



CARMEN SOUZA  
carmensouza.df@dabr.com.br



Entrevista

RAFAELA SANTANA, FUNDADORA DA IARHAS CONSULTORIA

# De olho no efeito Trump

**O** retorno de Donald Trump à Presidência dos Estados Unidos aumenta a tensão sobre programas de ação afirmativa. A postura e a política adotadas pelo republicano, que critica abertamente iniciativas

do tipo, impulsionam um discurso de desvalorização de ações de equidade e inclusão que tem como um dos principais argumentos a alta taxa de turnover (rotatividade) dos selecionados, avalia Rafaela Santana, fundadora da Iarhas

— Consultoria de carreiras negras.

“A lógica é a mesma do fim da escravidão. Abrem as portas e falam: ‘Podem entrar, a empresa está aberta.’ Só que nenhum outro processo é mudado”, critica. Rafaela, que estuda a política de cotas em um mestrado

na Universidade de Brasília (UnB), avalia que é pertinente cogitar que o efeito Trump pode chegar ao Brasil. Mas é otimista quanto aos possíveis desdobramentos. “Pode vir um movimento contracorrente, até porque já tem dinheiro empregado nisso”, justifica.

**Donald Trump, como prometido, começou o segundo mandato encerrando programas de ações afirmativas e dizendo que o setor privado deve fazer o mesmo. Como você avalia esse início?**

Ele veio afirmando que esse era o lado que iria tomar. Eu acho que a questão aqui é que, quando uma empresa privada toma a decisão de fazer ações afirmativas ou práticas de diversidade e inclusão, isso não vem de uma benevolência, vem de uma pressão social, de um contexto. E, no momento em que tem um governo cuja política é voltada para e por pessoas que estão no topo — são homens brancos, os mais ricos da economia mundial —, isso faz com que, de fato, eles tomem decisões como essa. Os programas de ações afirmativas já não eram uma vontade genuína. E, agora, se pode falar abertamente: “Não os queremos mais”. É basicamente o que Cida Bento traz como o pacto narcísico da branquitude. E é um pacto bem declarado: “A gente não quer isso no governo, e o que entendemos como meritocracia são pessoas com a mesma trajetória que a nossa estarem associadas às tomadas de decisão”.

**Antes da volta do Trump, já se percebia, de certa forma, um movimento nesse sentido. Inclusive, aqui no Brasil...**

Tem o momento do boom George Floyd, em 2020, em que ficou impossível, em qualquer esfera social, a não reflexão sobre questões raciais, porque foi algo televisionado, gravado. Com isso, nas organizações, vem a ideia de que, já que é para falar nisso, que vire um mercado, um negócio. Então, o ESG fica ainda mais forte nessa temática racial. Alguns recortes já eram executados há mais tempo, como de gênero e de pessoas com deficiência, e o

Arquivo pessoal



“Os programas de ações afirmativas já não eram uma vontade genuína. E, agora, se pode falar abertamente: ‘Não os queremos mais’”

racial vem com muita força. No Brasil, tem o marco do trainee da Magalu para pessoas negras. A partir dele, há um movimento de maior entrada de pessoas negras no mercado de trabalho privado. Mas também algumas dificuldades acontecem, porque não é só entrar. A entrada é vontade política, mas há outras barreiras. Começa, então, a surgir um movimento de portageiratória. Há a entrada de pessoas negras, mas também a saída. E, no empresariado brasileiro, começa a minguar a vontade de fazer diversidade e inclusão racial. Então, antes de Trump chegar, já estávamos nesse momento de declínio e diminuição dessa vontade política. O Trump traz essa chancela principalmente para as multinacionais com escritórios nos EUA. Ou seja, o nosso escritório está dizendo que não faz sentido gastar dinheiro para fazer políticas e práticas de diversidade e inclusão com esse nível de turn over.

**E os desdobramentos para o Brasil?**

A minha pesquisa de mestrado é sobre avaliação de programas de inclusão em empresas privadas. Desde a posse do Trump, isso virou um tópico na minha cabeça. É uma especulação do que pode acontecer, e a minha posição é de que é impossível não pensar em impactos. As nossas principais empresas são multinacionais, e eu acredito que possa, sim, ter impacto no Brasil. Mas tenho percebido um movimento contrário. A C&A acabou de divulgar que, no Brasil, não terá mudança em políticas de diversidade, equidade e inclusão, e eles continuam com metas bem agressivas em relação à equidade de gênero e racial. A gente tem o Mover, que é um movimento de equidade com mais de 50 empresas que estão no Brasil, de vários setores da economia, que continua com as suas ações. Eu