

ALERTA: Decretos Presidenciais do governo Trump relacionados a programas de DEI e cenário atual no Brasil

Data de publicação: 18/03/2025

I. Introdução

No início de seu mandato como presidente dos Estados Unidos, Donald Trump ("Trump") emitiu *executive orders* ("Decretos Presidenciais") relacionados a programas e políticas de diversidade, equidade e inclusão ("DEI") no governo federal dos Estados Unidos e no setor privado. Embora as implicações desses decretos no setor privado ainda não estejam claras, muitas empresas dos Estados Unidos ou com atuação naquele país já iniciaram uma reavaliação de seus próprios programas de DEI.

Ainda que o cenário atual nos Estados Unidos possa indicar que programas de DEI existentes terão de ser adaptados, é importante que empresas com atuação internacional levem em consideração a legislação aplicável à DEI das jurisdições em que atuam, bem como tendências locais, ao avaliar eventuais alterações em seus programas.

No caso do Brasil, as pautas relacionadas a DEI estão cada vez mais ganhando força, principalmente considerando leis recentemente publicadas que estabelecem obrigações relacionadas a temas de DEI para determinadas empresas. Além disto, a interpretação expansiva do termo "*integridade corporativa*" que vem sendo adotada pela Controladoria-Geral da União (CGU) ao avaliar programas de compliance para também abranger temas direta e indiretamente relacionados à DEI também é um ponto de atenção.

Abaixo, estão consolidados os principais aspectos do cenário atual de DEI no Brasil, bem como os fatores que podem ser considerados por empresas que estejam avaliando alterações em seus programas de DEI em decorrência dos Decretos Presidenciais emitidos nos EUA.

II. Decretos Presidenciais relacionados a programas de DEI

Trump emitiu três Decretos Presidenciais que tratam do encerramento de programas e políticas de DEI no governo federal dos Estados Unidos, quais sejam: (i) "*Rescisões Iniciais de Ordens Executivas e Ações Prejudiciais*"¹; (ii) "*Encerrando Programas Radicais e Desperdiçadores do Governo Federal sobre DEI e Preferências*"²; (iii) "*Acabando com a Discriminação Ilegal e Restaurando Oportunidades Baseadas no Mérito*"³.

De forma geral, os dois primeiros Decretos Presidenciais têm como foco principal o próprio governo dos Estados Unidos e não exigem qualquer ação imediata de empresas privadas. O Decreto Presidencial "*Rescisões Iniciais de Ordens Executivas e Ações Prejudiciais*" revoga dezenas de decretos anteriores que tratam sobre questões socioeconômicas, programas de DEI no governo federal, combate às mudanças climáticas, entre outras. Já o Decreto Presidencial "*Encerrando Programas Radicais e Desperdiçadores do Governo Federal sobre DEI e Preferências*" determina o encerramento de todos os "*mandatos, políticas,*

¹ Disponível em: [Initial Rescissions Of Harmful Executive Orders And Actions – The White House](#); Acesso em: 14/03/2025;

² Disponível em: [Ending Radical And Wasteful Government DEI Programs And Preferencing – The White House](#); Acesso em: 14/03/2025;

³ Disponível em: [Ending Illegal Discrimination And Restoring Merit-Based Opportunity – The White House](#); Acesso em: 14/03/2025;

programas, preferências e atividades ilegais de DEI e 'diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade' (DEIA)" dentro do governo federal.

O Decreto Presidencial "Acabando com a Discriminação Ilegal e Restaurando Oportunidades Baseadas no Mérito", por sua vez, traz possíveis impactos para o setor privado, pois requer a elaboração de relatório que contenha: "recomendações para fazer cumprir as leis federais de direitos civis e tomar outras medidas apropriadas para incentivar o setor privado a acabar com a discriminação e preferências ilegais, incluindo DEI". O relatório deve ser apresentado até o dia 21 de maio de 2025, pelo Procurador-Geral, em coordenação com o Diretor do Escritório de Administração e Orçamento. Não são mencionadas quais empresas poderão sofrer esse escrutínio e se o relatório será público.

III. Cenário atual no Brasil

Diferente dos EUA, as pautas relacionadas a DEI no Brasil continuamente ganham força por meio de políticas afirmativas, avanços institucionais e novas legislações a respeito desses temas. Ao longo dos últimos anos, entraram em vigor uma série de leis⁴ que proíbem práticas discriminatórias, obrigando determinadas empresas a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais para diferentes grupos minorizados no país.

Além disso, foram desenvolvidas obrigações legais⁵ para prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho, obrigando as empresas a incluírem responsabilidades para o enfrentamento desse tipo de violência dentro de suas atividades e operações. Há também diferentes diretrizes não vinculantes⁶ que compartilham orientações e boas práticas que podem ser utilizadas por empresas privadas no combate e na prevenção do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho.

Ainda é importante ressaltar a utilização do conceito de "integridade empresarial" com sentido mais amplo, presente em Guias⁷ e Regulamentos⁸ publicados recentemente pela CGU, incluindo novos

⁴ A título de exemplo, pode-se citar: (i) Lei 13.146/2015, que dispõe sobre a necessidade de "assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania"; (ii) Lei 12.711/2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, destinando vagas a autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação; (iii) Lei 9.029/1995, que "proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho"; (iv) Lei 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres com intuito de promover a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho; (v) Lei 14.611/2023, que impõe a obrigatoriedade de equiparação salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função, ou em cargos equivalentes.

⁵ A título de exemplo, pode-se citar: (i) Lei 14.457/2022, que instituiu recente alteração do artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para inclusão de responsabilidades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) para prevenção e combate do assédio e da violência no ambiente de trabalho; e (ii) Decreto 12.122/2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

⁶ A título de exemplo: Guia Lilás da CGU, que apresenta novas diretrizes para prevenção e tratamento de assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Governo Federal;

⁷ A título de exemplo: (i) Guia da CGU "Programa de Integridade: Práticas Sustentáveis para Empresas Privadas", que apresenta diretrizes nacionais de integridade voltadas à prevenção e ao combate à corrupção e fraudes em empreendimentos com impacto ambiental, em consonância com as questões ESG (Environmental, Social and Governance); e (ii) Guia da CGU "Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas", que menciona a necessidade de se ampliar a noção de "integridade empresarial" para incluir temas relacionados a boas práticas ambientais, sociais e de governança;

⁸ A título de exemplo: Decreto 12.304/2024, que inclui novos parâmetros para avaliação de Programas de Integridade, dando destaque especial para "mecanismos específicos para assegurar o respeito aos direitos humanos e trabalhistas e a preservação do meio ambiente" e "monitoramento contínuo do programa de integridade com vistas ao seu aperfeiçoamento na prevenção, na detecção e no combate à ocorrência de condutas que atentem contra os direitos humanos e trabalhistas e o meio ambiente";

parâmetros para assegurar o respeito aos direitos humanos, trabalhistas e a preservação do meio ambiente, demonstrando uma preocupação com boas práticas ambientais, sociais e de governança⁹.

IV. Conclusão

Os Decretos Presidenciais emitidos pelo governo Trump podem efetivamente impactar alguns programas de DEI da iniciativa privada. Entretanto, ao avaliar possíveis implicações para seus programas de DEI, é importante que empresas que atuem tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos e em outros países avaliem a melhor maneira de navegar entre as diferentes jurisdições. Nesse sentido, é necessário que as empresas considerem de que forma temas de DEI estão sendo tratados pelas autoridades nos locais de suas operações e de seus terceiros relacionados.

Nessa perspectiva, empresas que estejam avaliando ou que necessitem revisitar o seu programa de DEI, considerando ou não os Decretos Presidenciais emitidos pelo governo Trump, devem também considerar no caso do Brasil: (i) obrigações legais aplicáveis de acordo com a legislação brasileira; (ii) o impacto desses ajustes quando observadas as diretrizes da CGU sobre Programas de Integridade; e (iii) avaliar o potencial risco reputacional em caso de readequação dos programas de DEI.

* * *

Bruno Maeda

+55 11 3578-6665 / 95029-9005

bruno.maeda@maedaayres.com

Carlos Ayres

+55 11 3578-6665 / 98711-0591

carlos.ayres@maedaayres.com

Erica Sarubbi

+55 11 3578-6665 / 95784-1202

erica.sarubbi@maedaayres.com

Fernanda Bidlovsky

+55 11 3578-6665 / 95304-7744

fernanda.bidlovsky@maedaayres.com

Beatrice Yokota

+55 11 3578-6665 / 98152-6025

beatrice.yokota@maedaayres.com

Renato Machado de Souza

+55 11 3578-6665 / 61 99292-9090

renato.machado@maedaayres.com

Thomas Greco

+55 11 3578-6665 / 93800-0663

thomas.greco@maedaayres.com

Mainara Massuella

+55 11 3578-6665 / 96350-0206

mainara.massuella@maedaayres.com

⁹ Nesse contexto e também demonstrando uma tendência de fortalecimento de pautas relacionadas a DEI no Brasil, em decisão divulgada em 04 de fevereiro de 2025, a Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) afastou a possibilidade de reconhecimento de "racismo reverso" ao conceder *habeas corpus* para anular todos os atos de um processo por injúria racial movido contra um homem negro, acusado de ofender um homem branco com referências à cor da pele. Em julgamento, o colegiado reforçou o entendimento de que "o racismo é um fenômeno estrutural que historicamente afeta grupos minoritários, não se aplicando a grupos majoritários em posições de poder". Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/porta/paginas/Comunicacao/Noticias/2025/04022025-Racismo-reverso-STJ-afasta-injuria-racial-contra-pessoa-branca-em-razao-da-cor-da-pele.aspx>; Acesso em: 14/03/2025.

Raul Malaquias

+55 11 3578-6665 / 99632-5075

raul.malaquias@maedaayres.com

Samantha Benedetti

+55 11 3578-6665 / 94145-5014

samantha.benedetti@maedaayres.com

O presente alerta possui finalidade meramente informativa e sem caráter de aconselhamento jurídico. As informações contidas neste alerta não devem ser utilizadas ou aplicadas indistintamente a fatos ou circunstâncias concretas sem consulta prévia a um advogado. As opiniões contidas neste alerta são as expressadas pelo(s) respectivo(s) autor(es) e podem não necessariamente refletir a opinião do escritório ou dos clientes do escritório; e estão sujeitas a alteração sem ulterior notificação.

Tags: Governo Trump | Decretos Presidenciais | Rescisões Iniciais de Ordens Executivas e Ações Prejudiciais | Encerrando Programas Radicais e Desperdiçadores do Governo Federal sobre DEI e Preferências | Acabando com a Discriminação Ilegal e Restaurando Oportunidades Baseadas no Mérito | Initial Rescissions of Harmful Executive Orders and Actions | Ending Radical and Wasteful Government DEI Programs and Preferencing | Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity | Direitos Humanos | DEI | Diversidade, Equidade e Inclusão | Racismo Estrutural | Injúria Racial | Conselho Nacional de Justiça | CNJ | Superior Tribunal de Justiça | STJ | ESG | *Environmental, Social and Governance* | ASG | Ambiental, Social e Governança
