
UM PACTO COM O FUTURO DA EQUIDADE RACIAL



Relatório Anual 2024



Pacto de Promoção
da Equidade Racial

ÍNDICE

- 03** Apresentação
- 04** Sobre o Pacto
 - 11** Inteligência
 - 16** O Pacto como Hub
 - 17** Programas e Projetos Estratégicos
- 25** imPACTO
- 28** Seja Embaixador do Pacto
- 29** Agenda
- 30** Artigo: Desequilíbrios em números
- 33** 3ª Conferência Empresarial ESG Racial
- 60** Cultura
- 65** Mensagem da Nova Presidente da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial
- 66** Expediente



Apresentação

O ano de 2024 marcou avanços significativos no compromisso do Pacto de Promoção da Equidade Racial em promover um mercado mais inclusivo, sustentável e inovador. Com a entrega das primeiras certificações, sete empresas – Vale, Banco Fibra, Arezzo, Sesi-SP, Senai-SP, Superrico e Vivo – destacaram-se por implementar práticas inclusivas, com apoio de parceiros estratégicos como FICAS, Ser Antirracista, Educafro e Instituto Espaço Negro.

Este relatório detalha as conquistas, como o protagonismo da juventude negra, apresentada na seção Juventudes, e os avanços em projetos estratégicos, como a participação no desenvolvimento da Taxonomia Sustentável Brasileira (TSB) - em parceria com GIZ, FGV e Governo Federal - o Lançamento da Pesquisa Juventudes Negras: Educação e Empregabilidade.

Iniciativas futuras incluem o lançamento do Índice ESG Juventude e Empregabilidade Negra, em parceria com a Fundação Itaú, que abordará a sub-representação de jovens negros no mercado formal, e um E-book com Recomendações para uma Filantropia Antirracista no Brasil.

Em julho, foi aconteceu o 3º Fórum Pacto das pretas, quando reunimos mais de 700 lideranças femininas no Teatro SESI, reforçando nosso compromisso com a equidade de gênero ampliando o projeto para o formato de festival. Em novembro, realizamos a 3ª Conferência Empresarial ESG Racial, com o tema "Alta Performance, Diversidade e Alianças", que promoveu debates voltados para o mercado corporativo e reforçou a relevância da cultura negra na formação do Brasil.

Reafirmamos nosso compromisso com a transformação social, convertendo desafios em oportunidades e consolidando um futuro que celebre a riqueza da diversidade brasileira.

Gilberto Costa
Diretor Executivo



Sobre o Pacto

O QUE É O PACTO, OBJETIVO, ATUAÇÃO E PORQUE ADERIR.

O **Pacto de Promoção da Equidade Racial** é uma iniciativa estratégica que busca posicionar a equidade racial como um pilar essencial nas agendas de negócios por meio da implementação de um inovador **Protocolo ESG Racial** no Brasil. Com um olhar atento às demandas contemporâneas de sustentabilidade, governança e impacto social, o Pacto destaca a relevância da questão racial no contexto econômico brasileiro, engajando grandes empresas nacionais e multinacionais, além de mobilizar a sociedade civil para a construção de um ambiente corporativo mais inclusivo, ético e competitivo.

Objetivo

Nosso objetivo é liderar a implementação de um Protocolo ESG Racial no Brasil, incentivando sua adoção por empresas e investidores institucionais.

Essa iniciativa busca promover ações concretas para ampliar a equidade racial no mercado de trabalho, com foco na adoção de ações afirmativas, na melhoria da qualidade da educação pública e na capacitação de profissionais negros.

Por meio dessa abordagem, visamos fortalecer a inclusão social e econômica, alinhando práticas empresariais aos princípios de sustentabilidade e governança responsável.



Atuação

O Pacto de Promoção da Equidade Racial combina estratégia, expertise e ação prática para apoiar empresas na superação de barreiras históricas e na consolidação de ambientes corporativos equânimes. Sua atuação se dá por meio de:

- Desenvolvimento de metodologias exclusivas, que ajudam as organizações a avaliarem seu nível de equidade racial e a identificar áreas de melhoria;
- Capacitação de líderes e conselhos executivos, preparando-os para serem agentes de transformação tanto dentro quanto fora das organizações;
- Articulação de redes de parceria, conectando empresas a instituições públicas, sociedade civil e academia para maximizar impactos coletivos;
- Monitoramento e suporte contínuo, garantindo a evolução constante das práticas e a entrega de resultados concretos.

Por que aderir ao Pacto?

A adesão ao Pacto de Promoção da Equidade Racial oferece às empresas brasileiras uma oportunidade estratégica de fortalecer seu compromisso com a diversidade e a inclusão, gerando valor sustentável para seus negócios. O Protocolo ESG Racial apresenta um framework robusto para monitorar e avaliar ações de equidade racial, garantindo transparência e alinhamento com as demandas de investidores e acionistas.

Ao integrar a equidade racial em suas estratégias, as empresas reforçam sua liderança em questões sociais, diferenciando-se no mercado e fortalecendo sua reputação perante stakeholders e a sociedade. Consolidando a sua imagem corporativa como responsável, inovadora e alinhada às transformações. A adesão ao Pacto é, portanto, uma decisão estratégica que posiciona a empresa como protagonista na construção de um futuro mais inclusivo e competitivo.

Quem faz o Pacto acontecer

Conheça a equipe do Pacto da Promoção da Equidade Racial

**GILBERTO
COSTA**



DIRETOR EXECUTIVO

**THEO VAN
DER LOO**



DIRETOR ESTATUTÁRIO

**GUIBSON
TRINDADE**



GERENTE EXECUTIVO

**CHRISTIANE
FIGUEIREDO**



COORDENADORA DE
RELAÇÕES
INSTITUCIONAIS

**LUCAS
RAMOS**



COORDENADOR DE
PESQUISAS E
ESTATÍSTICAS

ALAN PEREIRA



COORDENADOR DE
PROJETOS E PARCERIAS

LUIZA ROCHA



ANALISTA
ADMINISTRATIVO
FINANCEIRA

Conselho Deliberativo

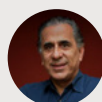
Órgão responsável pelo direcionamento estratégico da Associação, composto por no mínimo 13 (treze) membros. Composto de forma multisetorial, respeita os princípios de proporcionalidade, garantindo 50% de mulheres e 50% de negros, conforme o Artigo 23 do Regimento Interno da Associação.



GILBERTO COSTA



HÉLIO SANTOS



JAIR RIBEIRO



ADRIANA BARBOSA



ANNA KARLA



CARLA CRIPPA



DANIEL TEIXEIRA



FABIO ALPEROWITCH



GUSTAVO WERNEK



JESSICA RIOS



LUANA GENOT



MONICA MARCONDES



RICARDO HENRIQUES

Conselho Fiscal

Órgão que fiscaliza o equilíbrio financeiro da Associação, composto por 3 (três) a 5 (cinco) integrantes eleitos pela Assembleia Geral.



EDUARDO ALVES



MICHAEL FRANÇA



SORAIA B. CARDOSO

Conselho Consultivo

Órgão de consulta e assessoramento da administração da Associação, podendo ser acionado pelo Conselho Deliberativo e pela Diretoria Executiva quando os interesses sociais assim o exigirem, com mandatos coincidentes com o mandato do Conselho Deliberativo.



RACHEL MAIA



ANDREA ALVARES



ANA INOUE



CARLO PEREIRA



CARLOS ALBERTO



CELSO ATHAYDE



EDSON FRANÇA



ELIZABETE SCHEIBMAYR



FERNANDA CAMARGO



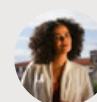
FLAVIA REGINA



FRANCISCO LIMA
(PRETO ZEZÉ)



FREI DAVID SANTOS



ÍTALA HERTA



JOÃO JORGE



JOSÉ ROBERTO MARINHO



JOSÉ VICENTE



LILIANE ROCHA



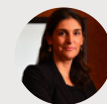
LUANA OZEMELA



MARIA ALICE SETÚBAL



CAROL DA COSTA



MARINA PEIXOTO



MARTA PINHEIRO



MAURÍCIO PESTANA



NÍVIA LUZIA



PAULA FABIANI



PAULO ROGÉRIO



RENATO MEIRELLES



DOUGLAS BELCHIOR



WÂNIA SANT'ANNA

Organizações Signatárias

Essas são as empresas que aderiram ao Protocolo ESG Racial



Marcas que acreditaram no Pacto em 2024

Empresas que patrocinaram nossos projetos este ano.



Inteligência

ÍNDICE ESG DE EQUIDADE RACIAL - IEER

O **Índice ESG de Equidade Racial - IEER** é uma estratégica que mede o desequilíbrio racial nas organizações, fornecendo uma análise precisa sobre o grau de disparidade na distribuição das ocupações por raça em relação à composição da força de trabalho disponível. Essa métrica permite avaliar o quanto a estrutura ocupacional de uma empresa, setor econômico ou região está alinhada à composição racial da População Economicamente Ativa (PEA) da localidade onde a organização está inserida.

O Índice ESG de Equidade Racial (IEER) mede o desequilíbrio racial nas organizações, analisando a distribuição ocupacional por raça em relação à composição da População Economicamente Ativa (PEA) local. Utilizado no âmbito do Pacto de Promoção da Equidade Racial, o IEER identifica o descompasso entre a oferta de trabalho racialmente diversa e a realidade das empresas, oferecendo dados estratégicos para ações corretivas.

Desenvolvido com base em um algoritmo sofisticado e fruto da colaboração de especialistas em economia, ESG e ações afirmativas, o índice reflete o cenário atual e direciona práticas mais inclusivas. Ao adotar o IEER, as empresas podem monitorar seu progresso, fortalecer sua posição no mercado, atender às expectativas de investidores e contribuir efetivamente para a transformação social e econômica do Brasil.

[QUER SABER MAIS? CLICA AQUI!](#)



Metodologia e objetivo

A apuração do IEER é realizada está estruturada em três níveis distintos, permitindo uma análise detalhada da situação da empresa e o desenvolvimento de estratégias de longo prazo.

IEER_N1 = reflete a condição de equidade racial atual da empresa, atribuindo maior peso à participação de negros em cargos de liderança.

IEER_N2 = considera a adoção de ações afirmativas que contemplem o recrutamento, permanência e promoção de profissionais negros, garantindo uma mudança cultural sistêmica nas empresas.

IEER_N3 = considera, além da adoção de ações afirmativas, os investimentos sociais voltados à equidade racial, dando preferência a organizações com lideranças negras já atuantes e fomentando a criação de novas organizações negras.

Esse processo possibilita tanto o monitoramento das práticas atuais quanto o desenho de soluções eficazes para promover uma transformação significativa em direção a um ambiente mais inclusivo, equânime e sustentável.

A melhoria contínua do IEER pode ser alcançada por meio da implementação de ações afirmativas, que promovam a inclusão e o acesso de negros e negras a cargos estratégicos, além de investimentos sociais voltados à equidade racial, especialmente em áreas como educação, qualificação profissional e a redução das desigualdades.

O objetivo central do Pacto é maximizar o Índice ESG de Equidade Racial (IEER) das empresas, impulsionando ações concretas que promovam a equidade racial no ambiente corporativo.

[QUER SABER MAIS? CLICA AQUI!](#)

Desdobramentos

Índice Setorial de Equidade Racial

O Índice ESG de Equidade Racial Setorial oferece um parâmetro comparativo para 25 setores da economia brasileira, abrangendo mais de 49 milhões de trabalhadores. Estruturado em três níveis hierárquicos — não-gerência, gerência e diretoria —, o índice mede a sub-representação de profissionais negros em cargos elevados, evidenciando desigualdades. Além de orientar empresas na definição de metas e estratégias de inclusão, o IEER Setorial, em parceria com o Pacto de Promoção da Equidade Racial, impulsiona ações afirmativas e fornece métricas claras para eliminar desigualdades e promover a diversidade racial.

IEER I – Diagnóstico Local

Avalia a representatividade de colaboradores negros em relação à composição racial da localidade onde a empresa atua, destacando disparidades por setor. O relatório de 2020 mostra que a desigualdade aumenta nos cargos mais altos: -0,44 em não-liderança, -0,53 em gerência e -0,68 em diretoria. Setores como Bancos Comerciais registram -0,52 no geral e -0,73 em liderança, exigindo ações afirmativas urgentes. Educação e Saúde apresentam índices levemente melhores, mas ainda desafiadores, enquanto Indústria e Construção Civil mantêm desigualdades persistentes, com -0,45 e -0,50, evidenciando a natureza sistêmica do problema.

IEER II – Promoção Interna de Diversidade

O IEER II reconhece práticas inclusivas, como letramento racial e censos internos. A adoção de três ou mais ações afirmativas melhora o índice, destacando o compromisso estratégico da empresa com a equidade racial.

IEER II – Promoção Interna de Diversidade

O terceiro nível mede o engajamento em iniciativas sociais do respectivo setor analisado, incentivando empresas a estabelecer metas para melhoria contínua e implementar ações afirmativas. Apesar do limite nos pontos atribuídos, este nível reforça o papel das empresas como agentes de transformação social.

[ACESSE AQUI O ESTUDO COMPLETO!](#)

A close-up portrait of a smiling Black woman with curly hair, wearing a white t-shirt. She is positioned on the left side of the page, with her face partially cut off by the right edge.

Desdobramentos

Índice Mulheres Negras

O Índice ESG de Equidade Racial Setorial oferece um parâmetro comparativo para 25 setores da economia brasileira, abrangendo mais de 49 milhões de trabalhadores. Estruturado em três níveis hierárquicos — não-gerência, gerência e diretoria —, o índice mede a sub-representação de profissionais negros em cargos elevados, evidenciando desigualdades. Além de orientar empresas na definição de metas e estratégias de inclusão, o IEER Setorial, em parceria com o Pacto de Promoção da Equidade Racial, impulsiona ações afirmativas e fornece métricas claras para eliminar desigualdades e promover a diversidade racial.

IEER I – Diagnóstico Local

Avalia a representatividade de colaboradores negros em relação à composição racial da localidade onde a empresa atua, destacando disparidades por setor. O relatório de 2020 mostra que a desigualdade aumenta nos cargos mais altos: -0,44 em não-liderança, -0,53 em gerência e -0,68 em diretoria. Setores como Bancos Comerciais registram -0,52 no geral e -0,73 em liderança, exigindo ações afirmativas urgentes. Educação e Saúde apresentam índices levemente melhores, mas ainda desafiadores, enquanto Indústria e Construção Civil mantêm desigualdades persistentes, com -0,45 e -0,50, evidenciando a natureza sistêmica do problema.

IEER II – Promoção Interna de Diversidade

O IEER II reconhece práticas inclusivas, como letramento racial e censos internos. A adoção de três ou mais ações afirmativas melhora o índice, destacando o compromisso estratégico da empresa com a equidade racial.

IEER II – Promoção Interna de Diversidade

O terceiro nível mede o engajamento em iniciativas sociais do respectivo setor analisado, incentivando empresas a estabelecer metas para melhoria contínua e implementar ações afirmativas. Apesar do limite nos pontos atribuídos, este nível reforça o papel das empresas como agentes de transformação social.

[ACESSE AQUI O ESTUDO COMPLETO!](#)

A portrait of a smiling woman with dark curly hair, wearing a white button-down shirt. On the left side of the page, there is a vertical strip containing this portrait. The woman is wearing a white shirt with a logo on the left chest that reads "PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL".

Juventudes

Por que as Juventudes?

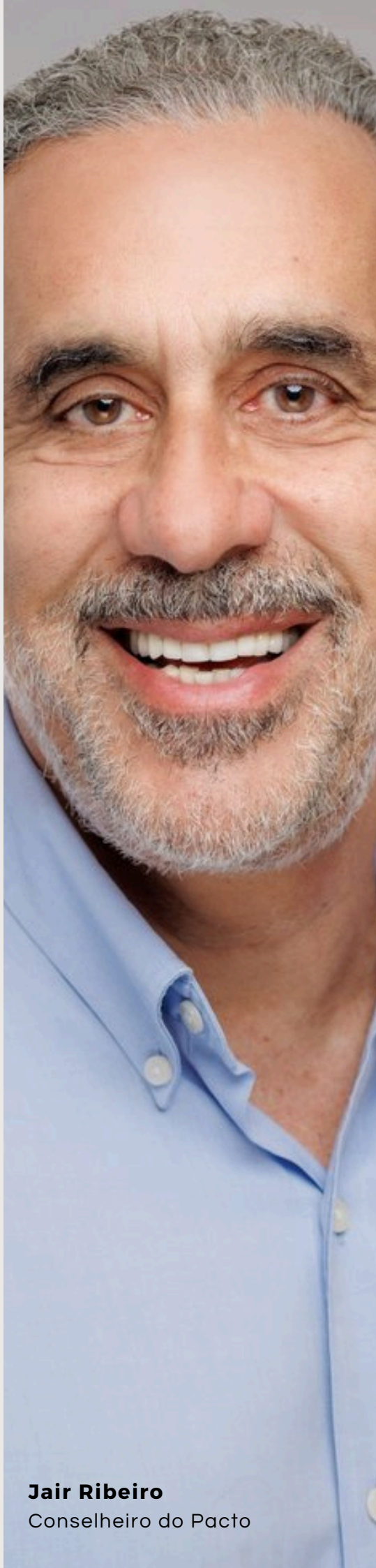
A juventude é uma força estratégica de transformação social, marcada por pluralidade cultural, racial e socioeconômica. Jovens, quando preparados e inseridos em contextos inclusivos, demonstram potencial para impactar positivamente educação, trabalho e geração de renda. Engajados em construir o futuro que idealizam, buscam oportunidades para desenvolver suas capacidades e influenciar suas realidades. Reconhecer a diversidade das juventudes é essencial para fomentar ações que integrem suas distintas origens e contextos, fortalecendo seu papel na sociedade e no mundo corporativo.

IEER^{JN}
O Índice

tem como objetivo mensurar o cenário de empregabilidade e escolaridade dos jovens negros, entre 15 e 29 anos, considerando recortes territoriais, setoriais e níveis educacionais. A iniciativa conecta dados de mercado de trabalho e educação, viabilizando a construção de uma teoria da mudança para o cenário identificado. Além disso, propõe uma plataforma interativa que oferece acesso ágil e transparente à sociedade civil, facilitando o acompanhamento da inserção dos jovens no mercado de trabalho.

A metodologia segmenta a análise das juventudes negras em três faixas etárias estratégicas: 15 a 17 anos, com foco no ensino médio e técnico; 18 a 24 anos, abordando o ingresso no ensino superior e a inserção profissional; e 25 a 29 anos, avaliando a conclusão do ensino superior, a participação na pós-graduação e a posição no mercado de trabalho. Esses recortes permitem diagnósticos precisos e ações direcionadas para impulsionar o desenvolvimento educacional e econômico dessa população.

Um diferencial da metodologia de obtenção do EEERJN é a fase de escuta ativa dos jovens, possibilitando o protagonismo das narrativas, tendo com premissa a criação de um espaço seguro e participativo para a troca de experiências.



O Pacto como Hub

UMA REDE PROMOTORA DE EQUIDADE

O Pacto tem se destacado como um ambiente estratégico de convergência em prol da equidade racial no mercado de trabalho. Ao longo dos anos, consolidou-se o fortalecimento de uma rede colaborativa que integra atores do mercado corporativo, da administração pública, do meio acadêmico e do setor cultural. Essa sinergia promove um compromisso articulado e efetivo para a transformação estrutural das relações raciais no ambiente profissional.

Apoiadores Institucionais



Pacto Global
Rede Brasil



PARCEIROS
DA EDUCAÇÃO

Jair Ribeiro
Conselheiro do Pacto

Programas e Projetos

INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Ampliar sua atuação e consolidar-se como referência em iniciativas voltadas à equidade racial tem sido um dos principais objetivos do Pacto. Em 2014, além do fortalecimento das ações já em curso, novas oportunidades estratégicas emergiram, reafirmando seu compromisso com a transformação social e o desenvolvimento sustentável.

Objetivo

O Protocolo ESG Racial é uma iniciativa inovadora que integra a equidade racial aos critérios ambientais, sociais e de governança (ESG), estabelecendo um modelo estruturado para promover a inclusão de profissionais negros no mercado corporativo. Desenvolvido por especialistas, o protocolo busca engajar investidores institucionais e incentivar práticas antirracistas voluntárias, respondendo à demanda crescente por estratégias que unam responsabilidade social, sustentabilidade e rentabilidade.

Ao priorizar ações afirmativas, investimentos em educação pública e formação profissional, o protocolo coloca a questão racial no centro do debate econômico, oferecendo às empresas uma oportunidade de liderar a transformação social. Além de fortalecer a reputação corporativa e a competitividade, sua implementação atende às expectativas de acionistas, consumidores e sociedade. Diante dos desafios históricos do Brasil, o Protocolo ESG Racial posiciona as empresas como protagonistas na construção de uma economia inclusiva, justa e sustentável, com impactos mensuráveis no curto, médio e longo prazos.



GT Filantropia Antirracista

O GT Filantropia Antirracista é uma coalizão formada por organizações como GIFE, B3 Social, ANBIMA, IDIS, Fundação Itaú, Fundação Tide Setubal, Casa Sueli Carneiro, Instituto Unibanco, BrazilFoundation, Editora Mol, IACP, Raia Drogasil, CIEDS, CEDRA, Vivo, Geledés, Instituto Beja, Daniel Law, Simbi, Bayer, Movimento Bem Maior, Instituto Luiz Gama e Ambev, unidas pelo objetivo de promover a equidade racial e combater o racismo estrutural no Brasil.

A coalizão busca mobilizar recursos financeiros, fomentar debates e implementar mudanças profundas e sustentáveis, promovendo uma distribuição justa de recursos para a população negra como forma de reparação histórica. O grupo concentra-se em fortalecer comunidades por meio de programas que promovam justiça social e desenvolvimento econômico, adotando práticas baseadas em diversidade, inclusão e equidade.

Guia Filantropia Antirracista

O produto principal do GT é o Guia da Filantropia Antirracista, que oferece um roteiro abrangente para orientar empresas e organizações na implementação de políticas e práticas voltadas para a equidade racial. O guia aborda temas como produção de dados, advocacy, governança e estratégias de investimento, servindo como referência para ações transformadoras e alinhadas aos princípios de justiça social e responsabilidade coletiva.



Neca Setubal
Conselheira do Pacto

[ACESSE AQUI O E-BOOK](#)

CURSO ESG RACIAL E MANUAL DE COMUNICAÇÃO ANTIRRACISTA



[ACESSE AQUI O APP](#)

O curso de ESG Racial na Anbima Edu, em parceria com o Pacto de Promoção da Equidade Racial, é gratuito e aberto a toda a sociedade. Ele integra equidade racial às práticas de ESG, capacitando pessoas e empresas em diversidade, inclusão e políticas antirracistas para transformar o mercado.



[ACESSE AQUI O MANUAL](#)

O Manual de Comunicação Antirracista, desenvolvido pela Febraban em parceria com o Pacto de Promoção da Equidade Racial, é gratuito e voltado para empresas. Ele traz diretrizes práticas para uma comunicação inclusiva e pode ser compartilhado com colaboradores, promovendo uma cultura organizacional mais diversa e antirracista.

Coletivo Pacto das Pretas

O Coletivo Pacto das Pretas é uma iniciativa idealizada pela Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, uma organização sem fins lucrativos, que engajou seus stakeholders, ao longo de dois anos, com o propósito de implementar o Protocolo ESG Racial, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico.

Surgiu com o compromisso de potencializar a disseminação das premissas da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, tendo o viés prioritário: combater e evidenciar os desafios enfrentados pela mulher negra no mercado de trabalho, bem como buscar soluções propositivas para inclusão de mulheres negras, de forma a garantir a presença e a representatividade nas posições de lideranças.

É importante destacar que o coletivo é resultante do I Fórum Pacto das Pretas – que aconteceu em julho de 2022, com o tema “Enegrecendo a sustentabilidade nas empresas”, e desde então, é composto por mulheres negras que são associadas e conselheiras da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, que participam de outras articulações de mulheres e/ou protagonizam de maneira autônoma.

Atualmente conta com 20 participantes atuam profissionalmente nos segmentos de economia, ESG, cultura, mercado financeiro, educação, dentre outros setores, nas posições de especialistas, analistas e lideranças nos cargos de gerência e/ou executivas.



3º Fórum “Pacto das Pretas”

O Fórum Pacto das Pretas, iniciativa da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, promove o desenvolvimento profissional e a representatividade de mulheres negras em lideranças, reunindo 30 participantes de todo o Brasil.



O Fórum Pacto das Pretas, iniciativa da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, promove o desenvolvimento profissional e a representatividade de mulheres negras em lideranças, reunindo 30 participantes de todo o Brasil.

Anualmente em julho, o evento dialoga com o marco histórico do “Julho das Pretas”, estabelecido em 1992, abordando a invisibilidade e os desafios enfrentados por essas mulheres no mercado de trabalho. Em 2024, o tema do 3º Fórum foi “Mulher Negra: Saúde, Políticas Afirmativas e Filantropia Antirracista” e teve a jornalista Luciana Barreto como embaixadora. A iniciativa reforça a importância da justiça social e da equidade racial, incentivando o engajamento corporativo no combate ao racismo e ao sexismo.

+25
PALESTRANTES

+700
PARTICIPANTES



LUCIANA BARRETO
EMBAIXADORA 2024



Pacto Transforma

O Programa Pacto Transforma é fruto de uma parceria entre a B3 e a Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, que fortalece o compromisso das duas organizações em promover e fortalecer a qualificação e inserção das mulheres negras em posição de liderança nas empresas brasileiras.

Para tanto, o Pacto conta com a parceria da Fundação Lenovo, Novonordisk, ADP Brasil, com o apoio educacional da Fundação Dom Cabral, o apoio social da empresa 99 Jobs e a consultoria Integrha.

Com uma programação robusta e diversa, as lideranças participantes receberão durante 12 meses apoio para o fortalecimento de carreira através de encontros, formações e vivências nas cidades de SP, BH e Salvador.

Metas:

- Promover lideranças femininas negras, que já atuem no mercado corporativo, para que consigam se consolidar em suas carreiras e ampliar suas oportunidades profissionais, através do reforço de suas habilidades técnicas, reforço de suas habilidades socioemocionais e fortalecimento de seu capital social;
- Fomentar o autoconhecimento e a descoberta do talento das participantes, forma a construir estratégias para aceleração do plano de carreira;
- Estimular a ampliação de acesso e o network;
- Ampliar a empregabilidade e fomentar o acesso das participantes em posições de liderança.

Mentoria e Aceleração de Carreira para Lideranças Negras

Objetivo Geral:

Contribuir com o processo de formação de lideranças negras que atuam no mercado de trabalho formal, na perspectiva de auxiliá-las no desenvolvimento de skills de lideranças executivas, com o intuito de acelerar carreiras de mulheres negras em posições de liderança.

Objetivos específicos

Fomentar o desenvolvimento de novas lideranças no mercado corporativo e em negócios de impacto.

Fortalecer a equidade de gênero e raça no mercado de trabalho em âmbito nacional nas posições de lideranças.

Resultados Esperados:

Queremos que as mulheres que passarem pela mentoria do Pacto:

- prosperem em suas carreiras
- conquistem maior autoestima e autoconfiança em suas vidas e carreiras
- tenham construído um network amplo e representativo
- tornem-se replicadores do conhecimento/ ativadoras de novas participantes e alumni da Associação

Realização:



Patrocínio:



Apoio Institucional:



Apoio Educacional:



Black Hub

A BLACK HUB - Biblioteca Virtual é uma inovadora plataforma digital que integra Cultura e Economia Criativa, com o propósito de promover a produção artística e intelectual de criadores negros e valorizar o patrimônio afro-brasileiro. A iniciativa reúne diversas expressões culturais, como literatura, música, cinema, fotografia, dança, teatro, artes visuais e festas populares, posicionando-se como um elo estratégico entre instituições e territórios criativos em todo o Brasil.

Além de fomentar a cultura, a plataforma desempenha um papel transformador ao conscientizar sobre a equidade racial e ampliar as oportunidades para a população negra, oferecendo acesso a editais de financiamento e vagas de trabalho dedicadas.

O projeto é estruturado em três pilares principais:

- Biblioteca Virtual, que centraliza e difunde o acervo cultural afro-brasileiro;
- Livro Digital, destinado a amplificar as narrativas sobre a contribuição negra no país;
- Conferência Empresarial ESG Racial, um evento presencial gratuito que promove o diálogo e a educação sobre a importância da diversidade e inclusão no contexto empresarial.



BLACK HUB
PLATAFORMA DE CULTURA ANTIRRACISTA

Parceiros Institucionais



FUJIFILM



PRONAC: 239630

[SUA EMPRESA QUER APOIAR? CLIQUE AQUI](#)

A Importância das Primeiras Empresas Certificadas em Equidade Racial no Brasil.

(Guibson Trindade)

Em um marco histórico para a promoção da equidade racial no ambiente corporativo, as primeiras certificações em Equidade Racial com base no Índice ESG de Equidade Racial (IEER) foram entregues. As empresas Arezzo, Banco Fibra, SESI SP, SENAI SP, Superrico, Vale e Vivo destacaram-se como pioneiras no Brasil a obter esse reconhecimento, reafirmando seu compromisso com a diversidade, inclusão e justiça social em suas operações.

O Índice ESG de Equidade Racial, desenvolvido pela Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, representa um avanço significativo na incorporação de critérios de responsabilidade social e de governança voltados à promoção da equidade racial no setor privado. Por meio de indicadores claros e mensuráveis, o IEER avalia a adoção de práticas antirracistas e a inclusão efetiva de pessoas negras nos diversos níveis hierárquicos das organizações.

Todas as empresas certificadas pelo Pacto de Promoção da Equidade Racial no mês de novembro de 2024 tiveram seus cálculos de IEER realizados e revisados, garantindo a integridade e a precisão do processo de certificação. Esse processo já denota o compromisso dessas organizações com a promoção da equidade racial. Conjuntamente, essas empresas somam o potencial de R\$ 72.433.525,57 (setenta e dois milhões, quatrocentos e trinta e três mil, quinhentos e vinte e cinco reais e cinquenta e sete centavos) de Investimento Social de Referência em ações afirmativas que visam a equidade racial.

Das 28 empresas que calcularam o IEER Nível 1, 57,69% conseguiram melhorar seu Índice no Nível 2, impulsionadas pela implementação de ações afirmativas concretas. Além disso, 28,5% das empresas que atingiram o Nível 3 alcançaram essa melhoria através de investimentos sociais privados, demonstrando o impacto positivo de suas iniciativas voltadas para a promoção da equidade racial.

[1] Metodologia do Pacto para calcular o potencial de investimento sociais das empresas na formação de profissionais negros.

Esse avanço foi viabilizado pela atuação das certificadoras SerAntirracista, FICAS, Educafro, Instituto Social Espaço Negro, RM Consulting, AZ4 e Diálogos entre Nós. Essas instituições desempenharam papel essencial na avaliação rigorosa das políticas, processos e resultados implementados pelas empresas certificadas. Ao garantir a integridade do processo de certificação, essas organizações também consolidam a confiança no Índice ESG de Equidade Racial como uma ferramenta de transformação no ambiente corporativo.

Para as empresas certificadas, a obtenção do certificado representa não apenas um reconhecimento, mas também um compromisso renovado com a construção de um futuro mais justo e inclusivo. Essa conquista demonstra que é possível alinhar resultados financeiros com impactos sociais positivos, promovendo a diversidade como um valor estratégico.

A Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial acredita que essa iniciativa inspira outras organizações a seguirem o exemplo, contribuindo para a construção de um mercado mais equitativo e plural. É uma oportunidade para o setor privado liderar a transformação social necessária para que o Brasil alcance uma sociedade verdadeiramente inclusiva e representativa.

A certificação das primeiras empresas pelo IEER é apenas o começo. Ela estabelece um novo padrão para a gestão empresarial e destaca que a promoção da equidade racial é uma responsabilidade coletiva e inadiável. Mais do que isso, é uma ferramenta para apresentar os novos valores da empresa, fortalecer sua reputação e se posicionar estrategicamente no mercado.

Guibson Trindade
Gerente Executivo



EMPRESAS CERTIFICADAS



CERTIFICADORAS CREDENCIADAS



PRINCIPAIS SETORES REPRESENTADOS

Tecnologia e Inovação (9 empresas): Movile, XP, 99 Jobs, entre outras.

Finanças e Seguros (13 empresas): Caixa Seguridade, ANBIMA, BNP Paribas, entre outras.

Varejo e Consumo (14 empresas): Pernambucanas, Lojas Renner, Grupo Soma, entre outras.

Setores em Destaque:

Tecnologia e Inovação

Empresas deste setor estão na vanguarda de ações de recrutamento inclusivo e treinamentos de conscientização sobre vieses inconscientes. Exemplo: Movile e XP, que utilizam suas plataformas para ampliar a inclusão de profissionais negros.

Finanças e Seguros

Adoção de metas claras de representatividade racial, integrando diversidade aos princípios ESG (Ambiental, Social e Governança). Exemplo: ANBIMA e Caixa Seguridade, que implementaram protocolos específicos para promover a equidade racial no setor.

Indústria e Manufatura

Empresas como Suzano e Gerdau possuem programas estruturados que impactam diretamente as comunidades locais, com foco na inclusão de populações negras em áreas operacionais e lideranças.



imPACTO

PRINCIPAIS ENTREGAS PARA A SOCIEDADE

As atividades do Pacto pela Equidade Racial têm provocado transformações significativas tanto no âmbito social quanto no empresarial, consolidando-se como um agente estratégico de mudança.

imPACTO amplo para a sociedade:

No campo social, o Pacto impacta profundamente ao promover inclusão e equidade racial por meio do mundo corporativo. Suas iniciativas fomentam o empoderamento econômico da população negra, ampliando oportunidades sociais e produtivas, ao mesmo tempo em que impulsionam a mudança sistêmica, contribuindo para desconstruir o racismo estrutural e transformar a realidade de milhões de brasileiros.

imPACTO amplo para as empresas:

No campo empresarial, os benefícios são amplos e estratégicos. O Pacto fortalece a reputação corporativa, aprimorando a imagem das empresas perante clientes, investidores e a sociedade. Promove o acesso a novos mercados, atraindo consumidores engajados com responsabilidade social e diversidade. Além disso, cria um ambiente que facilita a atração e retenção de talentos diversos, essencial para impulsionar inovação e criatividade nas organizações.

MAIS DE

80

EMPRESAS
SIGNATÁRIAS DO
PROTOCOLO ESG
RACIAL

4850

PARTICIPANTES
NOS FÓRUNS DE
DEBATE E
ARTICULAÇÃO

158

MESAS TEMÁTICAS
DE DEBATE
PROMOVIDAS

MAIS DE

5000

COLABORADORES
SENSIBILIZADOS

MAIS DE

2 milhões

DE PESSOAS DIRETAMENTE
IMPACTADAS

26

SETORES
MOBILIZADOS

O Pacto nas Redes

RESULTADOS OBTIDOS PELA PACTO NAS REDES

O linkedin é a rede com maior alcance. Ao comparar as redes, o linkedin seguiu como destaque em relação ao maior volume de seguidores, sendo a rede que registrou evolução na taxa de novos seguidores. O Instagram é a segunda rede de maior crescimento no período.

VISÃO GERAL ÚLTIMOS 90 DIAS

	Seguidores	Novos Seguidores	Alcance	Visitantes
	6.486	4	83.925 visualizações	2.234
	9.508	754	118.683 visualizações	827

Insights sobre a conta

Tivemos um crescimento de 15,7% no número de nossos seguidores nos últimos 90 dias.

 @pacto.per

Nota...



PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

pacto.per

Editar perfil

Itens Arquivados



417 publicações

6.486 seguidores

86 seguindo

Pacto Equidade Racial

[linktr.ee/pacto.per](#) + 4

Seguidores ⓘ

6.486

Total de seguidores

Perfil ⓘ

2.430

Atividade do perfil

Visitas ao perfil

2.234

Toques em links externos

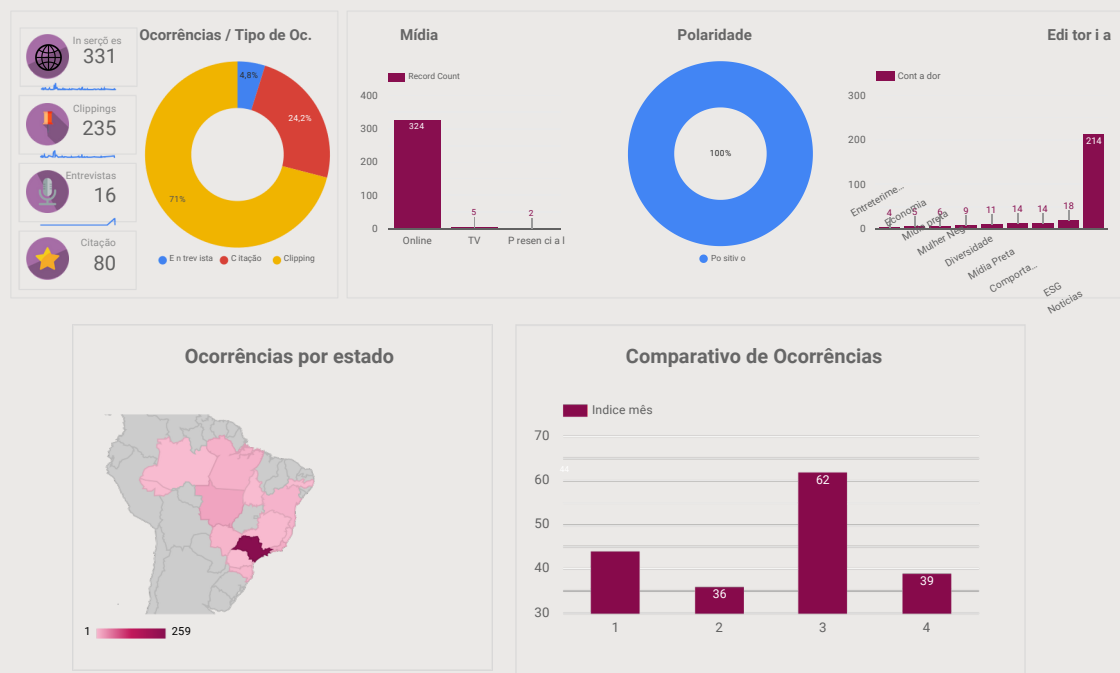
196

O Pacto na Mídia

MENÇÕES AO PACTO NA MÍDIA NACIONAL



RELATÓRIO DE RESULTADOS CLIPPINGS E ENTREVISTAS



1 de jan. de 2024 - 31 de dez. de 2024



SEJA EMBAIXADOR OU APOIADOR DO PACTO

O programa de embaixadores e apoiadores do Pacto pela Equidade Racial visa engajar empresas, instituições e filantropos em uma ação efetiva pela promoção da equidade racial no Brasil.

A contribuição financeira desses embaixadores e apoiadores tem como objetivo apoiar a sustentabilidade da organização, possibilitando o desenvolvimento contínuo de estudos e iniciativas do Pacto, além de proporcionar acesso a um ecossistema de conhecimento, networking e ferramentas que auxiliam na implementação de políticas raciais mais inclusivas e eficazes.

Esse modelo escalável de contribuição permite que empresas de diferentes portes e filantropos se beneficiem de acordo com sua realidade e interesses, ao mesmo tempo em que contribuem diretamente para a redução das desigualdades raciais nos setores econômicos brasileiros. Em contrapartida, os embaixadores e apoiadores recebem acesso a serviços e produtos exclusivos.

Esses recursos são fundamentais para mantermos o Pacto vivo e em pleno funcionamento, garantindo sua sustentabilidade e o fortalecimento institucional, permitindo que mais empresas invistam na equidade racial e alcancemos um impacto social ainda maior.

Sua contribuição fará uma diferença imensa para garantir que essa organização, que já está mudando o cenário racial no Brasil, continue crescendo e gerando impacto positivo.

Vamos juntos promover a equidade racial?

Para mais informações sobre como contribuir com o Pacto, acesse:

INVISTA EM UM FUTURO MAIS JUSTO E PLURAL

O FUTURO
ESTÁ NA SUA AÇÃO

ACESSE AS NOSSAS REDES:



Aponte seu celular para o nosso QR Code e saiba como apoiar

 [PACTOPELAEQUIDADERACIAL](#)

 [@PACTO.PER](#)

Ou entre em contato com: parcerias@pactopelaequidaderacial.org.br

[PACTOPELAEQUIDADERACIAL.ORG.BR](https://pactopelaequidaderacial.org.br)



Agenda 2024

Eventos institucionais do Pacto durante o ano.

DATA	EVENTO
31 JAN 2024	Reunião do Conselho Deliberativo
31 JAN 2024	Reunião do Conselho Fiscal
21 FEV 2024	Apresentação da Nota Técnica com GIFE
15 MAR 2024	Lançamento: Curso de ESG Racial - Anbima
20 MAR 2024	Reunião do Conselho Deliberativo
2 ABR 2024	Assembleia Geral
15 MAI 2024	Reunião do Conselho Consultivo
19 JUN 2024	Reunião do Conselho Fiscal
20 JUN 2024	Reunião do Conselho Deliberativo
25 JUL 2024	3º Fórum “Pacto das Pretas”
18 SET 2024	Reunião do Conselho Deliberativo
16 OUT 2024	Reunião do Conselho Consultivo
27 E 28 NOV 2024	3ª Conferência Empresarial ESG Racial
12 DEZ 2024	Reunião do Conselho Deliberativo

Desequilíbrios em números.

(Alexon Fernandes)

A EQUIDADE RACIAL NO MERCADO CORPORATIVO.

ONDE ESTÃO OS NEGROS NAS MAIORES EMPRESAS DO BRASIL?*

Apenas

13,8%

DOS CARGOS
EXECUTIVOS

A cada **100**
CONSELHEIROS

26,1%

DAS POSIÇÕES
DE GERÊNCIA

somente **6** são pessoas
negras.



A LIDERANÇA ADMITE QUE HÁ UM ENORME DESEQUILÍBRIO.*

86%

das lideranças reconhecem
que a participação de negros
em cargos executivos está
abaixo do que deveria.

No entanto, apenas

54%

das maiores empresas do país não
têm políticas, ações afirmativas e
práticas de diversidade voltadas
para pessoas negras.

O papel da liderança é fundamental para implementação de programas de diversidade, quanto para promoção de uma cultura de equidade racial nas organizações.

A SOCIEDADE BRASILEIRA ESPERA UMA ATITUDE DAS GRANDES EMPRESAS.**

80%

BRASILEIROS
ACREDITAM QUE
AS GRANDES
EMPRESAS
DEVEM LIDERAR
A LUTA CONTRA
O RACISMO

87%

DOS BRASILEIROS
PREFEREM MARCAS
QUE QUE PROMOVAM E
APOIEM INICIATIVAS
EM PROL DE UMA
MAIOR DIVERSIDADE
RACIAL.

Grandes empresas têm
uma missão:
Promover equidade racial.

*Instituto Ethos

** Instituto Locomotiva

PROVOVAÇÕES

Ambientes corporativos inclusivos

AS VANTAGENS DA EQUIDADE RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES

OS AMBIENTES NÃO SÃO ACOLHEDORES PARA PROFISSIONAIS NEGROS

76% dos brasileiros consideram que pessoas negras são discriminados no mercado de trabalho.

E muitos já presenciaram isso:

57% dos trabalhadores brasileiros presenciaram uma pessoa negra sendo discriminada ou humilhada em seu ambiente de trabalho.

**54%**
acreditam que brasileiros não reagiriam bem diante de um chefe negro.

A influência dos vieses gerando preconceitos.

São necessários investimentos em
EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA

O que de fato as empresas estão fazendo para combater a discriminação racial no ambiente corporativo?

Situações de discriminação geram problemas de produtividade, além de sérios danos à saúde mental dos profissionais. Um estudo realizado em 2021, pela consultoria Glassdoor, durante a pandemia de covid-19, perguntou aos trabalhadores se eles gostariam de voltar ao trabalho presencial. As respostas foram reveladoras.

21% dos trabalhadores brancos disseram que gostariam de retornar ao trabalho presencial

3% dos trabalhadores negros disseram que gostariam de retornar ao trabalho presencial

A discriminação racial tira o senso de pertencimento nas equipes.

** Instituto Locomotiva

PROVOVAÇÕES

Equidade racial como vetor de inovação

A RELAÇÃO ENTRE DIVERSIDADE, EQUIDADE, PERTENCIMENTO E INOVAÇÃO

Organizações que investem em equidade racial aumentam o senso de pertencimento em suas equipes, o estudo “Diversity and Inclusiveness means growth”, realizado pela EY, mostrou que **em organizações comprometidas com Diversidade, Equidade e Inclusão, o senso de pertencimento entre funcionários não brancos é mais que o dobro das empresas que não tem comprometimento com o tema.**

O sentimento de pertencimento geram segurança nos funcionários para serem autênticos, mais à vontade para opinarem e proporem soluções inovadoras.

Times mais diversos, inclusivos e equânimes, tendem a entregarem um potencial maior de inovação e são:

45% mais propensos a aumentarem a participação de mercado.

70% mais propensos a conquistarem novos mercados.

Um dos maiores ativos de uma organização contemporânea é a sua capacidade de inovar. A equidade racial catalisa a inovação.

O Brasil é um país diverso. Contudo, as empresas não refletem essa diversidade na distribuição de seus papéis de liderança. Equidade é liderança no topo. A sociedade brasileira espera que as grandes empresas assumam a vanguarda na promoção da equidade racial, por meio de ações afirmativas nas suas estruturas.

Vencer as barreiras de entrada e promoção de profissionais negros nas organizações, são necessários o comprometimento da liderança, educação antirracista abrangente, revisão de processos, aprofundamento dos programas de diversidade e da adoção de indicadores e metas.

Existe um potencial enorme de crescimento em nosso país, que pode ser catalisado pela promoção da equidade racial nas organizações. É uma questão econômica, social, mas, sobretudo, ética. Fazer, simultaneamente, o que é certo a sociedade e o que é bom para os negócios é possível.

Alexon Fernandes
Consultor em Diversidade, Equidade e Inclusão



3ª Conferência Empresarial ESG Racial

ALTA PERFORMANCE, DIVERSIDADE
E ALIANÇAS

A 3ª Conferência Empresarial ESG Racial, realizada em 27 e 28 de novembro no Teatro Paulo Autran, SESC Pinheiros, em São Paulo, teve como tema “Alta Performance, Diversidade e Alianças”. Reconhecido como o maior evento sobre equidade racial no mercado corporativo brasileiro, destacou-se pela curadoria que integrou estratégias empresariais e a riqueza da cultura negra. O evento consolidou o Pacto pela Equidade Racial como um espaço de referência para debates e proposição de ações voltadas à inclusão racial no ambiente corporativo. A conferência reafirmou a importância da diversidade como elemento-chave para o desempenho organizacional e as práticas ESG no Brasil.

Números do Evento

+500
EMPRESAS
PARTICIPANTES

+50
PALESTRANTES
E PAINELISTAS

20
PAINEIS, TALKS
E TEDS

PATROCINADORES PRATA:



PATROCINADORES BRONZE:



APOIO:



PARCERIA:



MÍDIA PARCEIRA:



COMUNICAÇÃO PARCEIRA:



Encontro Executivo

CAFÉ COM CEO'S E CLEVEL'S DAS ORGANIZAÇÕES SIGNATÁRIAS

Durante a 3ª Conferência Empresarial ESG Racial, tivemos a honra de celebrar a adesão de **ANBIMA**, **Brasilcap**, **Saint-Gobain** e o apoio do **TRT Paraíba** à nossa iniciativa de ESG Racial, consolidando ainda mais o compromisso com a inclusão e a equidade racial no ambiente corporativo.

Adicionalmente, destacamos a recente adesão da **Caixa Assistência**, que agora integra nossa rede de signatárias, fortalecendo o movimento em prol de práticas inclusivas e socialmente responsáveis.

Cada nova parceria representa um avanço significativo na construção de um mercado corporativo mais justo, igualitário e alinhado aos princípios de diversidade e da equidade racial





“

Eu penso que não há nada mais potente do que educação. Entendendo hoje mais do que nunca, mais do que antes, entendendo a falta, a falta do letramento. A nossa história, sendo roubada. O bendito 14 de maio, tudo aconteceu a partir desse dia. Eu fico pensando em toda essa trajetória que a gente construiu para estar aqui hoje, conversando sobre isso. E qual seria nossa única flecha? É a educação. Porque ela vai penetrar nas gerações futuras, ela penetra no que está acontecendo hoje, ela constrói pontes e destrói barreiras.

Isabel Fillardis

Embaixadora do Pacto de Promoção da Equidade Racial

Sessão Magna

A aula magna do professor Thiago Amparo, na 3ª Conferência Empresarial ESG Racial, abordou o tema “Construindo um Brasil de Alta Performance: Diversidade e Alianças Estratégicas para Mitigar o Racismo”, destacando reflexões profundas sobre diversidade, ética e sustentabilidade. Amparo questionou por que a diversidade é valorizada apenas quando atrelada ao lucro, defendendo-a como um imperativo ético. Ele reforçou que a ausência de equidade racial compromete o crescimento econômico sustentável, citando a mobilidade social brasileira como a segunda pior entre 30 países da OCDE.

Além disso, desconstruiu mitos sobre o racismo, enfatizando a necessidade de incluir debates sobre branquitude e privilégios. Para Amparo, o fato de pessoas brancas não precisarem pensar sobre raça evidencia seus privilégios. Ele também defendeu as ações afirmativas como ferramentas para corrigir desigualdades históricas e destacou a educação como fator transformador na redução de disparidades sociais e econômicas.

Sua aula provocou reflexões estratégicas, conectando diversidade e inclusão a uma visão de negócios ética e sustentável, oferecendo insights valiosos para líderes corporativos comprometidos com impacto social.

“É importante a gente sair de somente de iniciativas que sejam pontuais e partir para as que sejam estratégicas e sistemáticas nas empresas.”

Thiago Amparo

Prof. da FGV Direito SP e Coord. do Centro de Justiça Racial e Direito



A conferência tem se tornado cada vez mais relevante, pois serve como um indicador para que as organizações promovam mudanças. Os temas discutidos, como a formulação de políticas, a criação de compromissos públicos e a definição de indicadores específicos, ajudam as empresas a compreenderem seu cenário atual e contexto.



Felipe Sobrinho
Head de ESG da Gol



É muito importante que outras empresas e pessoas percebam que isso é possível. **Ao trazer instituições e empresas que já possuem projetos concretos, há um efeito de contaminação positiva para todo o setor.**



Edison Carlos
Presidente do Instituto Aegea



Foi um grande acerto a integração dos temas e os convidados. Isso gerou um conteúdo ímpar. A curadoria foi extremamente bem-feita.



Michele Salles
Diretora de Ecossistema e Relações Corporativas da Ambev



Um aspecto importante da Conferência é a conexão, que nos permite reconhecer nossos desafios e oportunidades. Não podemos perder de vista a importância do networking e do trabalho em rede.



Waléria Sampaio
Ger. Exec. da área de Estratégia e Governança de Unidade ASG do Banco do Brasil



Esses são momentos fundamentais para que a gente possa ampliar o debate sobre a **inserção da população negra.**



Junior Afro
Diretor do Sistema Nacional de Cultura - Ministério da Cultura

“Temos que trabalhar não só o ingresso, mas trabalhar agora o pertencimento dos advogados negros nos escritórios e a sua projeção de carreira. Nós temos que então garantir que esse percurso seja possível e que ele seja complementado por mentoria, por treinamento e oportunidades que permitam eles efetivamente chegarem.

Renê Medrado

Sócio - Pinheiro Neto Advogados



“A Conferência é extremamente importante, considerando que o Pacto é uma ferramenta eficaz no processo de alcance da equidade racial nas organizações. Nada melhor do que a gente se reunir anualmente.

Eloá Corsatto

Especialista de Diversidade e Inclusão na Allos



“A conferência é extremamente importante para levantar questões estratégicas, de política e de cultura de diversidade. É preciso falar o óbvio que muitas vezes não é compreendido.

Renata Appelt

Gest. de Planejamento Estratégico, ESG, Sustentabilidade e Inovação na Caixa Capitalização



“É importante juntar pessoas para discutir e discutir. Para mim, essa repetição é importante, porque traz uma conscientização cada vez maior.

Cada vez que você participa de um evento desses, você aprende alguma coisa.

Cristina Pinho

Conselheira do IBGC



“O que mais me marcou na conferência foi a sua pluralidade, especialmente na diversidade de temas abordados. Houve discussões sobre políticas públicas, iniciativa privada, além de elementos de arte e cultura.

Fábio Rosé

Fundador da Imanah Consultoria





3ª CONFERÊNCIA
**EMPRESARIAL
ESG RACIAL**



Chrstitiane Figueiredo
Coordenadora de
Relações Inst. Pacto

Painéis



Painel 1

INDUTORES DE MERCADO NA PROMOÇÃO DE ALIANÇAS

O painel, mediado por Adriana Alves, do Pacto Global da ONU, reuniu Luciene Malta (Mover), Amaury Oliva (FEBRABAN) e Luiz Pires (ANBIMA) para debater o papel das empresas na promoção da equidade racial.

Oliva destacou que “antes do vetor econômico, há o que é certo”, ressaltando o caráter ético das ações afirmativas.

Os participantes reforçaram a importância de fóruns que promovem o compartilhamento de práticas entre organizações. Para Pires, esses espaços “ajudam a dar maior visibilidade à agenda de diversidade”, enquanto Oliva apontou as parcerias com governos como fundamentais para mudanças estruturais. Malta complementou: “As mudanças provocadas pelas instituições têm muito mais poder do que as provocadas por indivíduos”.

A discussão abordou ainda a revisão de processos internos e a linguagem corporativa, com Oliva observando: “As palavras têm poder”, ao mencionar esforços para eliminar termos inadequados no setor bancário.

Por fim, Pires apresentou iniciativas educacionais da ANBIMA, e Malta concluiu: “Diversidade não é uma questão somente do RH, é de todas as áreas estratégicas da organização”.



ADRIANA ALVES

Dir. de Pessoas,
Governança e
Integridade no
Pacto Global da
ONU



AMAURY OLIVA

Dir. de
Sustentabilidade,
Cidadania e
Autorregulação
da Febraban



LUCIENE MALTA

Gerente de
Relações
Institucionais do
MOVER



LUIZ PIRES

Gerente de
Sustentabilidade e
Inovação na
ANBIMA

Painel 2

DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA PROFISSIONAIS NEGROS NO BRASIL

O segundo painel foi mediado por Vivi Duarte, CEO do Instituto Plano Feminino, e contou com as presenças de Waléria Sampaio (Banco do Brasil,; Édison Carlos Instituto Aegea); e Fernando Luciano (Vivo). Dentre os assuntos tratados, a responsabilidade das empresas em compreender os impactos de suas atividades na sociedade de entorno foi um dos destaques. Uma das maneiras mais eficazes é atrair talentos por meio do incentivo à diversidade em todos os níveis na organização.

No Brasil, empresas cujas atividades geram impactos ambientais significativos precisam entender as particularidades das populações impactadas. Édison Carlos chamou a atenção para o fato de que quem mais sofre com os impactos das mudanças climáticas são os mais pobres. E, no caso do Brasil, são as pessoas negras e considerar isso é papel das empresas. "Isso é também pensar em diversidade", completou Carlos. Ainda sobre a responsabilidade empresarial, Valéria Sampaio foi categórica ao afirmar que isso "só se faz com equidade racial".

As geração de oportunidades para profissionais negros é um desafio a ser enfrentado pelas empresas de modo diligente, revendo procedimentos, combatendo vieses e tratando a questão como uma responsabilidade de todos. Fernando Luciano, da Vivo, afirma: "diversidade racial não é um tema só de pretos e pardos, é de todas as pessoas.



VIVI DUARTE
CEO do Instituto
Plano Feminino



WALÉRIA SAMPAIO
Ger. Exec. de
Estratégia e
Governança de
Unidade ASG do
Banco do Brasil



ÉDISON CARLOS
Presidente do
Instituto Aegea



FERNANDO LUCIANO
VP da Vivo



Painel 4

AGENDAS GLOBAIS DE TRABALHO, GÊNERO, EQUIDADE E RAÇA

O quarto painel contou com a mediação de Grazi Mendes, da Thoughtworks, e as participações de Verônica Vassallo (Pacto Global da ONU), Silvio Trida (Caixa Seguridade), Edson Barreto (FIA e FECAP) e Felipe Sobrinho (Gol).

Um dos destaques foi a interseção entre classe e raça, em países periféricos. “No Brasil, não há como falar de classe sem falar de raça”, afirmou Verônica Vassallo. A discussão abordou também a centralidade do impacto social no ESG, com Edson Barreto destacando que “temos que fazer o nosso ESG com um ‘S’ mais forte” e criticando a desumanização histórica nas organizações: “A gente construiu empresas que não são para seres humanos”.

A criação de ambientes corporativos inclusivos foram apontados como essenciais para o avanço. Contudo, Felipe Sobrinho alertou para a incoerência de estabelecer metas de diversidade sem garantir ambientes seguros: “Muitas vezes, há metas estabelecidas, sem que haja um ambiente seguro para os grupos sub-representados”. Algo que Silvio Trida reforçou: “Muitos dos ambientes tidos como seguros, não são seguros de fato”.

O painel concluiu que as agendas internacionais de diversidade e inclusão devem ser vistas apenas como pilares estratégicos.



GRAZI MENDES

Head de DEI na
Thoughtworks



EDSON BARBERO

Professor ESG e
Ética em Negócio
FIA e FECAP



VERÔNICA VASSALLO

Ger de Diversidade
Equidade e Inclusão -
Pacto Global da ONU



FELIPE SOBRINHO

Head de ESG na Gol



SILVIO TRIDA

Ger. Exec. de Estratégia e
Sustentabilidade na
Caixa Seguridade

Painel 3

MUDANÇAS NO CENÁRIO CORPORATIVO GLOBAL

O painel mediado por Fabio Rosé (Imanah Consultoria) reuniu Cristiane Sebastião (VALE), Marcos Motta (BNDES) e Wilson Marcondes (Accenture) para discutir tendências globais para a equidade racial. A centralidade das práticas de Equidade foi destacada como estratégica, indo além de valores éticos. “Diversidade não é só uma questão de valores, mas também de resultados”, afirmou Cristiane, que destacou a importância do pertencimento: “É com isso que de fato colhemos os resultados”.

Apesar de avanços, as lideranças ainda têm um perfil homogêneo. Marcondes ressaltou: “Diversidade, Equidade e Inclusão permeiam 80% da população, os 20% que sobram ocupam o topo da pirâmide.” Cristiane complementou: “Está faltando diversidade para resolver problemas complexos”, sobre a relação direta entre diversidade e inovação.

Outro destaque foi a promoção da diversidade na cadeia de fornecedores e nos processos de recrutamento. Marcos Motta defendeu mudanças nas políticas de compras e contratações para incluir fornecedores racialmente diversos. Fabio Rosé enfatizou os critérios de seleção: “Não importa onde você estudou ou o inglês que você não sabe. Importa quem você é.”

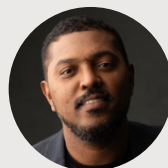
Por fim, foram apontados os desafios para avançar a agenda de DEI. Para Motta, é “inserir o DNA da diversidade”. Cristiane destacou que “diversidade não é uma missão somente do RH, mas de todas as áreas”. Marcondes, por sua vez, alertou para a necessidade de acelerar ações que promovam a diversidade nas lideranças corporativas.



FABIO ROSÉ
Imanah Consultoria



MARCOS MOTTA
Assessor do
Presidente do
BNDES



WILSON MARCONDES
Associate Director
na Accenture
Brasil



CRISTIANE SEBASTIÃO
Gerente de
Implantação da
VALE



Painel 5

FERRAMENTAS DE GOVERNANÇA PARA SUPERAR A INJUSTIÇAS SOCIAIS

O painel, mediado por Renata Appelt (Caixa Capitalização), reuniu Cristina Pinho (IBGC), Talita Matos (Singuê Consultoria) e Michele Salles (Ambev) para discutir o papel estratégico da governança corporativa no sucesso das ações ESG. Um ponto central foi o desequilíbrio de atenção ao “G” em comparação com o “E” e o “S”. Cristina Pinho destacou: “O ‘E’ e o ‘S’ estão falhando porque o ‘G’ não tem a atenção devida”, enfatizando que governança robusta é indispensável para relações sólidas com a sociedade e a sustentabilidade corporativa.

A discussão também abordou a necessidade de combater desigualdades internas como parte dessa transformação. Pinho alertou que “as empresas estão demorando a entender o impacto negativo da desigualdade entre os funcionários nos negócios”. Talita Matos complementou, sublinhando que “sem uma governança robusta, responsável e ética, todas as outras ações tornam-se muito frágeis”.

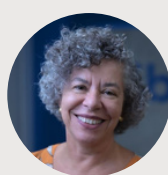
Outro aspecto foi a conexão das empresas com o entorno. Uma governança sólida potencializa programas de diversidade e investimentos sociais, fortalecendo sua eficácia. A relevância de quem participa da formulação de políticas foi amplamente debatida, com Matos afirmando que “pensar em políticas é pensar também em pessoas” e destacando a necessidade de envolver pessoas estratégicas em conselhos e cargos executivos para assegurar continuidade e consistência.

O painel concluiu que a governança corporativa não é apenas um pilar do ESG, mas o alicerce que garante que todas as ações de sustentabilidade e impacto social sejam duradouras e bem-sucedidas.



RENATA APPELT

Gestora de Planejamento Estratégico | ESG / Sustentabilidade | Inovação na Caixa Capitalização



CRISTINA PINHO

Conselheira de administração do IBGC



TALITA MATOS

Diretora da Singuê Consultoria



MICHELE SALLES

Diretora de Ecossistema e Relações Corporativas da Ambev

Painel 6

INOVAÇÃO E IA EM PROL DA DIVERSIDADE

O sexto painel da Conferência explorou o papel das inovações tecnológicas na promoção da equidade racial, com mediação de Alder Lima (Metamazon Technologie) e participação de Carol da Costa (Stone Co), Américo Figueiredo (Fundação Dom Cabral) e Andreza Rocha (AfrOya Tech Hub).

A relação entre tecnologia e vieses foi central no debate. “Não que a tecnologia seja racista, mas pessoas que a manipulam têm seus vieses”, afirmou Lima, destacando o impacto disso nos bancos de dados. Andreza Rocha complementou: “Os sistemas de RH que usam IA são uns dos mais enviesados que utilizamos atualmente”.

A ausência de regulação da IA e sua desconexão da legislação trabalhista brasileira foram criticadas, especialmente no contexto da falta de transparência nos processos seletivos, destacou Andreza Rocha. Américo Figueiredo enfatizou que os vieses inconscientes da sociedade brasileira refletem nos bancos de dados e comprometem a diversidade de capital humano. “Todas as empresas falam em inovação, mas inovação precisa de diversidade”, reforçou.

Por fim, foi debatida a necessidade de alinhar tecnologia, dados e inclusão. Carol da Costa destacou a incoerência das organizações: “Se a maior parte das pessoas que eu sirvo são negras, como ter essa população na organização pensando as premissas e os dados?”. O painel concluiu que sem diversidade nas equipes que desenvolvem tecnologia, os avanços continuarão limitados pela falta de representatividade.



ALDER LIMA
CEO da Metamazon
Technologie



CAROL DA COSTA
Chief Impact Officer
da Stone Co



AMÉRICO FIGUEIREDO
Professor Associado e
Orientador Técnico NA
Fundação Dom Cabral



ANDREZA ROCHA
Diretora Executiva
AfrOya Tech Hub



Painel 7

O DIREITO NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL: DESAFIOS E OPORTUNIDADES NO SETOR CORPORATIVO

O último painel discutiu os compromissos dos escritórios de advocacia com a equidade racial, reunindo Fabiano Rosa (PMR Advocacia), como sponsor, e os participantes Renê Medrado (Pinheiro Neto Advogados), Flávia Regina Oliveira (Mattos Filho Advogados) e Isabella Cardozo (Daniel Law).

Dr. Fabiano Rosa destacou o papel do setor jurídico como catalisador de mudanças corporativas: “Uma parte fundamental da jornada que precisamos trilhar para a diversidade passa pelo mundo jurídico.” O engajamento das lideranças foi apontado como essencial para impulsionar essas mudanças. Isabella Cardozo defendeu a necessidade de criar “conexões humanas” para transformar a perspectiva dos operadores do direito: “Nós temos que reaprender a olhar as coisas, a reconhecer o outro.” Flávia Regina Oliveira reforçou o impacto positivo da atuação dos escritórios ao ajudarem seus clientes a desenvolverem políticas de diversidade: “Muito mais que um trabalho de contencioso, há um trabalho de prevenção.”

O papel dos escritórios como facilitadores de ações para equidade racial foi abordado. Renê Medrado alertou para os desafios do alinhamento interno: “Não ocorrerá de forma linear. Há pessoas que serão identificadas como aliadas. Outras não terão esse total alinhamento.”

O painel concluiu que promover oportunidades para jovens advogados negros é fundamental para construir networking e possibilitar a evolução em suas carreiras. Dessa forma, os escritórios consolidam sua relevância como protagonistas na promoção da equidade racial, tanto internamente quanto na orientação de seus clientes.



FABIANO ROSA

Fundador e CEO da
PMR Advocacia



RENÊ MEDRADO

Sócio - Pinheiro
Neto Advogados



FLÁVIA REGINA OLIVEIRA

Sócia do Mattos Filho
Advogados



ISABELLA CARDOZO

Partner na Daniel Law

O poder da caneta

O COMPROMISSO DA LIDERANÇA PODE IMPULSIONAR A EQUIDADE RACIAL.

Nos debates realizados durante a 3ª Conferência Empresarial, ficou evidente que a liderança organizacional desempenha um papel central na efetividade das iniciativas voltadas à equidade racial. Uma pesquisa conduzida pelo Instituto Ethos com as 1.110 maiores empresas do Brasil revelou que 86% das lideranças reconhecem que a presença de pessoas negras em quadros executivos e diretorias é aquém do esperado. Identificar o problema é um passo inicial, mas ações concretas são indispensáveis para transformar esse cenário.

O estudo apontou que as lideranças atribuem a baixa representatividade negra nos níveis executivos a fatores como a ausência de programas de liderança específicos para impulsionar profissionais negros (59%), a carência de políticas e ações afirmativas voltadas a essa população (54%) e, em menor grau, à falta de qualificação profissional (23%). Apesar disso, quase unanimemente (94,7%), os líderes entrevistados destacaram a relevância de implementar políticas que promovam igualdade de oportunidades e enfrentem as barreiras impostas pelo racismo.

Para Felipe Sobrinho, Head de ESG da Gol, é fundamental que a liderança adote uma postura ativa e responsável. "Eu sempre enfatizo o poder da caneta nas mãos dos executivos que lidam com esses temas. Essas pessoas precisam ter uma tomada de consciência. Não basta terceirizar o trabalho ou acreditar que a criação de programas, por si só, é suficiente."

Embora o estabelecimento de indicadores e metas seja uma prática essencial nos programas de diversidade, sua efetividade depende da transformação de atitudes por parte da liderança. Liderar pelo exemplo torna-se, portanto, um imperativo. "A mudança dentro das organizações começa com uma decisão consistente e alinhada aos objetivos de transformação," enfatiza Sobrinho.

Nesse contexto, o letramento racial é indispensável para preparar executivos e conselhos empresariais para essa agenda. Cristiana Pinho, conselheira do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), alerta: Gostaria de ver os altos níveis das empresas, principalmente os conselhos, mais familiarizados com o tema. Um líder que desconhece as questões raciais brasileiras tem pouca capacidade de ser um agente de mudança, seja na organização, seja na sociedade." Ela ainda questiona: "Como alguém pode implementar ou defender essas pautas em conselhos ou diretorias se não reconhece que a sociedade brasileira está contaminada por questões prejudiciais ao desenvolvimento econômico?"

Por fim, a liderança precisa ir além de discursos e iniciativas isoladas, fomentando políticas corporativas robustas e estruturantes. Talita Matos, diretora da Singuê Consultoria, reforça: "É essencial criar políticas que sustentem as decisões, regimentos e procedimentos, evitando que esses temas fiquem excessivamente personificados."

O papel estratégico das lideranças empresariais vai além da adaptação às novas demandas de mercado, abrangendo também os contextos sociais, com foco na construção de um futuro corporativo mais inclusivo, equânime e competitivo.



3ª CONFERÊNCIA
**EMPRESARIAL
ESG RACIAL**

Lucas Ramos

Coordenador de Pesquisas e
Estatísticas do Pacto

Talks

Talk Especial

DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES DE LIDERANÇA

Desenvolver competências fundamentais em profissionais negros e preparar lideranças já estabelecidas nas organizações são pilares para alcançar a equidade racial nos espaços corporativos. No Talk Especial da Conferência, Jadi Davi, Head de Diversidade e Inclusão no Sesi SENAI-SP; Viviane Moreira, Head de ESG na Circular Brain; e Eduardo Lima, Líder do Grupo Black da B3, compartilharam reflexões valiosas sobre o tema.

Viviane Moreira destacou a importância de habilidades sociais e emocionais para que profissionais negros exerçam liderança em contextos em que sua presença ainda é rara. “É necessário ter uma lupa social para o profissional exercer a liderança”, afirmou. Complementando, Eduardo Lima reforçou que uma liderança inclusiva requer empatia, inteligência emocional e estratégia. Já Jadi Davi enfatizou a necessidade de líderes não negros se aprofundarem no entendimento do racismo estrutural: “Enquanto a liderança não entender como o racismo se apresenta, não vai conseguir atuar para transformar. É preciso intenção.”

A construção de trilhas de conhecimento foi apontada como essencial para o desenvolvimento e a ascensão de talentos negros nas organizações. Contudo, a entrega de feedbacks precisa ser cuidadosa para não desestimular esses profissionais, preservando ambientes corporativos seguros. Viviane Moreira trouxe uma poderosa reflexão: “Antigamente, existia uma chibata física que batia nas nossas costas. Atualmente, há uma chibata moral, invisível, que muitas vezes aparece nos feedbacks.” O debate reforçou a urgência de ações estratégicas e conscientes para construir ambientes mais inclusivos e justos.



JADI DAVI

Head de Diversidade,
Equidade e Inclusão do
SESI



EDUARDO LIMA

Líder do Grupo
Black da B3



VIVIANE ELIAS

Head ESG -
Circular Brain



Debate

COMO EMPRESAS PODEM INCENTIVAR PROJETOS NEGROS

Após a exibição do documentário sobre a Pequena África, um debate destacou como empresas podem fomentar projetos ligados à cultura negra brasileira. Mediado por Maria Gal (Move Maria), o diálogo contou com Jô Santana (FATO Produções Artísticas) e Leonardo Mattos (Prefeitura do Rio de Janeiro). Maria Gal revelou que o documentário foi uma iniciativa do MOVER, visando o letramento de funcionários de grandes empresas na região.

A colaboração entre iniciativa privada e órgãos públicos foi central na discussão. Leonardo Mattos afirmou que “só se é possível levar melhorias sociais e econômicas com governança e concertação”, destacando o papel da prefeitura na articulação entre governos, sociedade civil e empresas. Ele também ressaltou o potencial do turismo como vetor de desenvolvimento econômico.

O debate evidenciou a importância dos empreendimentos culturais liderados por produtores negros como estratégia de inclusão econômica. Jô Santana destacou: “São empregos gerados, diretos e indiretos [...] um homem preto produzindo e gerando empregos (para outros negros).” Ele enfatizou o impacto de retratar personagens negros, mencionando que “70% da plateia era de gente preta se vendo no palco.”

Gal pontuou os desafios que produtores negros enfrentam sem uma rede de contatos. Ela provocou empresas a investirem no audiovisual negro brasileiro como uma inovação estratégica: “Já que a população está no centro do negócio e nós temos uma população de maioria negra, vamos investir.”

O estado foi apontado como um elo fundamental para estruturar e fortalecer negócios locais, preservando a identidade histórica da Pequena África. Segundo Mattos, o apoio adequado tornaria esses empreendimentos mais sustentáveis e aumentaria sua relevância cultural e econômica.



MARIA GAL

CEO da Move Maria



LEONARDO MATTOS

Sec. Mun. de Meio
Ambiente e Clima da Pref.
Cidade do RJ



JÔ SANTANA

Dir. Artístico na FATO
Produções Artísticas

Talk

COMUNICAÇÃO, CONTEÚDO, DIVERSIDADE E SINTONIA COM A SOCIEDADE.

A discussão, conduzida por Eloá Corsatto (Allos) com participação de Kellen Julio (Globo), Juliana Oliveira (Oliver Press) e Ronald Pessanha (Globo), abordou a crescente relevância da questão racial nas ações de comunicação das empresas. Foi enfatizada a necessidade de promover diversidade e equidade não apenas como resposta às expectativas da sociedade contemporânea, mas também como parte estratégica dos negócios.

Kellen Julio destacou a importância da representatividade negra em toda a cadeia de criação de conteúdo, afirmando: “Para garantir a presença de pessoas negras em toda a cadeia produtiva, a gente precisa de estratégia, de metas e de intencionalidade.” Eloá Corsatto complementou: “Esse processo de construção não somente de uma área, mas com uma lente para todas as frentes do negócio, é o que vai garantir que isso aconteça.”

Outro ponto central foi o protagonismo das narrativas afro-brasileiras. Ronald Pessanha, ao relatar o projeto “Negritudes”, ressaltou o impacto transformador do audiovisual: “A gente sabe que o audiovisual reforça a autoestima, que aponta caminhos e inspira novas gerações.”

A relevância das assessorias de comunicação na orientação das empresas foi destacada por Juliana Oliveira, que afirmou: “A comunicação não pode ser apartada do centro da discussão.” Ela ressaltou que estratégias de diversidade devem estar integradas aos modelos de comunicação com stakeholders para evitar crises de imagem e fortalecer a reputação empresarial. A conversa concluiu que a comunicação inclusiva é uma ferramenta indispensável para impulsionar transformações sociais e corporativas.



ELOÁ CORSATTO

Especialista de
Diversidade e
Inclusão na Allos



RONALD PESSANHA

Líder do Negritudes
na Globo



KELLEN JULIO

Diretora de Inovação e
Diversidade dos
Estúdios Globo



JULIANA OLIVEIRA

CEO e Fundadora
na Oliver Press



Mesa Redonda

CASOS DE SUCESSO: NEGROS DE ALTA PERFORMANCE

A Executiva de Responsabilidade Social da Gerdau, Luana Cajaseiro, liderou uma conversa sobre alta performance profissional com Kwame Santos (psicanalista e pós-doutorando na USP), Adriano Oliveira (estudante de medicina) e Edson Marques (defensor público federal). O diálogo explorou os desafios enfrentados por profissionais e estudantes negros na ocupação de espaços considerados de elite.

Adriano Oliveira compartilhou as dificuldades de ser um estudante de medicina em um ambiente elitizado e predominantemente branco. Ele destacou preconceitos enfrentados: "As pessoas veem seu ingresso como sorte [...] e nunca porque você é inteligente." Relatou ainda episódios de discriminação durante a prática médica: "As pessoas acham que eu sou um enfermeiro [...] ou um segurança, mesmo usando jaleco." Apesar disso, reforçou sua determinação: "Tenho claro que esse é meu lugar e vou continuar nele."

Luana Cajaseiro apontou que muitas famílias negras, movidas pelo desejo de proteger seus filhos, direcionam-nos a profissões mais acessíveis, limitando o alcance de espaços mais prestigiados. Kwame Santos acrescentou que o racismo afeta a autoestima da comunidade negra, tornando essenciais os processos terapêuticos para lidar com essa realidade.

Edson Marques destacou a constante tensão enfrentada por pessoas negras em suas trajetórias profissionais: "Nós somos tensionados em todo momento, em todos os campos em que estamos." Ele concluiu incentivando os presentes a perseverarem: "Não deixe que seu sonho seja interrompido por alguém que diz que você não dá conta." A conversa reforçou a importância da representatividade e da ocupação de espaços estratégicos para fortalecer a equidade racial.



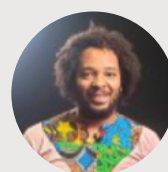
LUANA CAJASEIRO

Executiva de Responsabilidade Social na Gerdau



ADRIANO OLIVEIRA

Estudante de Medicina



KWAME SANTOS

Psicanalista e pós-doutorando da USP



EDSON MARQUES

Defensor Público Federal

Mesa Redonda

EDUCAÇÃO E EMPREGABILIDADE DA JUVENTUDE NEGRA

O Diretor Executivo do Pacto, Gilberto Costa, e Alan Valadares, da Fundação Itaú, discutiram a pesquisa “Educação e Empregabilidade da Juventude Negra”, destacando a criação do Índice ESG Racial Juventude, ferramenta estratégica para monitorar a educação e empregabilidade desse grupo. Costa enfatizou que “o acesso à educação de qualidade é essencial, principalmente para a juventude negra”, apontando a importância de políticas públicas e investimentos que ampliem oportunidades.

Valadares explicou que o índice permitirá identificar distorções e promover soluções, destacando a territorialidade como diferencial: “O índice vai considerar uma população de referência. Não se pode falar de uma referência de 50% em um estado como a Bahia [...] 50% em Santa Catarina estaria acima da meta.” Além disso, a pesquisa possibilitará comparações com dados oficiais, como a RAIS e a Pnad, identificando desigualdades em cargos e setores.

Outro foco central é o ensino superior. Apesar dos avanços das cotas universitárias, muitos jovens negros ainda enfrentam barreiras de acesso. Costa reforçou a necessidade de mobilizar capital privado para ampliar a abrangência das políticas de cotas. Valadares destacou o papel do setor empresarial: “Ele tem um papel para além de consumir capital humano qualificado. É preciso enfrentar barreiras relacionadas ao emprego, renda e mobilidade social.”

Por fim, foi ressaltado o impacto econômico da equidade racial. “Quando se aumenta poder aquisitivo, aumenta o consumo”, afirmou Valadares, reforçando que enfrentar as desigualdades não é apenas uma questão social, mas também econômica, com benefícios diretos para o desenvolvimento do país.



GILBERTO COSTA

Diretor Executivo do Pacto



ALAN VALADARES

Especialista em Pesquisa
e Dados na Fundação Itaú

Talk

SOCIEDADE BRASILEIRA: DIVERGÊNCIAS ENTRE OPORTUNIDADES E EXIGÊNCIAS.

O último talk do evento reuniu Eunice Prudente (Secretária de Desenvolvimento Econômico e Trabalho de São Paulo), Hélio Santos (Oxfam Brasil e CEDRA) e Ana Inoue (Fundação Itaú), com mediação da jornalista Valéria Almeida. A conversa refletiu sobre os desafios históricos do pós-abolição no Brasil, marcados pela ausência de políticas inclusivas e pela dificuldade na implementação de ações públicas de equidade.

Eunice Prudente destacou a conexão entre os princípios ESG e a função social do trabalho prevista na Constituição Federal, que ela descreveu como "inclusiva e construída pelos movimentos sociais, incluindo o movimento negro." Para Prudente, a diversidade deve ser central nas estratégias ESG, contemplando raça e gênero.

Hélio Santos provocou ao afirmar que o Brasil sempre teve políticas raciais, mas voltadas aos imigrantes europeus, enquanto a população negra carece de uma reparação proporcional à sua história de exclusão. Ele reforçou: "A questão racial não é o problema, ela é a solução para o que o Brasil se tornou."

Ana Inoue apontou que muitas ações inclusivas das empresas são frutos das articulações dos movimentos negros, destacando que a consciência empresarial sobre a injustiça racial tem crescido, mas ainda há um longo caminho para o equilíbrio. "A boa notícia é que estamos nos movendo enquanto sociedade", concluiu.

O debate reforçou o papel central das ações afirmativas e da equidade racial como alicerces para um Brasil mais justo e inclusivo, onde a população negra seja vista como protagonista da transformação.



VALÉRIA ALMEIDA

Jornalista e Apresentadora



EUNICE PRUDENTE

Sec. Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho



ANA INOUE

Superintendente de Educação e Trabalho da Fundação Itaú



HÉLIO SANTOS

Pres. dos Conselhos da Oxfam Brasil e do CEDRA



3ª CONFERÊNCIA
**EMPRESARIAL
ESG RACIAL**



Alan Gualberto
Coordenador de Projetos e
Parcerias do Pacto

TEDs

TED

POTENCIALIZAÇÃO DE CARREIRAS NEGRAS



Ernandes Macário, Executivo de Comunicação, Relações Institucionais e Sustentabilidade da Brasilcap, foi o palestrante do primeiro TED da Conferência, que abordou os fatores essenciais para a potencialização de profissionais negros no mercado corporativo. Um dos temas iniciais foi o desafio enfrentado pela maior parte da população negra com ensino superior para conquistar o primeiro estágio, evidenciando barreiras estruturais de acesso.

Embora dificuldades financeiras sejam frequentes, Macário destacou que o investimento pessoal em educação é indispensável para romper bolhas e alcançar espaços de decisão. Ele enfatizou que a formação continuada é uma estratégia crucial para preparar-se tecnicamente: “Alinhar a capacidade técnica é superimportante para ocupar os espaços de poder.” Planejar a carreira com foco estratégico também foi apontado como elemento essencial para potencializar trajetórias profissionais.

Para que mudanças efetivas em prol da equidade racial ocorram nas organizações, é fundamental o desenvolvimento de aliados comprometidos com a construção de ambientes corporativos inclusivos. Nesse sentido, o palestrante reforçou a importância do investimento em uma educação antirracista no ambiente empresarial.

Macário ainda destacou o valor da formação de redes de profissionais negros e de eventos como a Conferência, que ampliam as oportunidades de networking e colocam esses talentos em contato direto com líderes de grandes empresas, fortalecendo sua inserção e projeção no mercado corporativo.

TED Especial

APRESENTAÇÃO DA 1ª PESQUISA SOBRE EMPREENDEDORISMO NEGRO



Adriana Barbosa, CEO da PretaHub, apresentou os resultados da 1ª Pesquisa sobre Empreendedorismo Negro, que analisou dados na Argentina, Brasil, Colômbia, Panamá e Peru. O estudo revelou que o principal desafio dos afroempreendedores é o acesso ao crédito, prejudicado por discriminação racial e burocracia. No Brasil, 44% dos empreendedores negros tiveram pedidos de crédito negados, em comparação com 29% dos brancos. Para contornar essas dificuldades, muitos recorrem a soluções inadequadas, como crédito pessoal (Brasil) ou empréstimos informais de familiares e amigos (Colômbia, Panamá e Peru).

Embora enfrentem barreiras financeiras, a formalização é uma tendência em ascensão. O Brasil lidera com 71% de formalização entre negócios afrodescendentes, seguido pelo Panamá, com 56%. A pesquisa também revelou que a maioria dos empreendimentos foi criada por necessidade, especialmente durante a pandemia de covid-19, quando 60% das empresas foram fundadas. Mulheres lideram 80% desses negócios, mas metade deles gera uma renda de, no máximo, um salário-mínimo.

Quando se trata de grandes clientes, 50% dos empreendedores afirmaram estar prontos para fornecer a corporações e governos. Adriana Barbosa destacou: "Uma ação de diversidade é ter empresas que construam políticas internas para receber esses empreendedores, que passa pelo cadastro, pelos processos de compliance e pela revisão ou estabelecimento de cláusulas antirracistas."



TED

QUAL O PAPEL DO ALIADO NO COMBATE AOS RACISMO

desembargador Thiago Andrade, Presidente do Tribunal do Trabalho da Paraíba, enfatizou em seu TED a importância do papel de aliado desempenhado por pessoas brancas em posições de liderança para promover a equidade racial. Ele criticou o “encastelamento” do judiciário brasileiro, predominantemente liderado por pessoas brancas, refletindo: “Quando tomei posse no Tribunal, olhei para a plateia e me perguntei onde estavam as pessoas negras.”

Em sua gestão, Andrade incorporou recortes de raça e gênero, motivado por indicadores alarmantes, como o fato de que, embora 63% da população paraibana se declare negra, 92% das vítimas de mortes por arma de fogo no estado também são negras. Destacou que reconhecer os privilégios brancos é essencial, mas isso deve ser seguido por ações: “É desnaturalizar o olhar e assumir uma responsabilidade pela modificação disso. É criar espaços.”

Ele criticou as limitações institucionais para promover diversidade, exemplificando o selo Diamante do CNJ, que não inclui métricas de diversidade. Como exemplo de sua liderança, Andrade determinou que 50% dos profissionais de serviços terceirizados, como informática, fossem mulheres, contemplando mulheres negras e trans.

Andrade destacou racismo enraizado nas normas institucionais, exigindo intencionalidade para combatê-lo. Ele foi categórico: “É preciso sair da fase do letramento e partir para a reparação, para atos concretos e mostrar resultados.” Finalizou alertando que, sem a ação dos aliados, “nós vamos repetir hoje os erros do passado e projetar no futuro o fracasso de mais uma geração.”

TED

QUAL PAPEL DAS ÁREAS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA ALTA PERFORMANCE



No TED apresentado por Wania Sant'Anna, historiadora e conselheira do Ibase, do CEDRA e do Pacto, foram abordados os desafios e responsabilidades das áreas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) na busca pela alta performance organizacional. Wania destacou que o progresso alcançado no reconhecimento das desigualdades raciais no Brasil é fruto do ativismo coletivo do movimento negro e das mulheres negras, que desafiaram a narrativa da democracia racial e expuseram as contradições históricas do país.

Ela enfatizou a importância de reconhecer e valorizar essas experiências coletivas, utilizando-as como base para construir políticas inclusivas e eficazes. “É essencial compreender o legado da escravidão para enxergar as barreiras estruturais que ainda impedem a equidade racial”, ressaltou. Wania Sant'Anna alertou para os riscos de negligenciar esse contexto histórico, o que pode resultar em soluções ineficazes e discursos desalinhados com a realidade.

A palestrante também pontuou que o sucesso das estratégias de DEI está intrinsecamente ligado ao entendimento do impacto do racismo estrutural na sociedade e nas organizações. Ela destacou a necessidade de criar ambientes corporativos verdadeiramente inclusivos, com ações que rompam a invisibilidade histórica da população negra.

Por fim, afirmou que incorporar a equidade racial como um pilar estratégico nas organizações não é apenas uma questão ética, mas um elemento indispensável para ampliar a criatividade, inovação e visão de mundo, essenciais à sustentabilidade e competitividade empresarial.

cultura





Isabel Fillardis Canta Pretas Brasil

EM MUSICAL, A ATRIZ E CANTORA HOMENAGEA GRANDES CANTORAS NEGRAS BRASILEIRAS.

Como parte da programação do 3º Fórum Pacto das Pretas, realizado no Teatro do SESI, na FIESP, Avenida Paulista, 1313, em São Paulo, tivemos o privilégio de assistir ao emocionante show “Isabel Fillardis Canta Pretas Brasil”. Este espetáculo integrou a agenda cultural do evento, destacando a potência artística e a importância da valorização de referências negras femininas na música brasileira

Idealizado por Guibson Trindade e produzido pela Toni Prada Produções, o espetáculo conquistou o público ao trazer uma interpretação vibrante e sensível de Isabel Fillardis, que homenageou algumas das maiores cantoras e intérpretes negras do país. No palco, foram apresentadas canções marcantes de grandes nomes como Alcione, Leci Brandão, Sandra de Sá, Liniker, Ludmila, Dona Ivone Lara, entre outras. Cada performance foi acompanhada por uma narrativa de reconhecimento à contribuição dessas mulheres para a cultura e identidade brasileira.

A proposta do espetáculo foi mais do que um tributo: foi uma celebração das vozes negras femininas que abriram caminhos, romperam barreiras e influenciaram profundamente a música e a sociedade brasileira. Além disso, o show trouxe ao Fórum um momento de conexão emocional e cultural, evidenciando o papel transformador da arte na promoção da equidade racial e no fortalecimento das narrativas negras.

[PARA ASSISTIR AO SHOW, CLIQUE AQUI.](#)



Santo Samba:

ESPETÁCULO ENALTECE OXÓSSI E A ALTA PERFORMANCE NEGRA

Durante a 3ª Conferência Empresarial ESG Racial do Pacto apresentou "Santo Samba", um espetáculo que celebrou a ancestralidade afro-brasileira ao narrar a lenda do Orixá Oxóssi, destacando o negro como ícone de alta performance.

Misturando mitologia africana, música e teatro, o espetáculo conduziu o público pela história do ágil e estrategista caçador Oxóssi, protetor das florestas, trazendo à tona a riqueza da tradição oral africana em diálogo com interpretações artísticas marcantes. A narrativa, que une cantores, músicos e atores em cena, ressalta a força, a resiliência e a beleza da cultura negra.

Sob a direção de Jô Santana e Ilea Ferraz, e idealizado por Guibson Trindade, "Santo Samba" é uma produção da Fato Produções, reconhecida por sucessos como Martinho – Coração de Rei e Marrom – O Musical. O espetáculo oferece uma experiência imersiva e emocionante, que conecta o legado afro-brasileiro ao presente.

A apresentação acontecerá no Teatro Paulo Autran, no SESC Pinheiros, em São Paulo, nos dias 27 e 28 de novembro de 2024, como parte da programação da conferência, que reúne líderes, artistas, acadêmicos e ativistas comprometidos com a promoção da equidade racial no Brasil.

[PARA ASSISTIR O ESPETÁCULO - CLIQUE AQUI.](#)

Exibição do Documentário “Kabengele: o griô antirracista”

HOMENAGEM A CELSO PRUDENTE

Celso Prudente é uma figura central na valorização das narrativas negras no Brasil. Cineasta, pesquisador e acadêmico, ele dedica sua carreira à promoção das culturas afro-brasileiras e à representatividade no cinema e nas artes.

Formado em Ciências Sociais pela USP, com mestrado em Antropologia Social e doutorado em Comunicação e Semiótica, Prudente une uma sólida base acadêmica à prática cinematográfica. Suas obras exploram temas como ancestralidade, resistência e a contribuição africana na formação da identidade brasileira, atuando como ferramentas de conscientização e transformação social.

Prudente também tem papel estratégico no desenvolvimento de políticas culturais inclusivas e na formação de novos talentos. Em fóruns e eventos, ele defende narrativas que rompam estereótipos e promovam a diversidade no audiovisual.

Sua trajetória inspira ao reafirmar o cinema como uma ferramenta de mudança. Prudente mobiliza, engaja e educa, reforçando que as histórias negras merecem ser contadas e celebradas em toda sua riqueza.

Durante a Conferência, ocorreu a exibição do documentário “Kabengele: o griô antirracista”, de autoria de Prudente, seguido de um debate sobre o filme que contou com a participação de Junior Afro, Diretor do Sistema Nacional de Cultura - Ministério da Cultura, Ilea Ferraz, atriz e empresária, e Ana Vitória Prudente, filha de Celso Prudente, que também representou o pai na homenagem prestada pelo reconhecimento de seu trabalho.



JUNIOR AFRO
Ministério da Cultura



ILEA FERRAZ
Atriz e empresária



ANA VITÓRIA PRUDENTE
Doutoranda em Educação
e Cultura

[PARA ASSISTIR A HOMENAGEM - CLIQUE AQUI.](#)

Literatura Negra

AUTORAS NEGRAS E TEMAS DIVERSOS

A valorização da Cultura é um pilar estratégico do Pacto, refletindo a crença no poder das histórias e produções culturais de transformar imaginários, combater o racismo estrutural e inspirar novas gerações. A 3ª Conferência Empresarial ESG Racial reforçou esse compromisso ao conectar pessoas, ideias e organizações em prol de uma sociedade mais inclusiva.

Ao disseminar narrativas que destacam o protagonismo negro, o Pacto reafirma a Cultura como vetor essencial de mudança social. Este ano, a literatura foi celebrada como expressão de ancestralidade, resiliência e transformação, com o lançamento de duas obras emblemáticas.

“Muito prazer, Isabel: Cristina & Fillardis”, de Isabel Fillardis, transcende sua história pessoal como Embaixadora do Pacto para destacar a força e o talento das mulheres negras na transformação do Brasil.

“Ancestrais do futuro: qual a decisão que o seu movimento alcança”, de Grazi Mendes, traz uma reflexão sobre o legado das escolhas humanas e o poder dos saberes ancestrais na construção de futuros mais justos.

Essas iniciativas reafirmam o compromisso do Pacto em fortalecer identidades, inspirar novas narrativas e fomentar a equidade racial, utilizando a arte e a literatura como agentes transformadores e celebrando a potência das vozes negras para uma sociedade mais justa e igualitária.





Wânia Sant'Anna

Presidente do Conselho da Associação Pacto da
Promoção da Equidade Racial

Mensagem da Nova Presidência do Conselho da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Caras e caros membros da nossa rede,

É com honra e profundo senso de responsabilidade que assumo a Presidência do Conselho da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial. Este é um momento significativo, em que reafirmo meu compromisso de liderar, com inteligência e propósito, a construção de um futuro mais inclusivo, onde a equidade racial esteja no centro das estratégias que geram valor para as empresas e para a sociedade.

Nosso próximo mandato será pautado por uma visão inovadora e pelo fortalecimento das alianças estratégicas que construímos com vocês. Trabalharemos para que a equidade racial seja reconhecida como um pilar indispensável das agendas ESG, traduzindo intenções em ações concretas que impulsionem mudanças estruturais e ampliem o impacto positivo de nossas iniciativas.

Acreditamos que colaboração, inteligência estratégica e a valorização da diversidade são chaves para criar soluções que integrem pessoas, negócios e sustentabilidade. Por isso, estamos determinados a oferecer caminhos claros para que empresas e organizações avancem em suas jornadas de transformação, alinhando propósito com resultados.

Convido cada um de vocês a continuar trilhando este caminho conosco, compartilhando ideias, experiências e recursos que fortaleçam a nossa rede e ampliem nossa capacidade de gerar impacto. Vamos, juntos, transformar desafios em oportunidades e construir um legado de equidade e inovação para as próximas gerações.

Conto com vocês para fazer deste mandato um marco de impacto, valor e transformação!

Com gratidão e determinação,

Wânia Sant'Anna

Presidente do Conselho da Associação Pacto da Promoção da Equidade Racial

Expediente

EQUIPE DO PACTO:

Gilberto Costa - Diretor Executivo
Guibson Trindade - Gerente Executivo
Christiane Figueiredo - Coordenadora de Relações Institucionais
Lucas Ramos - Coordenador de Pesquisas e Estatísticas
Alan Pereira - Coordenador de Projetos e Parcerias
Luiza Rocha - Analista Administrativo-Financeira

Alexon Fernandes - Consultor Técnico
WD9 - Agência de Comunicação
Oliver Press - Assessoria de Imprensa

PARCEIROS INSTITUCIONAIS:



ACESSE AS NOSSAS REDES:



Aponte seu celular para o nosso
QR Code e saiba como apoiar



[PACTOPELAEQUIDADERACIAL](https://www.linkedin.com/company/pactopelaequidaderacial)



[@PACTO.PER](https://www.instagram.com/pacto.per)

Ou entre em contato com: contatos@pactopelaequidaderacial.org.br



**PACTO DE PROMOÇÃO
DA EQUIDADE RACIAL**

[PACTOPELAEQUIDADERACIAL.ORG.BR](https://pactopelaequidaderacial.org.br)