

## **Mercado de capitais tem papel central no financiamento da agenda antirracista e no engajamento dos investidores**

### **2ª Conferência Empresarial ESG Racial ressalta iniciativas da ANBIMA e de outros agentes do mercado, como B3 e BlackWin, para promover equidade no acesso a recursos**

Se a população preta no Brasil ainda encontra grandes barreiras para ver garantido seu direito a educação e para se encaixar em boas posições no mercado de trabalho, o mesmo acontece com o acesso a recursos dos mercados financeiro e de capitais. Esse foi o tom de alguns dos debates durante a [2ª Conferência Empresarial ESG Racial](#), realizada pelo [Pacto de Promoção da Equidade Racial](#) nos dias 29 e 30 de novembro em São Paulo.

Uma combinação de educação financeira insuficiente e discriminação dessa parcela majoritária da população — os autodeclarados negros e pardos são 56% dos brasileiros — por parte do ecossistema de financiamento forma o principal gargalo para a equidade racial quando o assunto é crédito.

**Cacá Takahashi** (foto), nosso vice-presidente e coordenador da [Rede ANBIMA de Sustentabilidade](#), destacou que já há algum tempo a Associação percebeu que precisaria se posicionar de maneira mais contundente em relação à promoção da equidade racial — até pelo poder de influência sobre todo o ecossistema do mercado de capitais. “Nos perguntamos como a ANBIMA poderia atuar para acelerar essa agenda, e como parte desse processo decidimos pela criação da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão”, destacou Takahashi. Criada em 2022, essa [Rede](#) é uma plataforma que estrutura iniciativas que educam, instrumentalizam e estimulam as instituições financeiras a trabalhar melhor a agenda de equidade.



Na opinião do nosso vice-presidente, o papel da ANBIMA é também contribuir para sensibilizar e letrar os mercados financeiro e de capitais. “Entendemos que, pela nossa própria posição, poderíamos ajudar a conectar as partes, integrando quem pode trabalhar na agenda da equidade racial”, acrescentou, ressaltando a nossa atuação com parceiros como a B3, a [Febraban](#) e a [BlackWin](#) — além do próprio Pacto de Promoção da Equidade Racial, do qual somos apoiadores.

### **[+ Investimento privado é essencial para melhora das condições educacionais da população preta e na promoção da equidade racial no mundo corporativo](#)**

A percepção de que o mercado precisa agir de maneira mais estruturada é um dos motivadores, por exemplo, da BlackWin. A plataforma é a primeira no Brasil a conectar mulheres negras que são investidoras-anjo com o ecossistema de inovação e os agentes do mercado de capitais para investirem em negócios liderados por pessoas pretas.

Segundo **Jéssica Rios**, fundadora da BlackWin, alguns pontos são essenciais para o mercado de capital de risco se alinhar à agenda. Um deles é o olhar para as estruturas internas da perspectiva da equidade racial, de maneira a dar o exemplo (“walk-the-talk”). Além disso, o mercado precisa criar mais produtos financeiros pensando na questão racial, eliminando os critérios que ainda são excludentes para os pretos.

“Os processos de investimento também precisam incluir uma lente de diversidade, tanto para os recursos que ainda serão alocados quanto para o estoque. É necessário criar no Brasil uma tese de investimento racial”, defendeu Jéssica.



Com o apoio da ANBIMA e do [ICE](#) (Inovação em Cidadania Empresarial), a BlackWin produziu recentemente o [guia "Estratégia de Investimento Inteligente em Diversidade para Instituições e Gestoras de Investimento"](#).

## Índice de diversidade

A **B3**, outro ente central do ecossistema financeiro brasileiro, contribui para o aumento da equidade racial com iniciativas como a criação de um índice baseado em aspectos de raça e gênero e outros recortes de diversidade, o IDiversa. “É o único índice de ações do tipo na América Latina, servindo de referência para investimentos em empresas que têm um olhar especial para a diversidade”, disse **Ana Buchaim**, vice-presidente de Pessoas, Marketing, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social da B3.



Lançado em 2023, o IDiversa tem na carteira 79 ativos de 75 empresas. Segundo Buchaim, o indicador torna-se mais uma referência para os investidores interessados em alocar recursos em companhias diferenciadas em termos do pilar “S” da sigla ESG. Mesmo tendo sido lançado há poucos meses, o IDiversa já tem efeitos concretos, como a criação, pelo Banco do Brasil, de um ETF (fundo de índice) que replica a carteira do índice. Buchaim lembrou ainda que a B3 atuou de maneira próxima com a CVM em 2023 para ter acesso aos quadros funcionais de empresas listadas e poder observar a realidade concreta da inclusão de pessoas pretas entre os colaboradores das companhias abertas.

A questão da equidade de gênero no mercado de capitais também é pauta no **BNDES**. Por lá, a lição de casa começou internamente — por exemplo, com a adoção de cotas para a população preta nos concursos para cargos no banco. Atualmente, 30% das vagas são reservadas para o sistema de cotas, segundo **Thiago Thobias**, assessor especial do BNDES.



O banco tem um grupo de trabalho que debate as questões raciais e investe na transformação do Cais do Valongo, área da cidade do Rio de Janeiro a que chegaram da África milhões de escravizados ao longo de séculos. A ideia é fazer dessa região de grande importância histórica uma referência também cultural e antropológica.

### Assista à II Conferência ESG Racial na íntegra:

#### Sobre o Pacto de Promoção da Equidade Racial

O Pacto é uma iniciativa que se dedica a desenvolver um Protocolo ESG Racial que leve essa questão ao centro do debate econômico e às estratégias das empresas. A ANBIMA é apoiadora do Pacto e patrocinou o evento – o fortalecimento das nossas iniciativas de diversidade e inclusão é parte da agenda estruturante do **ANBIMA em Ação**, conjunto de atividades que elegemos como prioritárias para o biênio 2023/2024.

#### Conheça o ANBIMA em Ação

ANBIMA em Ação é o conjunto das principais iniciativas da Associação para este e o próximo ano. Esse planejamento estratégico foi elaborado a partir de uma ampla consulta aos nossos associados, instituições parceiras, reguladores e lideranças da ANBIMA e resultou em três grandes agendas de trabalho: Agenda de Desenvolvimento de Mercado, Agenda de Serviços e Agenda Estruturante. [Confira cada uma aqui](#).

---

### Investimento privado é essencial para melhora das condições educacionais da população preta e na promoção da equidade racial no mundo corporativo

**Organizações sociais e empresas podem atuar ativamente para reverter a desigualdade entre pessoas pretas e brancas, segundo debates da 2ª Conferência Empresarial ESG Racial**

Existem leis no Brasil que preveem [cotas raciais](#) para acesso à educação e que tornam obrigatório o ensino da [história afrobrasileira](#) nas escolas. Mas contar apenas com legislação não é suficiente para que a população preta tenha melhor acesso a educação e oportunidades no mercado de trabalho: é essencial que as empresas e organizações privadas também fomentem essa agenda. Esse foi o mote da [2ª Conferência Empresarial ESG Racial](#), realizada pelo Pacto de Promoção da Equidade Racial nos dias 29 e 30 de novembro em São Paulo.

O evento foi organizado para cerca de mil pessoas, com aproximadamente 500 empresas participantes e contou com patrocínio da ANBIMA, que é apoiadora do Pacto – o fortalecimento das nossas iniciativas de diversidade e inclusão é parte da agenda estruturante do [ANBIMA em Ação](#), conjunto de atividades que elegemos como prioritárias para o biênio 2023/2024.

Com o tema “Investimento social privado em educação – Caminhos para transformação social”, a conferência ressaltou dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), do **IBGE**, que mostram que há uma lacuna de dez anos que separa pessoas pretas e brancas no ensino médio. Segundo dados de 2022, 18% das pessoas pretas de 18 a 24 anos estavam cursando o ensino superior no Brasil. Entre os brancos da mesma faixa etária, o percentual era de 35%. Dos 9,5 milhões de jovens de 14 a 24 anos que estão fora do sistema educacional, 70% são pretos e 27% são brancos. Um desafio adicional é o fato de ainda serem escassas as estatísticas com recorte racial quando se trata de educação.

### [+ Mercado de capitais tem papel central no financiamento da agenda antirracista e no engajamento dos investidores](#)

Nesse sentido, o papel das empresas é o de promover ações afirmativas e programas efetivos para, além de combater a desigualdade racial na educação, evitar que essa tragédia seja replicada nos quadros funcionais. Essa é, inclusive, uma das bandeiras do Pacto, iniciativa que se dedica a desenvolver um Protocolo ESG Racial que leve essa questão ao centro do debate econômico e às estratégias das empresas.

“É preciso entender a realidade da população preta sob uma perspectiva também econômica. Não dá para colocar band-aid em fratura exposta”, destacou **Vitor Del Rey** (foto), presidente e fundador do [Instituto Guetto](#), organização que cria alianças antirracistas para promover mobilidade social por meio da educação.



### **Da educação ao mundo corporativo**

São diversas as ações direcionadas à melhora do acesso da população preta ao mundo corporativo via educação, como as da mineira Fundação Dom Cabral, eleita a sétima melhor escola de negócios do mundo. Segundo Tatiana Santarelli, fundadora e CEO da TeamHub e professora da Fundação, a instituição tem a educação social na sua estratégia desde 2020, o que facilita a inserção dos pretos na educação executiva e aumenta as chances desses alunos de serem contratados. Esse tipo de iniciativa ajuda a derrubar o falso argumento usado por algumas empresas de que não contratam pretos por não encontrarem profissionais qualificados nesse recorte.

Na outra ponta, as empresas devem se sensibilizar para entender a complexidade da questão racial no Brasil e para adotar práticas e processos que permitam a chegada das pessoas negras ao quadro de colaboradores — principalmente a cargos de liderança. “É necessário um conjunto de ações por parte das empresas, somando vagas afirmativas e preparação das equipes de seleção para entenderem a questão racial. As empresas precisam agir diante dessa agenda da mesma forma como agem nos próprios negócios”, comentou **Miguel Castilho** (foto), gerente nacional na [Oracle Academy no Brasil](#).



### **Letramento racial**

O caminho ainda é longo, mas existe uma quantidade crescente de empresas em busca de letramento sobre a questão da equidade racial, afirmou **Alberto Cordeiro**, sócio da [McKinsey & Company Brasil](#). Segundo ele, a cada dia mais organizações estão interessadas em consultoria para endereçarem esse ponto da porta para dentro. “Para orientar essas empresas, nos baseamos em três pilares: conscientização dos líderes, mudanças em processos e sistemas e capacitação”, detalhou.

Abrir espaço para pessoas pretas assumirem posições de liderança tende a agilizar a implementação da agenda de equidade racial, à medida que líderes pretos têm a empatia necessária para lidar com a questão. “É preciso que os pretos deixem de ser apenas o público impactado pelas políticas e ações sociais com recorte racial. Eles devem ocupar também os espaços de decisão”, defendeu Marisa Santana, gerente de Impacto Social e ESG no Nubank.

### **Intencionalidade**

Está evidente que as empresas precisam se mexer, mas com o cuidado de agir com intencionalidade. Ou seja, devem ser genuínas nas práticas e ações antirracistas, como observou o advogado **Fabiano Machado**, sócio fundador do escritório [PMR](#), com atuação no segmento de compliance.

“As empresas devem entender que têm culpa quando não compreendem a estrutura do racismo”, disse. Para ele, uma atuação saudável das organizações na questão racial passa por algumas etapas: combater a falsa oposição entre valores e potencial de geração de lucros, compreender que não existe ESG sem o “S” e não pensar esse “S” apenas do ponto de vista da filantropia. “O C-level das empresas precisa estar convencido de que a questão da equidade racial é também uma questão do negócio”, ressaltou.

Essa percepção não é apenas local: a experiência internacional também mostra a necessidade de sensibilização dos altos escalões. “Nosso desafio enquanto profissionais pretos que já chegaram ao mundo corporativo é ajudar os líderes brancos a entender seus papéis nessa dinâmica. Eles precisam realmente ter intenção quando olham a agenda de equidade racial”, pontuou **Byna Elliott** (foto), head de Advancing Black Pathways do banco [JPMorgan](#).



### **Conheça o ANBIMA em Ação**

ANBIMA em Ação é o conjunto das principais iniciativas da Associação para este e o próximo ano. Esse planejamento estratégico foi elaborado a partir de uma ampla consulta aos nossos associados, instituições parceiras, reguladores e lideranças da ANBIMA e resultou em três grandes agendas de trabalho: Agenda de Desenvolvimento de Mercado, Agenda de Serviços e Agenda Estruturante. [Confira cada uma aqui](#).

---

### **Diversidade: pessoas aliadas têm papel essencial na agenda de equidade e inclusão das empresas**

#### **Entender a importância da pessoa aliada como porta-voz da equidade no mundo corporativo foi tema do segundo workshop da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão de 2023**

Colaboradores que não pertencem aos grupos sub-representados nem sempre se sentem parte da agenda de diversidade e inclusão das empresas. Dentre essas pessoas, estão homens brancos e héteros que ocupam altos cargos na hierarquia ou postos intermediários de gerência. Sensibilizá-los e engajá-los são premissas para que a cultura inclusiva possa, de fato, criar raízes nas instituições. Foi essa a base da conversa do Workshop O papel da pessoa aliada, realizado pela [Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão](#) no dia 23 de novembro.

O evento online envolveu mais de 60 representantes de instituições dos mercados financeiro e de capitais e faz parte da agenda estruturante do ANBIMA em Ação, conjunto de atividades que elegemos como prioritárias para o biênio 2023/2024.

### **Quem são as pessoas aliadas?**

Existem diferenças entre pessoas aliadas e pessoas simpatizantes da causa. As primeiras não necessariamente pertencem aos grupos sub-representados, mas estão ao lado deles. Alguns exemplos são homens que atuam ativamente pela redução do machismo e sexismo, pessoas brancas que combatem intencionalmente o racismo, heterossexuais que se envolvem na luta contra a LGBTfobia, pessoas sem deficiência que condenam explicitamente o capacitismo.

Essas pessoas utilizam seus ativos, poder, cargo e influência para abrir oportunidades e portas por meio de seus privilégios, além de se posicionarem de forma contundente quando presenciarem atos excludentes. Já as pessoas simpatizantes não se envolvem diretamente na transformação necessária, nem em ações que repudiam diferentes preconceitos.

### **Diversidade e inclusão não são exclusivas de grupos minorizados**

Um dos maiores desafios enfrentados pelas corporações é o engajamento da média gerência. Esses profissionais têm especial importância porque são os que contratam e demitem, apoiam o desenvolvimento dos colaboradores, indicam promoções e aumento de salários. Entretanto, muitos deles têm críticas veladas às questões de equidade, não participam nem empreendem esforços para garantir pluralidade nos times.

Para sensibilizá-los é preciso quebrar alguns estereótipos, como a ideia de que atuar pela diversidade e inclusão é papel dos grupos minorizados, porque são eles que têm lugar de fala.

“O lugar de fala traz, na sua essência, a consciência do papel do indivíduo nas lutas, criando uma lucidez de quem é protagonista ou coadjuvante no cenário de discussão. Não pode haver silenciamento de vozes, mas a liberdade para cada grupo se reconhecer e entender em qual espaço se encontra e falar com propriedade a partir dele”, explicou **Margareth Goldenberg**, consultora de diversidade e inclusão. “O objetivo não é restringir a troca de ideias, encerrar uma discussão ou impor uma visão, mas abrir uma nova janela, com a perspectiva de alguém que antes não podia se expressar livremente em sociedade”, afirmou.

### **Atitudes das pessoas aliadas no contexto da empresa**

Para ampliar o número de pessoas aliadas, especialmente entre lideranças e gestores, é importante superar barreiras causadoras do não engajamento, como a falta de empatia ou apatia diante dos desafios enfrentados pelos grupos minorizados; o medo de que ações intencionais focadas na diversidade podem retirar direitos e privilégios dos não sub-representados; e a ignorância por não conhecer os impactos positivos da inclusão para todos e todas.

“Ao identificar o que causa a falta de empatia ou descaso com o tema, pode-se propor rodas de conversa, especialmente entre homens, para dialogar sobre temas como a masculinidade tóxica, que é prejudicial para eles também”, exemplificou a consultora.

Profissionais que não se enquadram nos grupos sociais identitários demonstram que são aliados da diversidade e inclusão quando têm consciência de seu poder e privilégio, sabendo colocá-los a serviço do bem-estar coletivo. Também fomentam ambientes empáticos, em que todos sejam ouvidos e respeitados, criando mecanismos para dar visibilidade ao tema e influenciar a tomada de decisão de lideranças.

A pessoa aliada é aberta ao diálogo e à escuta, mesmo quando as opiniões são divergentes. Sabe fazer avaliações justas, baseadas no desempenho dos colaboradores. Em situações em que há preconceito, posiciona-se claramente e age de acordo com sua narrativa.

“Alinhamento entre discurso e atitudes cotidianas tem um impacto enorme no time. Palavras sutis, microagressões e atos de exclusão não intencionais, ou omissão com comportamentos não inclusivos de terceiros, reforçam facilmente o status quo. São necessários energia e esforço deliberado para criar uma cultura inclusiva, que começa quando prestamos mais atenção ao que falamos e fazemos diariamente”, concluiu Margareth.

### **Exemplos de práticas**

**Adriano Bandini**, especialista em diversidade e inclusão do **Itaú Unibanco**, compartilhou a experiência da empresa para envolver as altas lideranças nas estratégias da Área de Pessoas cujo objetivo é ampliar a pluralidade nas equipes.

“Definimos metas e indicadores de diversidade e inclusão para cada marcador identitário e os apresentamos aos investidores. Nos pilares de raça e gênero, temos as metas também para os cargos de liderança. Dessa forma, engajamos os executivos utilizando o viés reputacional. Colocamos a diversidade na partida para as lideranças pensarem como conquistá-la, fortalecendo os princípios e valores do banco”, explicou Bandini.

Para apoiar as ações e a tomada de decisão dos altos executivos, a área elaborou jornadas de diversidade para cada diretoria, com workshop sobre o impacto de vieses inconscientes; escuta dos grupos de afinidade; letramento técnico sobre os pilares de diversidade; desenvolvimento de agenda de ações para aprovação da diretoria executiva e avaliação periódica das iniciativas. “Temos percebido um engajamento pessoal com a pauta, ampliando a manutenção da agenda no longo prazo”, ressaltou Adriano. Essa dinâmica também ampliou a visão do diretor-executivo, que consegue enxergar como cada área está avançando e solicitar mudanças quando necessárias.

Os resultados sobre as metas são acessíveis a todos, o que favorece uma concorrência saudável entre as áreas em busca de melhores índices, assim como evidenciam onde são necessários mais recursos para o cumprimento dos objetivos traçados.

### **Conheça a Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão**

A Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão busca fomentar esses temas nos mercados financeiro e de capitais. O foco das atividades são profissionais que atuam em instituições financeiras nas áreas de gestão de pessoas, sustentabilidade, diversidade e inclusão ou que tenham poder gestor para promover a transformação dentro das casas. A Rede está aberta a qualquer instituição, associada ou não à ANBIMA. Para participar, basta [preencher este formulário](#) e selecionar as atividades da agenda de iniciativas para 2023.

### **Conheça o ANBIMA em Ação**

ANBIMA em Ação é o conjunto das principais iniciativas da Associação para este e o próximo ano. Esse planejamento estratégico foi elaborado a partir de uma ampla consulta aos nossos associados, instituições parceiras, reguladores e lideranças da ANBIMA e resultou em três grandes agendas de trabalho: Agenda de Desenvolvimento de Mercado, Agenda de Serviços e Agenda Estruturante.

[Confira cada uma aqui.](#)

---

### **A autorregulação e a sustentabilidade do mercado**



O que acontece quando o mercado decide estabelecer regras para si próprio, supervisionar a si mesmo e impor penalidades àqueles que não cumprirem as normas? A história mostra que o resultado é um ambiente negocial mais saudável, que oferece segurança e previsibilidade a todo o ecossistema. Por consequência, são criadas condições propícias ao crescimento sustentado, com um círculo virtuoso em que ganham todos os agentes, incluindo o investidor.

No caso específico do mercado de capitais brasileiro, a prática atende pelo nome de autorregulação e existe há 25 anos, quando foi lançado o primeiro código de boas práticas da ANBIMA (Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais). Desde então, esse mecanismo ganhou legitimidade e reconhecimentos nacional e internacional. Hoje, são seis códigos em vigor, seguidos voluntariamente por cerca de 1.300 instituições que representam quase que a totalidade do mercado.

### [Saiba mais sobre a história da autorregulação](#)

São vários os diferenciais da autorregulação, a começar pelo caráter voluntário, tanto de quem trabalha na elaboração das regras como das instituições que se dispõem a segui-las. Também são voluntários os membros que compõem os conselhos, órgãos responsáveis por julgar os casos de inconformidade.

A transparência dos processos de fiscalização, criados para supervisionar o cumprimento das regras, também contribuem para o êxito do modelo. As atividades de supervisão têm caráter primordialmente educativo – penalidades são aplicadas somente em casos que persistem na inconformidade às regras – e todos os recursos advindos destas penalidades têm destino certo: ações voltadas à educação do investidor e dos profissionais de mercado.

Além de referência para o mercado, a autorregulação obteve o reconhecimento do regulador. Por meio de convênios, a Associação compartilha informações e dados com a CVM, em uma cooperação que contribui para a redução dos custos de observância para as instituições, liberação de esforços para atividades mais estratégicas por parte do regulador e garantia de transparência e proteção para o investidor.

Nestes 25 anos, a autorregulação da ANBIMA mostrou-se dinâmica e à altura dos desafios enfrentados. Tão importante como comemorar os avanços até aqui é olhar para a frente, para garantir que a autorregulação mantenha a relevância diante das transformações que apontam para mudanças estruturais no mercado de capitais. E elas são muitas, a começar pelos ativos digitais, que já são uma realidade. Essa transição impõe ajustes a uma série de atividades, como avaliação de risco, interoperabilidade de sistemas, custódia e mecanismos de liquidez, para citar só alguns. São todos desafios para a regulação e para a autorregulação. .

O uso cada vez mais intensivo de novas soluções e modelos de negócios vem na esteira de um movimento ainda mais amplo, de fim das barreiras geográficas em função dos avanços tecnológicos e dos sistemas descentralizados. Isso torna imprescindível que as regras sejam aprimoradas à luz das regulações internacionais, sob pena de desalinhamento em relação a importantes mercados.

No campo das redes sociais, o crescimento do número e do alcance dos influencers, os influenciadores digitais que falam sobre investimentos, expõe a necessidade de alguma ordenação nesse território. Esse trabalho já começou com o lançamento de regras para a contratação de influenciadores por parte das instituições financeiras.

O aumento do interesse por ativos ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança) traz uma nova dinâmica aos agentes, seja em termos de métricas, taxonomia, avaliação de risco e até mesmo cultura de gestores e investidores. A autorregulação já deu os primeiros passos, mas precisa evoluir para alavancar ainda mais essa pauta.

Não se pode falar em desenvolvimento do mercado de capitais sem um dos seus principais atores, que é o investidor. Muito já se avançou com as práticas de suitability (perfil do investidor), mas tê-lo ao centro dos processos é o grande desafio para a autorregulação, afinal é em torno dele que giram os negócios. Transparência de processos e clareza de informações se traduzem em segurança e proteção para o investidor. Em última instância, é isso que vai assegurar a sustentabilidade para a indústria de investimentos e para o mercado de capitais, e é esse o grande propósito da autorregulação.

**Fonte:** [Anbima](#), em 07.12.2023.