

ESG e diversidade racial: riscos, desafios e oportunidades das instituições financeiras do IDIVERSA B3

Ana Carolina De Souza

acarolina.souza1@gmail.com

MBA em Gestão de Riscos e Compliance

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

José Orcélio do Nascimento

jorcelio@uol.com.br

Doutor em Administração

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

Ricardo Pereira Trefiglio

ricardo.trefiglio@online.uscs.edu.br

Mestre em Administração

Universidade de São Caetano do Sul - USCS

Elúbian de Moraes Sanchez

elubian.sanchez@fecap.br

Doutora em Contabilidade e Controladoria

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

Marcus Vinicius Moreira Zittei

marcus.zittei@fmu.br

Doutor em Ciências Contábeis e Administração

Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU

Resumo: Este artigo discute a importância crescente da ampliação da diversidade racial no mercado financeiro brasileiro, que impulsiona as empresas a intensificar suas ações de diversidade e inclusão no pilar social do ESG. Nesse contexto, a B3 lançou em agosto de 2023 o IDIVERSA, primeiro índice de diversidade com foco em gênero e raça na América Latina, medindo o desempenho de empresas que se destacam nesses critérios. No entanto, há uma tendência global de queda nos investimentos em ESG, exemplificada por empresas dos EUA, que têm reduzido drasticamente seu apoio a propostas ambientais e sociais. Diante desse cenário misto (crescimento no Brasil vs. retração global), a pesquisa questiona a real configuração dos cargos de liderança nas principais instituições financeiras brasileiras listadas no IDIVERSA da B3. O objetivo é verificar se a presença de pessoas negras reflete as iniciativas de diversidade racial e se a retração global em investimentos ESG também será observada no Brasil. A metodologia do estudo é qualitativa e descritiva, utilizando análise documental dos Formulários de Referência de 2024 das 11 instituições financeiras presentes no IDIVERSA. O texto justifica a escolha do setor financeiro por seu peso econômico e pressão social por mais diversidade e inclusão.

Palavras-Chave: ESG; Diversidade Racial; IDIVERSA B3; Mercado Financeiro.

1. Introdução

Em 25 de maio de 2020, na cidade de Minneapolis, Minnesota, nos EUA, George Floyd, um homem negro foi assassinado por um policial branco. A abordagem violenta foi registrada por pessoas que acompanhavam a cena e protestavam em defesa do homem que, sem nenhuma defesa, morreu após ser torturado publicamente (Hill et al, 2022). No mesmo ano, em 19 de novembro, em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, João Alberto Silveira Freitas, também um homem negro, foi morto após ser severamente agredido no estacionamento de um supermercado por dois seguranças brancos, incluindo um policial. A agressão também foi registrada e amplamente divulgada pela mídia brasileira e pelas redes sociais. (Portal G1, 2020).

A morte de George Floyd desencadeou uma onda global de protestos liderados pelo movimento Black Lives Matter, que segue amplamente atuante nos dias atuais. No Brasil, também sob forte influência do movimento Black Lives Matter, localmente conhecido como “Vidas Negras Importam”, houve grande comoção popular exigindo justiça pela morte de João Alberto Silveira Freitas.

Esses eventos também impulsionaram um movimento da sociedade em resposta às cobranças em prol de ambientes mais plurais e, por conseguinte, exigindo um mercado de trabalho mais diverso e inclusivo. Como consequência, notou-se um maior movimento no mundo corporativo em direção a ações mais incisivas de diversidade, sobretudo ampliando a divulgação de esforços antirracistas e de inclusão de pessoas negras nas organizações.

Assim, ainda no período da pandemia por Covid-19, os temas abrangentes a ESG adquiriu maiores espaços nas organizações e receberam recursos financeiros robustos de governos e de iniciativas privadas para elaborar e pôr em prática as iniciativas de sustentabilidade, diversidade e governança. Diversidade tornou-se, então, assunto prioritário no universo corporativo e, em relação à diversidade racial, ganhou destaque após a sensibilização da sociedade no combate mais incisivo ao racismo.

Nesse sentido, em alinhamento com o contexto acima e reconhecendo a diversidade como um importante ativo reputacional nas organizações, em agosto de 2023 é lançado pela B3 o IDIVERSA, o primeiro índice de diversidade com foco em gênero e raça da América Latina. Inicialmente composto por 79 ativos de 75 empresas, esse índice mensura o desempenho das ações de organizações que são destaque no mercado em relação aos temas de diversidade de gênero e raça (B3 S.A., 2023).

No entanto, em contraponto ao cenário positivo descrito anteriormente, é possível notar uma tendência de queda nos investimentos e nas iniciativas de apoio e implementação de diversidade em mercados de liderança mundial. No mês de agosto de 2024, a Black Rock Inc., uma das maiores companhias de investimentos do mundo, divulgou no relatório “2024 Global Voting Spotlight” a redução drástica em sua injeção de recursos em projetos para ESG. A companhia apoiou somente 4% das propostas ambientais e sociais dos acionistas no período de prospecção de 2024. Esse número ficou ainda abaixo dos cerca de 7% destinados em 2023 e 21% destinados em 2022. O relatório especifica:

[...] o número de propostas focado em questões climáticas e de capital natural (ambiental) ou nos impactos das empresas nas pessoas (social) superou o número de

propostas de governança. Em nossa avaliação, a maioria delas foi exagerada, demandava mérito econômico ou procurava resultados que dificilmente promoveriam valor para os acionistas no longo prazo. Uma porcentagem significativa estava focada em negócios de riscos que as empresas já tivessem processos em vigor para resolver, tornando-os redundantes.

Ao constataremos a existência de um crescentemente cenário desfavorável para a evolução de investimentos e diretrizes de diversidade em organizações relevantes do mercado externo, e de um notável crescimento de iniciativas privadas para a promoção da igualdade de gênero e de raça em companhias no mercado interno, nos deparamos com algumas questões a respeito do atual cenário brasileiro e das reais possibilidades para a ampliação da diversidade racial no âmbito nacional.

A partir do contexto supracitado, levanta-se a seguinte questão: qual a atual configuração dos cargos de liderança nas principais instituições financeiras brasileiras listadas no IDIVERSA da B3? Dessa forma, a pesquisa tem como objetivo principal questionar se a presença de pessoas negras nessas organizações nos últimos anos reflete as iniciativas criadas para ampliar a diversidade racial. E ainda, de forma mais específica, verificar se a tendência à retração nas ações e nos aportes financeiros para os programas do pilar social de ESG também poderá ser observada no Brasil.

Considerando os fatores apresentados acima, este artigo tem como justificativa central analisar as diretrizes de diversidade racial das principais instituições financeiras listadas atualmente no Índice de Diversidade da B3 e, a partir da análise comparativa das informações apresentadas nos respectivos formulários de referência, demonstrar como essas organizações subvertem investimentos e administração de recursos que deveriam ser destinados à promoção da equidade racial entre seus representantes nos cargos de liderança para a manutenção de uma liderança normativa.

2. Fundamentação Teórica

A escolha por delimitar a pesquisa a somente empresas do setor financeiro listadas no IDIVERESA se justifica pelo peso econômico do setor diante de grades demandas sociais. Como expõem Coelho e Hein (2021), no contexto do capitalismo contemporâneo, as empresas do setor financeiro, por causa de seus lucros crescentes, têm sido os principais alvos de pressão pela inclusão, realizadas por movimentos sociais brasileiros que trabalham com direitos humanos.

Ademais, também foram consultados como fontes primárias de dados empíricos o Índice de Diversidade da B3 (de setembro a dezembro de 2024), e os relatórios integrados e gerenciais dos anos de 2024 (anual) e 2025 (parcial) das instituições financeiras que compõem a carteira desse índice.

2.1. ESG e Instituições Financeiras

Os assuntos relacionados a ESG têm sido amplamente utilizados dentro e fora do ambiente corporativo para fazer alusão aos principais pilares de formulação de políticas e ações adotadas por organizações a fim de orientar o relacionamento com a sociedade, aprimorar os meios de governança e tornar os negócios mais sustentáveis ambientalmente.

O termo aparece inicialmente em 2004, em um relatório divulgado pelas Nações Unidas em conjunto com o Banco Mundial e desenvolvido em parceria com as principais instituições financeiras da época. Intitulado *Who Care Wins*, o documento.

[...] é o resultado de uma iniciativa conjunta de instituições financeiras que foram convidados pelo Secretário-Geral das Nações Unidas, Kofi Annan para desenvolver diretrizes e recomendações sobre como integrar melhor a governança ambiental, social e corporativa questões em gestão de ativos, serviços de corretagem de valores mobiliários e funções de investigação associadas. Vinte instituições financeiras de 9 países com ativos totais sob gestão superiores a 6 bilhões de dólares participaram no desenvolvimento deste relatório.

O conceito de Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança, em português) deixou de ser uma tendência no direcionamento de investimentos para se consolidar como um pilar fundamental nas estratégias e nas operações de instituições financeiras de maneira global, e o mesmo pode ser percebido nas companhias brasileiras do setor. A crescente conscientização sobre os impactos ambientais e sociais das atividades econômicas, aliada à percepção de que fatores ESG pode influenciar o desempenho financeiro a longo prazo, impulsionou a integração desses critérios no setor financeiro. Compreender as origens do ESG e as tendências atuais no contexto das empresas brasileiras é crucial para navegarmos neste cenário em constante evolução.

As raízes do que hoje conhecemos como ESG remontam a décadas passadas, embora a terminologia tenha se popularizado mais recentemente. Nos anos 1960 e 1970, o debate sobre a responsabilidade social das empresas ganhou força, impulsionado por eventos como a crescente preocupação ambiental e movimentos sociais. Investidores começaram a considerar aspectos éticos e sociais em suas decisões, dando origem ao conceito de Investimento Socialmente Responsável – ISR (Sparkes, 2003).

No entanto, o termo ESG como conhecemos hoje ganhou destaque em 2004, com a publicação do relatório *Who Cares Wins* pela Organização das Nações Unidas (ONU), em parceria com diversas instituições financeiras. Este relatório defendia a integração de fatores ambientais, sociais e de governança corporativa nas decisões de investimento, argumentando que esses aspectos não eram apenas questões de ética, mas também poderiam ter um impacto significativo no valor das empresas a longo prazo.

O componente ambiental (E) engloba a forma como uma instituição financeira lida com questões como mudanças climáticas, emissões de gases de efeito estufa, uso de recursos naturais, poluição e gestão de resíduos. Para Bressan et al. (2017) e Eckhardt; Schmidt (2023), no setor financeiro, isso se traduz em avaliar o risco climático em carteiras de crédito e investimento, financiar projetos sustentáveis como, por exemplo, energias renováveis e construção civil com materiais de baixo impacto ambiental, e adotar práticas internas mais ecológicas.

O aspecto social (S) examina o relacionamento da instituição financeira com seus *stakeholders*, incluindo funcionários, clientes, fornecedores e a comunidade em geral. Isso envolve questões como direitos humanos, condições de trabalho, diversidade e inclusão, proteção de dados e o impacto social dos produtos e serviços oferecidos. Instituições financeiras com forte desempenho social tendem a construir uma reputação mais sólida e a atrair e reter talentos e clientes.

A governança (G) refere-se ao sistema de gestão e controle de uma instituição financeira. Isso inclui a estrutura do conselho de administração, a remuneração dos executivos, os direitos dos acionistas, a ética e a transparência nas operações. Uma boa governança é essencial para garantir a responsabilização, a tomada de decisões eficazes e a proteção contra fraudes e corrupção.

No Brasil, a adoção de práticas ESG por instituições financeiras tem ganhado força nos últimos anos, impulsionada por diversos fatores. A crescente pressão de investidores, tanto nacionais quanto estrangeiros, que buscam alinhar seus investimentos com critérios de sustentabilidade, tem sido um motivador importante nesse movimento. Além disso, a regulamentação também tem evoluído, com o Banco Central do Brasil (BCB) incorporando a sustentabilidade em sua agenda regulatória, reconhecendo os riscos climáticos e sociais como potenciais ameaças à estabilidade financeira.

2.1.1 Tendências Atuais de ESG em Instituições Financeiras Brasileiras

A respeito da integração de riscos e das oportunidades de desenvolvimento a partir das temáticas de ESG, é possível notar que as instituições financeiras brasileiras têm gradativamente conciliado iniciativas ambientais, sociais e de governança em seus processos de análise de risco e avaliação de crédito. Isso envolve não apenas identificar os riscos ambientais e sociais que podem afetar seus clientes e, conseqüentemente, sua capacidade de pagamento, mas também identificar oportunidades de financiamento em setores e projetos com impacto positivo.

Já em relação ao financiamento sustentável, nota-se também que há um crescimento significativo desse tipo de negociação no mercado brasileiro, com o aumento da emissão de títulos verdes, sociais e sustentáveis (Green, Social and Sustainability Bonds). Bancos e outras instituições financeiras estão desenvolvendo produtos e serviços que apoiam a transição para uma economia mais verde e inclusiva, como linhas de crédito para energias renováveis, agricultura sustentável e projetos sociais (Santos, 2024).

Paralelamente, a demanda por maior transparência nas práticas ESG das instituições financeiras também tem aumentado. As instituições estão sendo cada vez mais pressionadas a divulgar informações detalhadas e padronizadas sobre seu desempenho ambiental, social e de governança, seguindo frameworks como o Global Reporting Initiative (GRI) e o Sustainability Accounting Standards Board (SASB), além das recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), internacionalmente, e as diretrizes do Banco Central e da CVM, no Brasil (LAB, 2022).

Em resposta a tais demandas, as instituições financeiras investem em campanhas de divulgação junto a acionistas, clientes e sociedade como um todo para mostrar que estão intensificando o diálogo e o engajamento com seus diversos stakeholders para entender suas expectativas e preocupações em relação às questões ESG. Algumas dessas ações incluem, por exemplo, a realização de consultas públicas, a participação em iniciativas setoriais e o estabelecimento de canais de comunicação para receber feedback e sugestões.

Além das questões ambientais, as instituições financeiras brasileiras estão dando maior atenção ao aspecto social do ESG, com iniciativas voltadas para a inclusão financeira, o apoio a comunidades vulneráveis e a promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Muitas instituições financeiras estão buscando alinhar suas estratégias e operações com os 17

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ODS-ONU), que abordam desafios globais como pobreza, desigualdade, mudanças climáticas e saúde (Romero, 2021). Para além destes, Décimo Oitavo ODS é uma iniciativa voluntária do Brasil para promover a igualdade étnico-racial e combater o racismo no país. O objetivo principal é enfrentar as desigualdades que afetam, especialmente, os povos indígenas e a população negra, inserindo a questão da igualdade racial no centro dos esforços para o desenvolvimento sustentável (Ministério da Igualdade Racial, 2024).

No entanto, apesar dos avanços, ainda existem desafios a serem superados para a plena integração do ESG no setor financeiro brasileiro. A falta de padronização e comparabilidade dos dados ESG, a necessidade de maior capacitação e conhecimento sobre o tema e a preocupação com o "greenwashing" (alegações falsas ou exageradas de sustentabilidade) são alguns dos obstáculos que precisam ser enfrentados (Silva et al., 2024).

Em conclusão, o ESG deixou de ser uma pauta marginal para se tornar um elemento central na estratégia e nas operações das instituições financeiras brasileiras. Impulsionado por investidores, reguladores e pela crescente conscientização da sociedade, o setor está em um processo de transformação, buscando integrar os critérios ambientais, sociais e de governança em suas decisões de investimento, gestão de riscos e oferta de produtos e serviços. As tendências atuais apontam para uma maior sofisticação e abrangência dessas práticas, com o potencial de contribuir significativamente para um sistema financeiro mais resiliente, sustentável e alinhado com as necessidades da sociedade e do planeta.

2.2. A Diversidade Racial no Mercado Financeiro Brasileiro

De acordo com um levantamento realizado pelo Instituto Ethos (2024), a distribuição étnico-racial entre os cargos diretivos das mais de 110 empresas participantes é altamente concentrada entre pessoas brancas, conforme apresenta a tabela 1.

Tabela 1: Configuração da Alta Liderança em Empresas Brasileiras

Distribuição por cor ou raça nos altos níveis hierárquicos, em %						
	Branca	Negra	(Preta	Parda)	Amarela	Indígena
Conselho de Administração	93,8	5,9	1,3	4,6	0,2	0,2
Diretoria Executiva	84,0	13,8	1,8	12,0	2,2	0,1

Fonte: Instituto Ethos, 2024 (reprodução parcial).

Conforme demonstrado pelo estudo, a cada 100 executivos de empresas brasileiras, somente 14 são negros. Nos Conselhos Administrativos, o número é ainda menor, reduzido a 6 pessoas negras. Dessa forma, a "ausência de representatividade nos espaços de tomada de decisão (Conselho de Administração, Quadro Executivo e Gerência) dificulta a construção de práticas e políticas que sejam assertivas e promovam a mudança de cultura de que precisamos" (Instituto Ethos, 2024).

A diversidade racial no mercado financeiro brasileiro é um tema de grande relevância, pois reflete questões históricas, sociais e econômicas que moldaram o país ao longo dos séculos. O Brasil é conhecido por sua composição racial diversificada, resultado de um processo histórico de colonização, escravidão e imigração. No entanto, essa diversidade ainda

enfrenta desafios no acesso e na representação no setor financeiro, que historicamente foi dominado por grupos específicos (Paixão, 2025).

A formação racial do Brasil tem raízes profundas na colonização portuguesa, que começou no século XVI, e na escravidão africana, que durou até o século XIX. Durante esse período, milhões de africanos foram trazidos ao Brasil como escravizados, contribuindo para a formação de uma sociedade racialmente diversa, mas marcada por desigualdades sociais e econômicas. Após a abolição da escravidão em 1888, o país passou por processos de marginalização e exclusão social de negros e pardos, dificultando seu acesso a oportunidades econômicas e financeiras. Ainda assim, a presença de pessoas negras e pardas no mercado financeiro tem crescido, impulsionada por políticas de inclusão e ações afirmativas (Santos, 2022; Bento, 2022).

Nos últimos anos, o mercado financeiro brasileiro tem buscado maior inclusão racial, reconhecendo a importância da diversidade para inovação, crescimento e justiça social. Instituições financeiras, fundos de investimento e empresas de tecnologia financeira (*Fintechs*) têm implementado programas de diversidade e inclusão, promovendo a contratação de profissionais negros e pardos, além de apoiar iniciativas de educação financeira voltadas para esses grupos (Diniz et al., 2024). Além disso, fundos de investimento com foco em impacto social e racial têm ganhado destaque, promovendo a inclusão financeira de comunidades historicamente marginalizadas (idem).

Paralelamente, iniciativas adotadas por instituições como a Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e Mercados de Capitais (ANBIMA), a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) e a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) têm incentivado a transparência e a diversidade nas empresas do setor financeiro de modo geral, com destaque para aquelas listadas na bolsa de valores.

Em um dos primeiros estudos institucionais lançados a respeito da diversidade no mercado financeiro, a FEBRABAN destacou o pioneirismo e organização do setor bancário brasileiro na valorização da diversidade no ambiente de trabalho (FEBRABAN, 2008). Mais recentemente, a ANBIMA efetuou junto aos seus associados uma pesquisa que visa a entender como o mercado de capitais percebe o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), qual o nível de maturidade das instituições e de suas políticas, e qual a opinião que elas têm sobre o papel da ANBIMA na promoção do assunto (ANBIMA, 2022).

Outra iniciativa relevante para os temas de ESG e DE&I no setor financeiro, o Laboratório de Inovações Financeiras (LAB) publicou um estudo comparativo entre iniciativas adotadas em países como Estados Unidos, Austrália, França, Canadá e Chile, e demonstrar como está o mercado de capitais brasileiro em relação à transparência em diversidade, principalmente a respeito da composição de conselhos de administração e diferenças salariais, além de apontar passos para o amadurecimento de todo o ecossistema. (LAB, 2022).

É importante ressaltar que as publicações citadas acima foram desenvolvidas anteriormente ao lançamento da iniciativa do IDIVERSA e da Resolução 80/2022 da CVM, contudo foram de grande importância para estas e outras diretrizes que buscam tornar o mercado financeiro brasileiro mais diverso, equalitário e inclusivo, sobretudo acerca da questão racial.

2.3. Os Dados do IDIVERSA B3

Conceitualmente, o IDIVERSA B3 pode ser entendido como um índice de retorno total, ou seja, com reinvestimento dos dividendos gerados na própria carteira. A metodologia consiste em identificar e agregar empresas que demonstrem um compromisso com a inclusão e a representatividade de grupos historicamente sub-representados em seus quadros de funcionários e, principalmente, em seus cargos de liderança nas funções do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

O índice é formado a partir da coleta de dados para calcular o score de diversidade de cada empresa:

- **Coleta de Dados:** A B3 utiliza dados públicos, principalmente provenientes do Formulário de Referência (FRE) que as empresas de capital aberto são obrigadas a submeter à Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Desde 2024, com base na Resolução 80/2022, a CVM exige informações detalhadas sobre o número de empregados e membros da administração, segregados por gênero e raça.
- **Cálculo do Score de Diversidade:** A partir dos dados coletados, a B3 calcula um Score de Diversidade para cada empresa, que considera a representatividade de gênero (mulheres) e raça (pessoas pretas e pardas, seguindo a classificação do IBGE) nas diferentes categorias funcionais: Conselho de Administração, Diretoria Executiva, cargos de liderança e demais cargos relevantes. A fórmula de cálculo pondera a representatividade em cada categoria, buscando refletir a importância da diversidade nos níveis decisórios mais altos.

A tabela 2 demonstra como a B3 elaborou os critérios de diversidade e seus respectivos pesos para determinar a composição do IDIVERSA considerando os grupos sub-representados de gênero e raça.

Tabela 2: Distribuição dos Grupos Representados em Categorias Funcionais

		Categoria Funcional				
		CA Efetivo (35%)	Diretoria Estatutária (35%)	Liderança (20%)	Não Liderança (20%)	
Grupo Subrepresentado	Gênero (50%)	Feminino (50%)	17,50%	17,50%	10%	5%
	Raça/Cor (50%)	Negros* (49,58%)	17,35%	17,35%	9,92%	4,96%
		Indígenas (0,42%)	0,15%	0,15%	0,08%	0,04%

Fonte: Metodologia IDIVERSA B3, 2023 (reprodução).

Já a Figura 1, representada abaixo, faz a demonstração matemática do cálculo do ScoreDiversidade, dado que atribui uma pontuação à composição do quadro de funcionários líderes das empresas que compõem o índice.

$$\text{ScoreDiversidade}_i = \sum_{j,k}^{J,K} \left(\text{peso}_{j,k} * \frac{\left(\frac{n_{j,k}}{N_k} \right)}{\%BR_j} * 100 \right)$$

Figura 1: Cálculo do Score de Diversidade
 Fonte: Metodologia IDIVERSA B3, 2023 (reprodução).

Onde:

- *ScoreDiversidade_i* é o Score Diversidade da empresa *i*
- *Peso_{j,k}* é o peso do grupo subrepresentado *j* e da categoria funcional *k*, citada acima (peso score diversidade).
- *n_{j,k}* é a quantidade de funcionários do grupo subrepresentado *j* na categoria funcional *k*
- *N_k* é a quantidade de funcionários na categoria funcional *k*
- *%BR_j* é a proporção do grupo sub-representado *j* no Brasil, segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Portanto, seguindo as regras demonstradas acima, as empresas devem atender cumulativamente aos seguintes critérios para serem incluídas no IDIVERSA B3:

1. Apresentar um Score de Diversidade B3 igual ou superior à média do seu setor econômico, subtraída de um desvio padrão. Este critério visa destacar as empresas com desempenho de diversidade acima da média de seus pares.
2. Ter pelo menos um representante dos grupos subrepresentados (mulher ou pessoa preta/parda) como membro efetivo no Conselho de Administração.
3. Ter pelo menos um representante dos grupos subrepresentados (mulher ou pessoa preta/parda) na Diretoria Executiva.

Ainda, há os Critérios de Exclusão, nos quais empresas em situação especial de listagem na B3 são removidas do índice. Há também os critérios de Ponderação, em que os ativos que compõem a carteira do IDIVERSA B3 são ponderados com base no seu Score de Diversidade, com um limite de participação individual para evitar concentração excessiva.

A tabela 3 mostra a composição do IDIVERSA B3 no período de janeiro a abril de 2025, considerando as empresas exclusivamente do setor financeiro. Para simplificar a leitura dos números, optou-se por unificar os valores dos índices de empresas com ações ordinárias (ON) e preferenciais (PN), como observado nos casos do Itaú Unibanco S.A. e do Banco Bradesco S.A.

Tabela 3: Composição do setor financeiro na carteira do IDIVERSA B3

Idiversa B3			
Carteira de empresas do setor financeiro			
Janeiro a Abril de 2025			
Empresa	Código de negociação	Área de atuação	Participação geral no IDiversa (%)
Allos S.A.	ALOS3	Exploração de Imóveis	1,75
B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão	B3SA3	Serviços Financeiros Diversos	3,81
Banco Bradesco S.A.	BBDC4 / BBDC3	Banco Múltiplo	2,93
Banco do Brasil S.A.	BBAS3	Banco Múltiplo	5,64
Banco Pan S.A.	BPAN4	Banco Múltiplo	0,36
Banco Santander (Brasil) S.A.	SANB11	Banco Múltiplo	1,71
BB Seguridade Participações S.A.	BBSE3	Previdência e Seguros	2,95
Iguatemi S.A.	IGTI11	Exploração de Imóveis	0,74
IRB - Brasil Resseguradora S.A.	IRBR3	Previd Seguros	0,71
Itaú Unibanco Holding S.A.	ITUB4 / ITUB3	Banco Múltiplo	3,19
Itaúsa - Investimentos Itaú S.A.	ITSA4	Holdings Diversas	3,26
Total			27,04

Fonte: IDIVERSA B3, Carteira de empresas de janeiro a abril de 2025.

A partir dos dados apresentados na Tabela 3 destacam-se alguns pontos de importância central para a construção dos argumentos da análise final do artigo. O primeiro ponto é o tamanho da participação das empresas do setor avaliado: considerando todos os setores que compõem o IDIVERSA as instituições financeiras respondem conjuntamente por 27,04% do total de ativos e representam robustamente o maior grupo da carteira.

O segundo ponto de destaque refere-se à participação de cada empresa individualmente: o Banco do Brasil S.A. corresponde, isoladamente, a 5,64% do total da carteira, estando à frente de empresas de relevância econômica superior no mercado brasileiro em termos de tamanho de capital. Ademais, o Banco do Brasil é a única instituição financeira pública a compor essa categoria no índice.

Os demais pontos relevantes estão na posição da B3 S.A., a empresa responsável pela criação do IDIVERSA, que ocupa o segundo lugar entre as companhias financeiras na participação do índice com 3,81% da carteira total; em seguida, com 3,26% aparece o Itaúsa – Investimentos Itaú S.A. uma empresa de estrutura societária familiar e focada em aportes financeiros; o Itaú Unibanco Holding S.A. atua como banco múltiplo e também está na ponta da estrutura acionária do grupo Itaú, aparece em quarto lugar na lista, com 3,19%; e o BB Seguridade Participações S.A., que pertence majoritariamente ao Banco do Brasil S.A., aparece em quinto lugar na carteira com 2,95% seguido pelo Banco Bradesco S.A. que possui 2,93%.

Dentre as companhias financeiras do IDIVERSA, os bancos múltiplos possuem participação de destaque com cinco empresas ao todo e correspondem a 13,83% de toda a carteira. As duas representantes do setor de seguros, BB Seguridade Participações S.A. e IRB – Brasil Resseguradora S.A., possuem apenas 3,66%, enquanto as empresas que atuam no

setor de empreendimentos imobiliários, Allos S.A. e Iguatemi S.A., representam somente 2,49%.

3. Método de Pesquisa

Com o propósito de atender ao objetivo deste estudo, realizou-se uma pesquisa do tipo qualitativa para descrever e avaliar a atual estrutura da diversidade racial em instituições financeiras atualmente listadas no índice de Diversidade da B3, e como a governança corporativa está inserida no seu ambiente.

Este artigo apresenta como estudo de caso a configuração atual dos cargos de alta liderança, ou seja, da Diretoria Executiva, do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal de 11 empresas do setor financeiro que compõem o IDIVERSA B3, com a finalidade de comparar as respectivas configurações diretivas em relação aos critérios de raça e cor, e confrontar as iniciativas das companhias com as premissas da criação e critérios de participação do índice.

A partir da análise dos respectivos Formulários de Referência do ano base de 2024 disponibilizados publicamente pelas companhias aqui destacadas, mais especificamente das sessões que descrevem em números absolutos a quantidade de pessoas negras (pretas ou pardas, segundo a classificação do IBGE), a pesquisa buscará traçar um perfil da diversidade racial dessas companhias, considerando a ocupação dos cargos com relevância deliberativa, estratégica e de decisão.

Desta forma, a pesquisa é categorizada como descritiva, que, Segundo Gil (2008), traz características de determinada população ou fenômeno, tendo como particularidade a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Assim, de acordo com Yin (2005, p. 121), o estudo de caso é um tipo de pesquisa que consiste em utilizar-se do estudo para contribuir com o conhecimento acerca dos fenômenos individuais, organizacionais e sociais.

A pesquisa foi realizada de forma qualitativa, por meio da coleta de dados objetivando compreender como está a estrutura atual da organização e quais as vantagens que a empresa pode obter ao implantar as melhores práticas de governança corporativa.

4. Resultados

4.1. Documentação Corporativa como fonte primária de dados

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) é uma autarquia brasileira, vinculada ao Ministério da Fazenda, que tem como objetivo principal regular, fiscalizar e desenvolver o mercado de valores mobiliários no Brasil. Essa entidade desempenha um papel central na regulação do mercado de capitais brasileiro, com o objetivo de assegurar transparência por parte das empresas listadas de capital aberto, e de promover um desenvolvimento econômico mais eficiente, e o principal meio de divulgação geral de informações é a publicação obrigatória do Formulário de Referência. Este formulário é a principal ferramenta de divulgação de informações para companhias abertas no Brasil, oferecendo uma visão completa de seus negócios, governança, riscos e projeções e estruturada de acordo com as regras estabelecidas pela CVM.

A Resolução CVM nº 80, de 29 de março de 2022, é um marco regulatório que consolida e moderniza as regras para o registro e a divulgação de informações pelos emissores de valores mobiliários por meio do Formulário de Referência. Esta norma foi posteriormente aprimorada por normas como a Resolução CVM nº 198, de 31 de janeiro de 2024, reforçando a demanda por dados relevantes, especialmente relacionados a critérios de ESG.

Trata-se de uma normativa que substituiu diversas instruções anteriores, buscando simplificar e racionalizar o arcabouço regulatório, ao mesmo tempo em que eleva a qualidade e a relevância das informações divulgadas. A norma estabelece diferentes categorias de registro para emissores, cada uma com requisitos específicos de divulgação que refletem o acesso dos investidores e a complexidade das operações da companhia.

Já a Resolução CVM nº 198, por sua vez, trouxe alterações importantes, alinhando a regulamentação brasileira às melhores práticas internacionais e às crescentes preocupações com sustentabilidade e diversidade. Uma das modificações relevantes na abordagem deste artigo é a exigência de informações detalhadas sobre temas ESG, incluindo dados sobre a diversidade da força de trabalho e da administração, com foco em grupos sub-representados, como pessoas com deficiência (PCD).

Para este estudo, o ponto de interesse se concentra na descrição seguinte sessão:

- Campo 7.1, item d, subitem ii: Descrever as principais características dos órgãos de administração e do conselho fiscal do emissor, identificando: por órgão, número total de membros, agrupados por identidade autodeclarada de cor ou raça

O item 7.1 do Formulário de Referência, conforme indicado no Anexo C da Resolução nº 80 (e atualizada pela Resolução 198), denominada "Informações sobre a administração", representa um pilar fundamental da governança corporativa e da análise de risco de investimentos. A sessão exige que as companhias divulguem detalhes sobre seus administradores (diretores e conselheiros), seus currículos, remuneração e, mais recentemente, aspectos relacionados à sua diversidade. O item delibera sobre a obrigatoriedade de informar a composição do quadro diretivo da empresa em termos de gênero, raça ou cor, pessoas com deficiência e outros fatores descritivos relevantes. Ou seja, as companhias devem descrever em números absolutos os membros de cada órgão deliberativo como Direção Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fiscal, a partir desses critérios de diversidade.

Por meio da publicação dessas informações, as companhias abertas são incentivadas a atender às expectativas de investidores e da sociedade, que valorizam empresas com práticas inclusivas e responsáveis. Investidores, especialmente os institucionais, demonstram crescente interesse em dados não-financeiros que podem indicar a resiliência e o potencial de longo prazo das empresas (Lopes; Jucá, 2025). A diversidade em conselhos e equipes de gestão é vista como um fator que contribui para melhores decisões, inovação e, conseqüentemente, para um desempenho financeiro sustentável. Ao solicitar a divulgação de dados sobre pessoas negras na alta liderança, a CVM busca promover a inclusão e a equidade, permitindo que o mercado avalie o compromisso das empresas com pautas sociais relevantes (Wright, 2023).

Em suma, a Resolução nº 80, com as atualizações da Resolução nº 198, solidifica a visão do órgão regulador do mercado de capitais brasileiro de que a transparência é fundamental para um ambiente econômico robusto. Ao detalhar os requisitos obrigatórios do

Formulário de Referência, a CVM visa garantir que informações essenciais estejam acessíveis ao público, permitindo uma análise aprofundada e a formação de preços justos.

A complexidade do Formulário, embora desafiadora para as companhias, reflete a necessidade de capturar a multiplicidade de fatores que influenciam o valor e o risco de um investimento. Este movimento regulatório demonstra o esforço da CVM em promover não apenas a saúde financeira, mas também a responsabilidade social e a diversidade nas empresas listadas, contribuindo para um mercado de capitais mais maduro e alinhado às expectativas da população.

4.2. Composição racial das instituições Financeiras do IDVERSA

Os dados apresentados na tabela 4 foram coletados diretamente no item d do campo 7.1 dos formulários de referência das empresas selecionadas no Índice de Diversidade. A pesquisa considerou os documentos referentes ao ano base de 2024, mais precisamente publicados até 15 de maio de 2025, disponibilizados publicamente em seus respectivos sites ou plataformas de relações com investidores.

Tabela 4: Diversidade racial na composição dos cargos de liderança das companhias financeiras do IDIVERSA B3

Diversidade racial na composição dos cargos de liderança					
Companhia	Código de Negociação	Data da Divulgação do Formulário de Referência	Total de Membros dos Órgãos de Administração e do Conselho Fiscal	Número Total de Pessoas Negras (pretas e/ou pardas)	Informações Detalhadas
Allos S.A.	ALOS3	12/05/2025	17	1	Pardo
B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão	B3SA3	29/05/2024	27	0	Não há pessoas negras
Banco Bradesco S.A.	BBDC4 / BBDC3	31/05/2024	145	5	Somente pardos
Banco do Brasil S.A.	BBAS3	15/05/2025	48	7	Somente pardos
Banco Pan S.A.	BPAN4	08/05/2025	16	1	Pardo
Banco Santander (Brasil) S.A.	SANB11	05/03/2025	65	2	Somente pardos
BB Seguridade Participações S.A.	BBSE3	08/05/2025	17	3	1 preto, 2 pardos
Iguatemi S.A.	IGTI11	09/05/2025	16	0	Não houve autodeclaração
IRB - Brasil Resseguradora S.A.	IRBR3	13/05/2025	23	1	Pardo
Itaú Unibanco Holding S.A.	ITUB4 / ITUB3	24/05/2024	53	2	Somente pardos
Itaúsa - Investimentos Itaú S.A.	ITSA4	31/05/2024	26	0	Não há pessoas negras

Fonte: Formulários de Referência das respectivas instituições (2025).

A Tabela 4 apresenta informações coletadas de 11 empresas do setor financeiro que compõem o IDIVERSA, somando um total de 453 colaboradores dos respectivos cargos de alta liderança. Destes, um total de 22 colaboradores se autodeclararam negros. Na coluna de informações detalhadas estão descritos os números de membros autodeclarados pretos ou pardos de cada instituição, de acordo com as informações disponibilizadas por cada instituição no formulário de referência.

Proporcionalmente, BB Seguridade Participações S.A. é a empresa com o maior número de colaboradores negros apresentando 17,64% do total da alta liderança. O Banco do Brasil S.A., por sua vez, apresenta 14,58%, apesar de possuir uma pontuação maior no índice do que a sua subsidiária. Os seguintes bancos múltiplos privados mostram menor participação de negros entre a alta administração: Itaú Unibanco Holding S.A. tem 3,77%; Banco Bradesco S.A. possui 3,44%; e o Banco Santander (Brasil) S.A., 3,08%.

Das empresas analisadas, 3 delas apresentam apenas 1 colaborador autodeclarado negro na alta liderança: Allos S.A., Banco Pan S.A. e IRB - Brasil Resseguradora S.A. Por fim, B3 S.A., Iguatemi S.A. e IRB - Brasil Resseguradora S.A. não possuem negros como diretores ou conselheiros.

É importante destacar que, das 22 pessoas autodeclaradas negras nessas instituições, apenas 1, do BB Seguridade, se posicionou como preta. Também chama atenção os números absolutos de instituições de grande peso econômico no mercado financeiro: o Banco Bradesco S.A. possui 145 membros na diretoria executiva e nos conselhos, com apenas 5 colaboradores negros. Outro fator relevante é a ausência de negros na alta liderança da B3 S.A., justamente a instituição responsável pelo desenvolvimento e manutenção do índice de diversidade abordado nesta pesquisa, o que confronta com a segunda melhor colocação no corte financeiro do IDIVERSA.

Em relação ao Banco do Brasil S.A., há um fator relevante que o faz despontar como principal empresa de todo o IDIVERSA. Nomeada em janeiro de 2023, Tarciana Paula Gomes Medeiros é a primeira Presidente Executiva negra da instituição, e única pessoa negra a ocupar o cargo dentre todas as empresas que constituem o índice da B3. Sendo uma instituição pública, e seguindo as diretrizes estabelecidas em seu Estatuto Social, os cargos diretivos do Banco do Brasil são de exclusividade de funcionários de carreira, sendo o cargo da Presidência Executiva eleito pelo Presidente da República na forma de lei.

5. Conclusões

Durante o desenvolvimento da pesquisa, foi possível observar que há no Brasil uma forte tendência à adaptação a práticas ESG nas estruturas de políticas ambientais, sociais e de governança de grande parte das companhias do mercado financeiro. Entretanto, também se verificou, sobretudo em relação a diversidade racial, que as iniciativas adotadas até então se mostram ineficazes e perdem força diante de outros temas e recursos voltados para a ampliação dos lucros.

Ao analisar a composição racial da diretoria executiva das instituições financeiras que fazem parte do Índice de Diversidade da B3, observou-se a presença de pessoas autodeclaradas negras é extremamente baixa em comparação ao número de pessoas autodeclaradas brancas. Como demonstrado anteriormente, o componente racial na elaboração do índice possui um peso de 50%, sendo 49,58% para negros. Dos 453 colaboradores das diretorias executivas das 11 empresas analisadas, 22 são autodeclarados negros, ou seja, apenas 4,86%. Destes, apenas um indivíduo declarou-se como preto. Ao compararmos com a dimensão populacional de 55,5% de pessoas negras no país, (IBGE, 2022), notamos que a proporção das empresas do setor financeiro que compõem o IDIVERSA está muito aquém dessa referência.

Adicionalmente, é possível constatar que os esforços assumidos, a princípio institucionalmente, pelas companhias têm se mostrado ineficientes diante do desafio da implementação da diversidade racial nos altos cargos de liderança do mercado financeiro. Em pesquisa publicada pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT em parceria com o Pacto Global das Nações Unidas, constatou-se que mais de 80% das empresas participantes assumem possuir manifesto de compromissos voltados para Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), porém apenas 63% implementaram de fato

políticas institucionalizadas, e 53% possuem manual ou cartilha de conhecimento público a respeito do tema (CEERT, 2024).

Ainda, Dados publicados pelo Instituto Ethos indicam que houve um ligeiro aumento da presença de pessoas negras nos diferentes níveis hierárquicos em empresas de diversos setores econômicos, como resultado de esforços materializados em políticas de inclusão da população negra. No entanto, ainda prevalece o afunilamento hierárquico histórico e a presença majoritária de pessoas brancas em todos os níveis hierárquicos (Instituto Ethos, 2024).

Portanto, a pesquisa constatou que a atual configuração dos cargos de liderança nas principais instituições financeiras brasileiras listadas no IDIVERSA da B3 é composta em sua robusta maioria por pessoas brancas, com intensa concentração em empresas privadas. Essa configuração é sintomática de uma sociedade marcada pelo racismo velado e institucional, pois, como apontou Bento (2022):

Não é apenas por atos discriminatórios que se verifica se uma instituição é racista, mas também por taxas, números de profissionais, prestadores de serviço, lideranças e parceiros com perfil monolítico, em que não se vê diversidade.

[...] O conceito de racismo institucional é importante, porque dispensa discussões sobre, por exemplo, se determinada instituição ou seus profissionais explicitam na atualidade, preconceito contra negros e negras. O que importa são dos dados concretos, as estatísticas que revelam as desigualdades.

Por outro lado, em oposição à tendência à retração nas ações e nos aportes financeiros para os programas do pilar social de ESG em instituições estrangeiras (LACERDA et al., 2025), no Brasil podemos notar uma evolução, ainda que morosa, de ações afirmativas empresariais para ampliar a diversidade racial em seus cargos diretivos.

Tendo em vista que a presente pesquisa abrange um tema relativamente novo, propõe-se como sugestão para trabalhos futuros uma comparação do cenário brasileiro com instituições financeiras de outros países onde a presença de pessoas negras seja relevante, como membros da União Europeia e Estados Unidos da América, considerando as mudanças no quadro político desses países e sua influência sobre as empresas a serem analisadas.

Por fim, este estudo buscou contribuir com o enriquecimento da literatura sobre diversidade racial no mercado financeiro brasileiro, evidenciando como as práticas ESG são de extrema relevância nas iniciativas governamentais e empresariais na busca por mais equidade e inclusão.

Referências

ALLOS S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p. 218. Disponível em <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/330c258b-6212-45ce-8c13-557ea46cc23a/ef5eb6cf-2dda-f063-d532-8d5240ea780a?origin=1>. Acesso em 15/05/2025.

ANBIMA - Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e Mercados de Capitais. “Diversidade e Inclusão nos Mercados Financeiro e de Capitais -2022”. São Paulo e Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.anbima.com.br/data/files/F5/83/65/64/23B4F710711042F7882BA2A8/ANBIM>

A_Diversidade%20e%20Inclusao%20nos%20Mercados%20Financeiro%20e%20de%20Capitais%20_2022__cps.pdf. Acesso em 22/03/2025.

ANDERSON, R. C.; S. A. MANSI; AND D. M. REEB. “Board Characteristics, Accounting Report integrity, and the Cost of Debt.” *Journal of Accounting and Economics* 37 (2004): 315–342. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1475-679X.12542>. Acesso em 05/05/2025.

B3 S.A. - BRASIL, BOLSA, BALCÃO. “B3 lança o primeiro índice de diversidade com foco em gênero e raça”, 15/08/2023. Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/b3-lanca-primeiro-indice-de-diversidade-com-foco-em-genero-e-raca.htm. Acesso em 29/10/2024.

B3 S.A. - BRASIL, BOLSA, BALCÃO. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p. 112. Disponível em <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/5fd7b7d8-54a1-472d-8426-eb896ad8a3c4/8d8a1c1b-991e-904f-e699-a9cb7cc6d9e5?origin=1>. Acesso em 15/05/2025.

BANCO BRADESCO S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p. 172. Disponível em <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/80f2e993-0a30-421a-9470-a4d5c8ad5e9f/adb4b11c-35ce-3ced-b114-043f788cea44?origin=1>. Acesso em 15/05/2025.

BANCO DO BRASIL S.A. Estatuto Social. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/5760dff3-15e1-4962-9e81-322a0b3d0bbd/04b2f508-21a3-9f60-f909-bfc189f16a9e?origin=2>. Acesso em 25/05/2025.

BANCO DO BRASIL S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p. 229. Disponível em <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/5760dff3-15e1-4962-9e81-322a0b3d0bbd/955a4847-a9de-2937-90f1-18bf2ad0f20f?origin=1>. Acesso em 15/05/2025.

BANCO PAN S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p. 247. Disponível em <https://ri.bancopan.com.br/Download.aspx?Arquivo=hJtyDDRO0Ytt/wJoe7X28Q==&IdCanal=2cTqobiEeF9+sR4jHUptsQ==&linguagem=pt>. Acesso em 15/05/2025.

Banco Santander (Brasil) S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p. 265. Disponível em https://cms.santander.com.br/sites/WRI/documentos/url_fre24/25-03-06_140515_fre%202024%20-%20v13.pdf. Acesso em 15/05/2025.

BB Seguridade Participações S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p. 125. Disponível em https://cms.santander.com.br/sites/WRI/documentos/url_fre24/25-03-06_140515_fre%202024%20-%20v13.pdf. Acesso em 15/05/2025.

BENTO, Cida. *O Pacto da Branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras, 2022, 1ª edição.

BLACK ROCK, INC. 2024 Global Voting Spotlight, Agosto 2024. Disponível em <https://www.blackrock.com/corporate/literature/publication/2024-investment-stewardship-voting-spotlight.pdf>. Acesso em 29/10/2024.

CARVALHO, Patrícia Lacerda de et al. Evidências sobre práticas ambientais, sociais e de governança associadas ao custo de capital no mercado de capitais nos países do G20. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 65, n. 1, p. e2024–0219, jan./fev. 2025. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/93038>. Acesso em: 20 maio 2025.

CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. Pesquisa DE&I - Diversidade, Equidade e Inclusão, 88p. São Paulo, 20/11/2024. Disponível em <https://www.ceert.org.br/public/53>. Acesso em 02/04/2025.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM). Resolução nº 80, de 29 de março de 2022. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/legislacao/resolucoes/anexos/001/resol080consolid.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2025.

DINIZ, Eduardo Henrique; SANCHES, Bruno Henrique; POZZEBON, Marlei; LUVIZAN, Simone. Do Black Fintechs Matter? The Long and Winding Road to Develop Inclusive Algorithms for Social Justice. MIS Quarterly, v. 48, n. 4, p. 1721-1744, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.25300/MISQ/2024/18288>. Acesso em: 10/04/2025.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. “Bancos Diversos para um Brasil Diverso”. São Paulo, dezembro de 2010, 83p. Disponível em: <https://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/LivroDiversidade.pdf>. Acesso em 22/03/2025.

FERREIRA, Lucas Benedito Gomes Rocha; MALANSKI, Leonardo Köppe. Liberdade Econômica e Práticas ESG (Environmental, Social, Governance): uma Análise do Setor Financeiro nas Américas. BBR. Brazilian Business Review, [s. l.], v. 20, n. 6, p. 601-624, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bbr/a/YnjFBP6v8KCTK4FBJmzNs5F/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10/11/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. “Censo demográfico 2022: identificação étnico-racial da população, por sexo e idade: resultados do universo”. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=73105>. Acesso em 25/04/2025.

Iguatemi S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p.233 e 235. Disponível em <https://ri.iguatemi.com.br/Download.aspx?Arquivo=MU00HgB0KaDWUnqTh63LYA==&IdCanal=UIEXyxPcvDhM3acuI0hkJQ==&linguagem=pt>. Acesso em 15/05/2025.

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. “Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – 2023-2024”, 90p. São Paulo, setembro de 2024. Disponível em <https://www.ethos.org.br/publicacao/perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024/>. Acesso em 20/11/2024.

IRB - Brasil Resseguradora S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p.212. Disponível em <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/0d797649-90df-4c56-aa01-6ee9c8a13d75/18e375bd-268a-66fd-f2a8-4e8b618b96b1?origin=1>. Acesso em 15/05/2025.

Itaú Unibanco Holding S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p.263. Disponível em <https://www.itau.com.br/download-file/v2/d/42787847-4cf6-4461-94a5-40ed237dca33/70411d1e-eadc-f861-a8f8-9ef1449698df?origin=1>. Acesso em 15/05/2025.

Itaúsa - Investimentos Itaú S.A. Formulário de Referência 2024, Campo 7.1, Item D, p.196. Disponível em <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/afd9200b-9b01-4d1c-bdd9-9b2c1e9b3b4d/8c13b243-ff3d-4243-7576-9a226a438bc2?origin=1>. Acesso em 15/05/2025.

Kessler, Sarah. "D.E.I. Goes Quiet." New York Times [Digital Edition], 13 Jan. 2024. Gale Academic OneFile. Disponível em link.gale.com/apps/doc/A780533843/AONE?u=anon~4030735d&sid=googleScholar&xid=0e081284. Acesso em 11/11/2024.

LAB – Laboratório de Inovações Financeiras. “Diversidade no Sistema Financeiro: Aprendizados com a Experiência Internacional e Caminhos para a Evolução no Ecossistema Brasileiro”. Rio de Janeiro, 18 de fevereiro de 2022, 37p. Disponível em <http://labinovacaofinanceira.com/wp-content/uploads/2022/02/LAB-%E2%80%8BDiversidade-no-Sistema-Financeiro-Aprendizados-com-a-experiencia-internacional-e-caminhos-para-a-evolucao-no-ecossistema-brasileiro.pdf>. Acesso em 25/03/2025.

LACERDA, Igor; FREITAS, Ricardo Ferreira; DE AGUIAR BRENNAND, Jorgiana Melo. “DIVERSIDADE PARA QUEM? Ascensão e queda das políticas de diversidade, equidade e inclusão no Facebook/Meta”. In: COMPÓS, vol.34, 2025. Disponível em <https://publicacoes.softaliza.com.br/compos2025/article/view/11264>. Acesso em 01/06/2025.

LOPES, M. D. C. .; JUCÁ, M. N. A reação do mercado de ações à obrigatoriedade da divulgação de informações ESG. REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - ISSN 2176-9036, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 217–235, 2025. DOI: 10.21680/2176-9036.2025v17n1ID34803. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/34803>. Acesso em: 04/04/2025.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL. ODS 18: um objetivo para o desenvolvimento sustentável com justiça étnico-racial. Brasília, DF: Ministério da Igualdade Racial, 13 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18>. Acesso em 05/05/2025.

NEW YORK TIMES, THE. “How George Floyd Was Killed in Police Custody”, 31/05/2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/05/31/us/george-floyd-investigation.html>. Acesso em 29/10/2024

NOOR, N.; KHAN, M. M.; IRFAN, M.; SHAH, S. M. A. Diversity Management Practices and Inclusive Work Environment: A Study of Employees Working in Banking and IT Sectors. *International Journal of Social Science & Entrepreneurship*, v. 4, n. 2, p. 298–316, 30 abr. 2024. Disponível em <https://doi.org/10.58661/ijss.v4i2.285>. Acesso em 13/12/2024.

PAIXÃO, Marcos Gonçalves da. Barreiras raciais no acesso a cargos de alta gestão nas instituições financeiras brasileiras entre 2011 e 2022. 2025. 42 f. Dissertação (Mestrado profissional em Economia) Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2025. Disponível em <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/5226>. Acesso em 25/04/2025.

PATRICIA WRIGHT, D. A presença feminina nos conselhos. *GV-EXECUTIVO*, [S. l.], v. 22, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/89033>. Acesso em: 04/04/2025.

PORTAL G1. “Homem negro é espancado até a morte em supermercado do grupo Carrefour em Porto Alegre”, 20/11/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/11/20/homem-negro-e-espancado-ate-a-morte-em-supermercado-do-grupo-carrefour-em-porto-alegre.ghtml>. Acesso em 29/10/2024.

Ray, A. (2024). Inequality in the Banking and Financial Services Industry: Gender, Race and Urban Context. *Business Ethics and Leadership*, 8(2), 219–229. Disponível em <https://armgpublishing.com/journals/bel/volume-8-issue-2/article-14/>. Acesso em 12/11/2024.

REINALDO, C. M.; PINTO, F. R. O Índice de Diversidade (IDIVERSA) como uma nova estratégia Ambiental, Social e de Governança (ASG): Perspectivas e desafios. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 14, n. 2, p. e0814248162, 2025. DOI: 10.33448/rsd-v14i2.48162. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/48162>. Acesso em: 11 maio. 2025.

ROMERO, Raíza Victória Fontes Silvestre. A aderência do mercado financeiro às ODS através de práticas ESG: um estudo de caso do Santander Private Banking. 2021. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Econômicas) - Universidade Federal de Uberlândia - Uberlândia, 2021. Disponível em <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/33457>. Acesso em 03/05/2025.

SANTOS, Letícia Cristina dos. Investimentos ESG (Environmental, Social and Governance): análise dos Green Bonds no mercado financeiro do Brasil. Orientador: Fábio Navarro Manfredini. Coorientador: Sandro Donnini Mancini. 2024. 44 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia Ambiental) - Instituto de Ciência e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Sorocaba, 2024. Disponível em

<https://repositorio.unesp.br/entities/publication/0d81e3bd-60e3-4efc-a72b-64df1aac386>.
Acesso em 03/05/2025.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. Racismo brasileiro: uma história da formação do país. São Paulo: Todavia, 2022.

SILVA, Danilo Cesar da; OLIVEIRA, Taine de Melo Carneiro; PESSINA, Maria Elisa Huber. Evolução dos fundos ESG no Brasil. RDE - Revista de Desenvolvimento Econômico, Salvador, v. 26, n. 55, 2024. Disponível em:
<https://revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/view/9175>. Acesso em 03/05/2025.

SPARKES, Russell. Socially responsible investment: a global revolution. 1. ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2003. 422 p.

VICENTE, J.; OLIVEIRA JUNIOR, M. de M.; FARIA, A. M. de. From structural racism to systemic solutions: racial equity in Brazil's banking industry. International Journal of Scientific Management and Tourism, [S. l.], v. 10, n. 4, p. e1022, 2024. DOI: 10.55905/ijsmtv10n4-010. Disponível em:
<https://ojs.scientificmanagementjournal.com/ojs/index.php/smj/article/view/1022>. Acesso em 05/05/2025.