

Dados inéditos de gênero, raça e deficiências das pessoas que trabalham no setor fazem parte dos achados

000027

O mercado de capitais é formado por 35,4% de **mulheres** e a **gerência** é o nível hierárquico mais perto do **equilíbrio de gênero** (são 55,5% de homens e 42,9% de mulheres). Os números fazem parte da segunda edição da pesquisa Diversidade e Inclusão no Mercado de Capitais.

"São informações inéditas e necessárias para o avanço da agenda de diversidade e inclusão. Dados transparentes e confiáveis são a base para construir iniciativas concretas. Ter tantas instituições com essas informações estruturadas e dispostas a dar transparência sobre os números mostra que o mercado está engajado na pauta", explica **Marcelo Billi**, nosso superintendente de Sustentabilidade, Inovação e Educação.

A pesquisa foi realizada com 154 instituições associadas, associadas, que seguem a autorregulação da Anbima ou que integram a **Rede Anbima de Diversidade e Inclusão**. A iniciativa faz parte da agenda da Rede, que integra o plano de continuidade do [Anbima em Ação 2025/2026](#), conjunto de metas que elegemos como prioritárias para este e o próximo ano. Os resultados servirão de base para traçarmos as próximas iniciativas de fomento à diversidade no nosso setor.

[**Confira os resultados na página especial**](#)

O levantamento também mapeou **iniciativas práticas**, grau de **maturidade** e principais **desafios**. Os achados revelam, por exemplo, que o mercado se considera mais engajado com o tema do que em 2022. E, ainda, que essa percepção melhora entre os integrantes da Rede. Vale lembrar que esse fórum nasceu como resultado a uma demanda por políticas e práticas identificadas na primeira edição da pesquisa.

[**Faça o download do relatório ou continue a matéria para saber mais.**](#)

Equilíbrio de gênero

O resultado do setor em gênero é influenciado pelas **assets**, que são a maioria das instituições participantes da pesquisa e possuem 31,9% de mulheres. "O engajamento das assets aumentou muito nos últimos anos. É só notar como cresceu o número de respondentes à nossa pesquisa e a participação das instituições na rede. O desafio adicional do segmento é que estamos falando de empresas pequenas e médias, com equipes e rotatividade menores", afirma Billi. No caso dos bancos, as mulheres são 43,4%, e nas corretoras e distribuidoras, 40,9%. As mulheres são maioria (52,6%) em "outros segmentos", que inclui outras instituições do universo financeiro não abarcados pelas demais categorias.

Ciente da necessidade de avançar, o mercado mostra intencionalidade para buscar a equidade de gênero. A **contratação com foco em grupos minorizados** é implementada por 59% das instituições, com priorização de mulheres (45%). **Pessoas pretas** (31%) e **pessoas com deficiência** (28%) aparecem na sequência, seguidas de vagas para **multigerações** (24%) e **pessoas LGBTQIA+** (14%).

"As mulheres são o público-alvo mais priorizado nas práticas de inclusão, seguidas por pessoas pretas e pardas. Essa intencionalidade reflete a postura das casas em atuar para ampliar a representação desses públicos nas equipes, alcançando um patamar mais próximo do que representam na sociedade brasileira", analisa o superintendente.

Perfil de raça e deficiências

Assim como em gênero, o recorte de raça tem os melhores resultados nos cargos de gerência.

Enquanto o setor como um todo tem 80,9% de pessoas brancas, 15,5% de pretas e pardas, 3,5% de amarelas e 0,1% de indígenas, nesse nível hierárquico especificamente a representatividade é de 73,6% de brancas, 23,5% de pretas e pardas, 2,8% de amarelas e 0,1% de indígenas.

[Confira o relatório de diversidade em inglês.](#)

Ações práticas

Iniciativas focadas em **parentalidade, desenvolvimento profissional e contratação de grupos minorizados** são as mais adotadas pelo mercado: todas têm adesão de mais da metade das instituições. "Iniciativas pragmáticas ajudam a evoluir na agenda de maneira mais imediata. Ao mesmo tempo, funcionam como pontos de partida para a evolução rumo a ações mais estratégicas e com uma perspectiva ESG abrangente", observa o executivo.

A maior parte das instituições tem espaço para avançar na **definição de compromissos, metas e censo das equipes**, que são implementadas por 34%, 28% e 27%, respectivamente, e sustentam a diversidade no longo prazo. "O desafio é alinhar aspectos de maior fôlego, como metas, com ações práticas de curto prazo. Esse tende a ser o caminho para o desenvolvimento consistente e sustentável dessa agenda no setor", diz.

Engajamento

A pesquisa mostra o setor mais engajado: **92% das instituições avaliam que a agenda D&I evoluiu desde 2022 e nenhuma identifica retrocesso**. As casas também têm percepção positiva quanto à própria atuação: **55% se consideram engajadas** – mais que os 37% que tinham essa autoavaliação em 2022. Para a maior parte (84%), a própria atuação evoluiu e apenas 16% acham que a agenda estagnou dentro de casa.

A avaliação positiva aumenta entre as que participaram pelo menos uma vez da Rede Anbima de Diversidade e Inclusão, plataforma aberta de compartilhamento de informações e experiências. Nesse recorte, 93% perceberam algum grau de evolução e só 7% identificam estagnação, frente a 84% e 16%, respectivamente, na média geral.

"A criação da Rede foi uma resposta à demanda do mercado por conhecimento técnico, debates qualificados e troca de experiências sobre diversidade. Essa busca por parâmetros e políticas foi um dos desafios revelados na primeira edição da pesquisa", conta o superintendente. "O fato de as casas que se conectam com a Rede terem melhorado sua própria percepção de engajamento mostra que se aproximar de grupos e movimentos ligados a diversidade pode ajudar a se comprometer com a pauta e impulsionar o mercado", acrescenta.

Desafios

Ampliar o **engajamento das lideranças** na condução dos processos é principal **desafio** para 42%.

"As lideranças são cruciais para consolidar a diversidade nas instituições, pois estabelecem prioridades estratégicas e atuam sobre as estruturas institucionais que podem fortalecer a inclusão como um valor compartilhado da companhia", afirma Billi.

Entre as equipes, a pauta provoca simpatia. Apenas 9% das instituições consideram o engajamento de colaboradores como desafio para a evolução. "Isso evidencia a identificação dos times com a agenda, o que facilita o processo de aculturação", comenta. Os percentuais ficam nessa faixa para assets (9%) e corretoras e distribuidoras (8%). Entre os bancos, o cenário é ainda mais positivo: nenhuma casa indicou resistência dos colaboradores como obstáculo a ser superado.

Sobre a pesquisa

A segunda edição da pesquisa de Diversidade e Inclusão no Mercado de Capitais teve 154 instituições participantes. Os respondentes são casas associadas, que seguem a autorregulação da Anbima ou que integram a Rede Anbima de Diversidade e Inclusão. As respostas para o levantamento foram captadas entre agosto e setembro de 2024 por meio de um questionário enviado por e-mail.

As instituições foram classificadas em quatro categorias, de acordo com o segmento em que atuam e a declaração feita na pesquisa: **assets** (gestoras e alocadoras de recursos); **bancos** (comerciais, de investimento, múltiplos e conglomerados); **corretoras e distribuidoras**; e **outras** (serviços financeiros não incluídos nas demais categorias).

Conheça o Anbima em Ação

O **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, novos players, reguladores e lideranças da Anbima que resultou em uma agenda apoiada em três pilares: representatividade, inteligência de dados e redução do custo de observância. Além das iniciativas sob estes três pilares indicados na consulta, o Anbima em Ação 2025-2026 inclui temas que já estão em andamento, seja porque são estratégicos para o mercado ou para o futuro da Associação: sustentabilidade, investimento internacional, finanças digitais, inteligência artificial e educação. [Confira cada uma.](#)

Fonte: [Anbima](#), em 02.09.2025.