bilhões e de R\$ 6,8 bilhões, respectivamente. Ambos os tipos investem mais de 80% em títulos públicos ou ativos de baixo risco, com a diferença de que o duração livre grau de investimento não tem compromisso com o vencimento dos papéis, enquanto o duração baixa grau de investimento aplica em títulos de curto prazo.

“Um dos fatores que explica esse movimento é que esses dois tipos de fundos investem a maior parte das carteiras em títulos públicos. Por isso, sua performance é sensível às sinalizações de política econômica, que podem implicar em volatilidade, caso ocorram ruídos”, explica Pedro Rudge, vice-presidente da ANBIMA e presidente do Fórum de Gestão de Fundos Mútuos na Associação. “Mas vale ressaltar que, no ano, a classe de renda fixa acumula a maior captação líquida da indústria, de R\$ 74,5 bilhões”, destaca Pedro Rudge, nosso vice-presidente.

Em novembro, os **fundos multimercados** também registraram saldo negativo na ordem de R\$ 4,2 bilhões. Os dois tipos com os maiores patrimônios líquidos — multimercados livre (sem compromisso de concentração em nenhuma estratégia) e investimento no exterior (aplicam mais de 40% em ativos internacionais) — tiveram resgates líquidos de R\$ 5,1 bilhões e R\$ 2,8 bilhões, nesta ordem. No acumulado do ano, os fundos multimercados somam R\$ 83,7 bilhões em saída líquida. “A maior aversão ao risco e as incertezas da conjuntura econômica doméstica e externa contribuíram para diminuir o interesse dos investidores pelos fundos multimercados. O resultado é este processo de realocação de recursos que vem ocorrendo nos últimos meses”, avalia Rudge.

A movimentação de recursos para a classe das **ações** permaneceu desfavorável pelo quinto mês seguido, com captação líquida negativa de R\$ 4,2 bilhões. O tipo ações livre, com o maior patrimônio entre as subcategorias (R\$ 210,6 bilhões), segue sendo o principal responsável pela saída da classe, registrando saques líquidos de R\$ 2,7 bilhões no período. No ano, os fundos de ações somam resgates líquidos de R\$ 66,1 bilhões.

Já as classes **FIDC** (Fundos de Investimento em Direitos Creditórios) e **FIP** (Fundos de Investimento em Participações) tiveram captação líquida positiva em novembro: R\$ 11,4 bilhões e R\$ 1,5 bilhão, nesta ordem. “Outro destaque entre os fundos estruturados são os **Fiagros** (Fundos de Investimento em Cadeias Agroindustriais), que, apesar de ainda serem uma novidade, têm conquistado bastante espaço no mercado”, afirma Sergio Cutolo, nosso vice-presidente. Desde seu lançamento, os Fiagros acumularam R\$ 7,9 bilhões em patrimônio líquido, sendo R\$ 6,4 bilhões de Fiagro-FII, segundo os dados de outubro de 2022 divulgados pela ANBIMA.

Rentabilidades

Considerando as rentabilidades de novembro dos tipos mais representativos em patrimônio líquido, o duração baixa grau de investimento, da classe renda fixa, teve valorização de 1,05%, alcançando 12,44% em 12 meses. Nos multimercados, a rentabilidade do tipo investimento no exterior caiu 1,26%, mas ainda assim permanece com desempenho positivo de 10,33% nos últimos 12 meses. Para a classe ações, o rendimento do tipo investimento no exterior foi de 4,64% negativo, acumulando queda de 12,32% em doze meses.

[+ Inscreva-se e receba as principais notícias do mercado financeiro](#)

Podcast #VaiFundo: como ampliar a presença de mulheres na gestão de recursos?

Uma série de iniciativas globais tem buscado aumentar a **participação feminina** no mercado financeiro, inclusive na área de gestão de recursos. Apostando em treinamento, mentoria, networking e compartilhamento de experiências, essas ações fazem parte de um amplo processo de transformação cultural e são discutidas no 6º episódio do nosso **podcast #VaiFundo**, "[Mulheres na gestão de recursos](#)".

Nossa superintendente de Representação, Tatiana Itikawa, recebeu [Tatiana Grecco](#), diretora de controle de riscos do Itaú; [Luciane Ribeiro](#), sócia-fundadora da 3V Capital; e [Sara Delfim](#), sócia-fundadora da Dahlia Capital.

As executivas explicaram que esse processo tem a ver com um movimento mais amplo de disseminação dos conceitos de diversidade na sociedade e no mercado de trabalho, e que tem atingido em cheio os mercados financeiro e de capitais. Para mudar essa realidade, são fundamentais iniciativas como o aprimoramento dos processos de seleção, para que sejam mitigados os vieses e conceitos equivocados que prejudicam a atração de profissionais mulheres, destacou Grecco.

Para contornar as barreiras que limitam a presença feminina no mercado, observou Ribeiro, são essenciais ações voltadas ao acolhimento das mulheres em suas necessidades (como atenção e compreensão durante períodos de licença-maternidade, por exemplo), à transparência das políticas de diversidade de gênero e à equidade na questão salarial. Tudo isso ajuda a atrair — e a manter — os talentos femininos no mercado.

Segundo Delfim, é preciso desmistificar a imagem de ambiente exclusivamente masculino do mercado financeiro para as jovens que estão iniciando sua jornada, o que é possível fazer por meio de compartilhamento de experiências das profissionais seniores com as iniciantes.

O podcast fala também do trabalho de organizações de incentivo à diversidade de gênero nos mercados financeiro e de capitais, como [Bloomberg Women's Buy-Side Network](#) (BWBN), [100 Women in Finance](#), [30% Club](#) e [Fin4She](#). Outro ponto importante da discussão aborda os cuidados para as empresas e gestoras evitarem o "diversity washing", que seria a implementação apenas formal de políticas de diversidade, sem uma efetiva mudança de cultura.

Onde ouvir

O 6º episódio do podcast #VaiFundo já está disponível na página especial da nossa campanha anbi.ma/vaifundo e em várias plataformas de áudio: [Spotify](#), [Spreaker](#), [Deezer](#), [iHeart](#), [Podcast Addict](#), [Podchaser](#), [Castbox](#), [Apple Podcasts](#) e [Google Podcasts](#).

Confira os episódios anteriores do podcast #VaiFundo

[+ Lidando com investidores cada vez mais engajados](#)

[+ CVM discute mudanças previstas na regra de fundos](#)

[+ As expectativas dos gestores de recursos para a nova regulamentação de fundos](#)

[+ As características únicas dos fundos de criptoativos](#)

[+ O que você precisa saber sobre o Fiagro](#)

Rentabilidades dos títulos de longo prazo recuam em novembro

Carteiras formadas por papéis indexados ao IPCA com vencimentos acima de cinco anos e prefixados maiores que um ano puxaram as perdas no mês

Em novembro, o **IMA-Geral** (Índice de Mercado ANBIMA), que replica a carteira dos **títulos públicos** marcada a mercado, teve recuo de 0,06%. No ano, o retorno acumulado é positivo em 8,82%. “O perfil da rentabilidade do IMA no mês passado foi típico de um cenário de aversão ao risco. Foram registradas perdas nas carteiras de longo prazo e retornos positivos nas de curtíssimo prazo”, avalia Marcelo Cidade, nosso economista.

Títulos públicos refletem expectativas do mercado

O **IRF-M1+**, indicador que acompanha os títulos prefixados com vencimentos acima de um ano, apresentou a maior queda entre os subíndices do IMA, com resultado negativo de 1,42%. Já o **IMA-B5+**, que reúne as NTN-Bs com prazos acima de cinco anos, recuou 1,18% no mês.

Segundo Cidade, os impactos do cenário internacional podem ter influenciado o desempenho desses indicadores, que até 23 de novembro apresentavam perdas mensais de 4,71% e 3,66%, respectivamente, e mostraram recuperação nos últimos dias do mês. A melhora ocorreu, sobretudo, em função da indicação de que o FED (banco central norte-americano) deverá reduzir o ritmo de elevação dos juros, mas não foi o suficiente para reverter as performances negativas dos títulos no mês. “A trajetória dos subíndices mais longos, geralmente mais aderentes às expectativas em relação ao cenário econômico, reflete as dúvidas dos investidores sobre o arcabouço fiscal para o próximo ano e as perspectivas da economia global”, comenta.

Em contrapartida, o maior retorno de novembro foi do IMA-S (reflete a carteira das LFTs com prazo de um dia útil), que variou 1,0%. Na sequência, o IRF-M1, indicador dos prefixados com vencimentos até um ano, avançou 0,94%.

Debêntures registram ganhos no curto prazo e perdas no longo prazo

O perfil das rentabilidades mensais do **IDA** (Índice de Debêntures ANBIMA) seguiu a mesma tendência observada nos títulos públicos. Entre os papéis corporativos marcados a mercado, as debêntures com menores prazos de vencimento, que são as indexadas à taxa DI diária, voltaram a ter o melhor resultado mensal entre os subíndices (1,14%) e o maior desempenho acumulado no ano (14,08%). Em compensação, as carteiras de prazos mais longos registraram perdas. A maior foi do **IDA IPCA ex- Infraestrutura**, formado por papéis emitidos sem benefícios fiscais, que recuou 1,32% no mês, acumulando retorno de 5,69% no ano. O **IDA-Geral** teve retorno mensal de 0,18% e uma valorização acumulada no ano de 9,77%.

[+ Confira o Boletim de Renda Fixa](#)

Discussão sobre equidade étnico-racial encerra agenda do ano da Rede ANBIMA de diversidade e inclusão

Instituições associadas compartilham como trabalham com tema em suas equipes

Mais de 70 colaboradores de instituições associadas à ANBIMA participaram, na última quarta-feira, de uma ampla conversa sobre oportunidades, desafios e práticas de atração, contratação, retenção e desenvolvimento de talentos negros no mercado financeiro e de capitais. Durante o encontro – que encerrou a programação do ano da [Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão](#) –, o Santander, a B3, o Nubank e a própria ANBIMA compartilharam com outros associados as práticas que adotam para inclusão de pessoas negras em suas equipes. A conversa encerrou a programação da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão para 2022.

“Segundo uma [pesquisa recente da Deloitte](#), realizada com 45 empresas, de 2021 para 2022 houve um aumento de 6 pontos percentuais entre corporações que adotaram as frentes raça e etnias, seguidas pela causa LGBTQIA+, com aumento de 4 pontos, para promover diversidade e inclusão”, destacou a consultora Margareth Goldenberg, que mediu o evento.

Apesar desse avanço, que ainda não responde à reparação necessária para gerar equidade nas equipes, outro fenômeno, conhecido como “porta giratória”, chama a atenção no ecossistema corporativo brasileiro: a cada mulher promovida a um cargo de direção, duas mulheres, também nesse cargo, pedem demissão. Entre pessoas negras, o turnover também é significativo, o que acende um alerta sobre como as empresas estão olhando para as ações de retenção de colaboradores dos grupos minorizados.

[+ CEOs do mercado financeiro reforçam importância da diversidade e inclusão para os negócios](#)

[+ Gestão de diversidade e inclusão nas organizações é discutida em workshop com associados](#)

A mesma pesquisa revelou que ações voltadas à jornada de diversidade e inclusão estão mais concentradas nas etapas divulgação de vagas (58%), recrutamento e seleção (69%) e onboarding (47%). Mentorias (25%), benefícios (24%), promoção (20%), avaliação de desempenho (18%) são fases indispensáveis para gerar equidade, mas menos priorizadas pelas empresas.

“É importante que a companhia invista em iniciativas que contemplem todo o ciclo de vida do colaborador, com ênfase no desenvolvimento profissional, inclusive para os cargos executivos”, reforçou Margareth.

Boas práticas de retenção e desenvolvimento

Dentre diferentes iniciativas implementadas pela área de diversidade e inclusão do Santander, estão as que focam na formação para reter e apoiar a ascensão de profissionais negros, dentro e fora da empresa.

Em 2022, a área se aprofundou no diagnóstico sobre porque o fenômeno da porta giratória acontecia nesse grupo. “Temos 29% de colaboradoras e colaboradores pretos e pardos que olham para os lados e se veem, de alguma forma, representados, mas quando olham para cima, não percebem a mesma coisa”, explicou Simone Coutinho, líder de Diversidade e Inclusão do banco.

Outro aspecto que é pauta de reflexão sobre equidade é a questão salarial. “Historicamente profissionais negros ganham menos do que os brancos. A regra, por exemplo, de aplicar 20% de aumento na remuneração de todos os colaboradores perpetua essa desigualdade. Por isso, colocamos uma nova lupa para analisar esse desafio, já que existem pessoas na mesma função com salários diferentes”, revelou Simone.

Para formar pessoas negras e ajudá-las a ascender, a empresa vem realizando uma série de ações afirmativas, como programas de estágio, de desenvolvimento de talentos negros (com foco na apropriação de sua ancestralidade e no papel que exercem na sociedade) e distribuição de bolsas para cursos de capacitação no mercado financeiro, certificações ANBIMA e para tecnólogos em segurança da informação.

[+ Associados participam de workshop sobre primeiros passos em diversidade e inclusão nas empresas](#)

[+ Associados apresentam práticas para promover equidade de gênero em workshop da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão](#)

Na B3, diversidade e inclusão começou a ganhar corpo em 2018, com o primeiro censo da empresa para avaliar, entre vários aspectos, a segurança psicológica. O resultado revelou um ambiente ainda hostil à pluralidade. As ações afirmativas começaram a ser implementadas em 2020 e o novo censo, em 2022, apontou um decréscimo de 9 pontos nos aspectos considerados críticos à saúde e bem-estar psicológicos.

Na bolsa do Brasil, construir equipes plurais, com pessoas negras, faz parte das metas de todas as áreas da instituição, que são acompanhadas mês a mês para detectar desafios e oportunidades e compartilhá-los com os gestores.

A implementação do currículo oculto também foi uma importante estratégia que ajudou a fortalecer essa agenda. “Ampliamos para 77% a contratação de pessoas diversas, sendo 60% negras”, revelou Alexandre Kiyohara, Head de Diversidade e Inclusão da B3.

Em parceria com a ANBIMA, a B3 formou 125 jovens negras e negros em mercado financeiro. Também implementou um programa de mentoria para mulheres negras, preparando-as para cargos de liderança, um programa de estágio 100% para jovens negras e negros, e o Programa Equidade Racial em Conselhos, junto ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Já o Nubank, impulsionados por uma crise de imagem, assumiu objetivos e metas robustas para trabalhar diversidade e inclusão na empresa, incluindo KPIs para cargos gerenciais.

Por meio da realização do censo interno, que utilizou a base de dados dos colaboradores, foi possível traçar o cenário, refletido em um dashboard aberto para todos acompanharem os avanços da diversidade nas diversas áreas e postos hierárquicos.

Existe um time dedicado para implementar e acompanhar essa jornada na empresa, sob responsabilidade de duas áreas: Gestão de Pessoas e Impacto no Negócio.

Sobre a primeira, são realizadas ações para atrair, reter e desenvolver pessoas dos grupos minorizados, especialmente de colaboradores negros, como vagas exclusivas, cursos, mentorias, programa de aceleração de carreira, benefícios iguais para todos, como licenças parentais de 120 dias.

No que diz respeito à segunda área, Impacto no Negócio, as ações são elaboradas para garantir que colaboradores dos diferentes grupos identitários se sintam parte da empresa, como o respeito ao nome social, onboarding para pessoas cegas, dentre outras iniciativas.

“O caminho é longo, porque diversidade e inclusão são perspectivas e compõem uma jornada de longo prazo, que precisa de intencionalidade. Não é engenharia de foguete”, afirmou Helena Bertho, Diretora Global de Diversidade e Inclusão do Nubank.

A ANBIMA também tem se dedicado a implementar uma jornada de diversidade e inclusão cada vez mais robusta, um trabalho que começou em 2020, de forma organizada e intencional, para gerar uma transformação de dentro para fora, tendo como foco a questão da raça.

Tudo começou com um grupo de diversidade, formado por 75 colaboradores voluntários, que se embasaram em uma pesquisa interna para traçar metas, objetivos e construir o manifesto em que foi definido o compromisso institucional da ANBIMA.

Em 2021, a jornada de diversidade e inclusão ganhou robustez e ficou claro que não era um projeto de RH, nem das lideranças, mas de transformação de todas as pessoas dos times. Como resultado, foi traçada uma meta ousada: até 2025, 52% de colaboradores da ANBIMA serão pessoas negras.

Hoje, 175 pessoas compõem os grupos de afinidade, o que significa metade da instituição. Cada grupo conta com o apoio de um membro do Comitê Executivo e, juntos, apoiam as decisões e sugerem iniciativas para construir a jornada.

Experiências de autoconhecimento, em parceria com a Unibes, mentorias, mentorias reversas, vagas afirmativas são algumas oportunidades oferecidas ao grupo de pessoas negras e de outros marcadores identitários.

“Em dois anos de trabalho, temos um quadro de colaboradores mais diverso em todas as posições, mas ainda é preciso avançar no topo da pirâmide, por isso, vamos focar em como preparar pessoas negras para ocupar cargos de liderança. Por outro lado, nossa meta para 2022 era ter 30% de colaboradores negros. Até o momento, chegamos a pouco mais de 29%, um avanço que nos motiva”, explicou Eliane Maria Guanaes Marino, Gerente de Gente, Saúde e Sustentabilidade.

A Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão é uma das ações desse trabalho de dentro para fora, que quer apoiar e influenciar as instituições associadas a também construir suas jornadas, para que o mercado financeiro e de capitais seja cada vez mais plural. Ao longo do ano, essa comunidade se encontrou para conhecer práticas dos associados sobre cultura inclusiva e equidade de gênero, aprender os primeiros passos para um jornada de sucesso em diversidade e inclusão e para conhecer como CEOs do mercado trabalham com o tema.

A participação nesses encontros é gratuita e restrita para colaboradores de empresas associadas. Para participar, entre em contato pelo e-mail rededei@anbima.com.br.

Fonte: [Anbima](#), em 09.12.2022.