



A crescente pressão do presidente Donald Trump sobre o sector privado para abandonar os programas de diversidade deixou alguns em Davos à procura de novas palavras para descrever as práticas no local de trabalho que consideram essenciais para os seus negócios.

Trump emitiu uma série de ordens executivas que cortam os programas federais de diversidade, equidade e inclusão (DEI), que tentam promover oportunidades para mulheres, minorias étnicas, pessoas LGBTQ+ e outros grupos tradicionalmente sub-representados.

Ele também procurou dissuadir as empresas privadas que recebem contratos governamentais de levar em conta a sub-representação nas decisões de contratação.

As ações de Trump em relação à DEI repercutiram nos corredores da reunião anual do Fórum Económico Mundial em Davos, onde a paridade de género, a diversidade de forças de trabalho e uma melhor representação das minorias em todo o mundo continuam a ser objetivos fundamentais.

Embora as empresas de tecnologia Meta e [Amazon](#), que detêm contratos com o governo dos EUA, afirmem que estão reduzindo algumas iniciativas, outros executivos em Davos disseram à Reuters que permanecerão, ainda que com outro nome.

“Há muita conversa e talvez até controvérsia em torno dos nomes das coisas”, disse Miguel Stilwell d’Andrade, CEO da maior empresa de serviços públicos de Portugal, a EDP, que tem 40% dos seus investimentos focados em energias renováveis nos EUA.

“O importante é que queremos ter os melhores talentos na empresa, de onde quer que sejam, homens, mulheres, diferentes etnias, e queremos ter a certeza de que as pessoas. . .



tenham as melhores condições de trabalho e se sintam confortáveis”, afirmou.

“Não estamos trabalhando para a DEI, marque a caixa”, acrescentou Stilwell.

Outros decisores políticos e executivos afirmaram que o acrônimo DEI se tornou prejudicial, ao mesmo tempo que redobram o seu compromisso com a diversidade.

“Tornou-se tóxico, assim como ESG (iniciativas ambientais, sociais e de governança), e há algumas razões erradas para isso e há algumas razões certas para isso”, Lutfey Siddiqi, enviado especial do chefe do governo interino de Bangladesh, disse em um painel sobre paridade de gênero.

“Mas estou mais interessado no que é eficaz, em como chegamos ao resultado e não no rótulo”, acrescentou Siddiqi.

As iniciativas DEI foram introduzidas por muitas empresas e governos em todo o mundo para abordar as desigualdades históricas na força de trabalho. Embora tenham sido obtidos alguns ganhos nos últimos anos, a paridade de gênero não foi alcançada em nenhum país.

Os proponentes alertam que retrocessos contínuos podem pôr em perigo os avanços recentes.

Contratos de tecnologia

A Reuters conversou com pelo menos três executivos de tecnologia cujas empresas têm contratos com o governo dos EUA. Eles disseram que continuam comprometidos com programas de diversidade no local de trabalho.

Embora o risco de perder contratos devido às ordens executivas de Trump os obrigasse a procurar novas formas de descrever as iniciativas de DEI, não as cortariam totalmente.

Um executivo de uma empresa tecnológica europeia, que falou sob condição de anonimato, disse à Reuters que não iria recuar no seu compromisso com a inclusão e a diversidade.

“Durante muitos anos trabalhamos para moldar um mundo mais sustentável e equitativo. Está enraizado na cultura da nossa empresa”, disse a pessoa. “O mundo é diverso e a base de funcionários reflete essa diversidade. É uma das chaves para uma grande [inovação](#) e é boa para os negócios.”

Nem todos em Davos partilham desse sentimento.

Alexandr Wang, CEO da [startup](#) Scale AI, elogiou as ordens executivas de Trump em uma postagem no [X](#) e pediu a promoção do MEI (mérito, excelência e inteligência) em tecnologia.

Nikki Haley, ex-embaixadora dos EUA nas Nações Unidas, também saudou o que disse ser



uma retirada da DEI.

“Em todos os negócios, você está começando a ver um retrocesso da DEI e eu saúdo isso, acho que é realmente importante”, disse Haley em um painel à margem da reunião do WEF.

“O que estamos vendo na América é que todo mundo quer ser americano. Eles não querem ser um rótulo. Eles não sentem que aguentam mais”, acrescentou Haley.

Uma empresa industrial europeia com uma grande presença nos EUA disse que continuaria com os seus programas de diversidade e inclusão porque eram importantes para os negócios e também para a sociedade.

“Vamos manter os nossos valores de tolerância e respeito; a inclusão é importante”, disse um membro do conselho à Reuters.

“As empresas precisam de manter o rumo da agenda em termos de valores e políticas, e é isso que estamos a fazer”, acrescentou o membro do conselho. “Você quer opiniões diversas na sala e quer que cada opinião tenha um peso semelhante. Você quer se afastar do pensamento de grupo, especialmente quando o ritmo da mudança é tão rápido.”

Fluxos de dinheiro

Também é improvável que o investimento na diversidade diminua devido às medidas de Trump, disseram banqueiros em Davos.

“Para os investidores deste mundo, os critérios ESG - dos quais a DEI faz parte - são muito importantes e continuarão a ser muito importantes”, disse Alexander Schmitz, da Bain & Co., que dirige a prática de private equity da empresa na Europa, Oriente Médio e África.

“Quando olho para isso de um nível mais alto, os megatemas abrangentes do investimento ESG ainda estão lá: ainda não vi muita reversão disso”, disse Schmitz. “Se você é um fundo de private equity e começa a reverter estratégias de DEI, então - entre outros efeitos - provavelmente terá problemas na arrecadação de fundos e não é aí que você deseja estar.”

O CEO do Bank of America, Brian Moynihan, descreveu a diversidade como tendo “lógica comercial”, observando: “Haverá muitas conversas boas e corajosas. Temos o equilíbrio certo nas empresas e instituições? . . . Temos o equilíbrio certo para que todos se sintam incluídos?”

—Por Krystal Hu, Elisa Martinuzzi, Marwa Rashad, Lananh Nguyen, Echo Wang e Divya Chowdhury; escrito por Leela de Kretser, Reuters