



Evidências científicas sobre a participação de mulheres no setor brasileiro de óleo e gás (O&G): políticas, práticas e ações recomendadas^(*)

Scientific evidence on women's participation in the brazilian oil and gas (O&G) sector: recommended policies, practices and actions

Leilane Serratine Grubba^()**

Atitus Educação (Passo Fundo, Brasil)

Resumo: Objetiva-se compreender a participação de mulheres brasileiras nos empregos de óleo e gás (O&G) e a existência de preconceitos de gênero no setor. Quais as compreensões apresentadas pela literatura científica brasileira, legislações e organizações sobre a participação de mulheres nos empregos de O&G? Realiza-se uma revisão sistemática (Cochrane Collaboration) nas bases SciELO e Capes periódicos. É avaliada a pertinência das referências dos estudos selecionados para a inclusão; realiza-se uma busca para organizações, institutos ou associações brasileiras em O&G, verificando-se a existência de registros sobre a participação de mulheres. Verifica-se na legislação a existência de dispositivos, políticas e ações que enfocam a participação de mulheres. Estudos serão analisados pela técnica de análise de conteúdo. É limite a lacuna nas fontes. Conclui-se que a participação de mulheres no setor é baixa, em virtude da falta de mobilidade na carreira, disparidade salarial, existência de discriminação e assédio, principalmente, o regime de isolamento offshore. O estudo contribui oferecendo soluções calcadas nos gargalos visualizados. Algumas das sugestões são: previsibilidade do escalonamento, flexibilização dos planos de carreiras, critérios objetivos para promoção e criação de canais de denúncias independentes. A inclusão da diversidade envolve a participação das mulheres no setor de maneira ampla (recrutamento e a permanência).

Palavras-chave: Petróleo - Óleo e Gás - Mulheres - Organizações do trabalho - Carreiras - Direito Energético - Brasil

Abstract: The objective is to understand Brazilian women participation in oil and gas (O&G) jobs and the existence of gender biases. What Brazilian scientific literature, legislation and organizations presents as understandings regarding women participation in O&G jobs? We performed a systematic review (Cochrane Collaboration) in the SciELO and Capes periodical databases. We evaluated the selected studies references, checking their inclusion relevance, and searched for Brazilian O&G organizations, agencies, institutes or associations to verify the journalistic articles or studies on the topic. Finally, we analyzed Brazilian legislation and its provisions, policies and actions. We used

^(*) Nota del Equipo Editorial: este artículo fue recibido el 28 de febrero de 2024 y su publicación fue aprobada el 20 de mayo de 2024.
^(**) Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (Florianópolis, Brasil). M.Phil Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. M.Phil em Ciências Humanas pela Universidade Federal da Fronteira Sul. Professor Associado do Departamento de Direito da Atitus Educação. Leciona na graduação e no mestrado em Direito. Membro do Corpo Diplomático Jovem pelos Direitos Humanos no Brasil. Membro da Comissão da Mulher da Ordem dos Advogados do Brasil de Passo Fundo. Membro da Comissão de Gênero e Diversidade Sexual da Ordem dos Advogados do Brasil de Passo Fundo. Membro do Conselho Diretor da Associação Brasileira de Ensino Jurídico - Abedi. Pesquisadora da Fundação IMED. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0303-599X>. Correo electrónico: leilane.grubba@atitus.edu.br



data analysis technique. There is a gap in research sources on the topic. We concluded that women participation in O&G is low because of the lack of mobility in the career, gender pay gap, discrimination and harassment, and the offshore isolation regime. The study contributes to the field, offering solutions based on the bottlenecks. Some suggestions are: predictability of scheduling, structuring flexible schedules and making career plans more flexible, objective criteria for promotion and independent reporting channels. The inclusion of diversity involves the participation of women in the sector in a broad sense (recruitment and retention).

Keywords: Oil - Oil and gas - Women - Work organization - Career - Energy Law - Brazil

1. Introdução

Estudos mencionam que a participação de mulheres em empresas, principalmente como líderes e gestoras, amplia a probabilidade de retornos financeiros corporativos. Um desses estudos foi realizado pela *Diversity Matters*, implicando que a participação de mulheres melhora a tomada de decisões, em virtude dos diferentes estilos cognitivos, e gera maior criatividade para a resolução de problemas (World Economic Forum, 2016). Ainda, produz um desenvolvimento mais inclusivo, maior bem-estar para as famílias, mais diversidade e produtividade nas empresas. Tem como efeito suscitar uma imagem social positiva de empresa inclusiva em gênero (African Natural Resources Center, 2016, p. 7).

Evidências indicam que mulheres demonstram maiores objetivos vinculados ao bem social e o aumento da contribuição econômica delas potencializa a produtividade empresarial (Scott et al, 2013, p. 8). No setor energético, a participação de mulheres é referida como vital para soluções inovadoras e inclusivas, até mesmo na transição energética para energias limpas e renováveis⁽¹⁾.

Por outro lado, das 250 empresas de óleo e gás (O&G)⁽²⁾ investigadas por Yanosek et al (2019, pp. 2-9), em metade não há mulher em cargo gestão ou liderança. Ainda, no geral, elas perfazem um terço do quadro de funcionários iniciantes do setor. Essa baixa participação das mulheres em O&G também foi visualizada em 2012. Nesse ano, as mulheres representavam 7,8% da força de trabalho mundial no setor, sendo que, nas

200 principais empresas, eram 5% dos membros executivos e 14% dos membros seniores (African Natural Resources Center, 2016, p. 15). Sequencialmente em termos cronológicos, em 2016, conforme a World Economic Forum (2016), a participação de mulheres em nível sênior do setor de O&G foi avaliada entre 10 e 15% do quadro total, evidenciando a baixa representatividade.

Em 2019, texto online publicado pelo *Energy Council*⁽³⁾ (2023) aponta que as mulheres eram apenas 16% do total do quadro de funcionários das O&G, ocupando 22% das posições iniciais e apenas 1% das posições executivas ou de liderança. Em 2020, notícia online publicada pela *Internacional Energy Agency* (IEA) menciona que as disparidades de gênero no emprego de diferentes setores energéticos variam, mas a participação de mulheres permanece inferior à sua participação na economia geral. Elas representam apenas 22% da força de trabalho em O&G e 32% em energias renováveis.

Em comum, esses estudos demonstram que o percentual de mulheres que participam da força de trabalho do setor energético, principalmente, nas O&G, pouco variou entre os anos 2016-2020.

Portanto, embora o termo ou categoria mulher⁽⁴⁾ não constitua um grupo homogêneo, havendo distintos níveis de vulnerabilidades, evidências científicas sugerem desigualdades estruturais entre homens e mulheres no acesso e participação às O&G (Scott et al, 2013, p. 2).

A menor porcentagem de mulheres diplomadas em especialidades do campo, como engenharia mecânica e engenharia petrolífera, conforme Yanosek et al, poderia explicar parcialmente o baixo índice de mulheres nos quadros de funcionários iniciais (2019, pp. 2-4). Não obstante, esclarece o

- (1) A esse respeito, veja "Gender diversity in energy: what we know and what we don't know", de Johnstone, N. & Silva, M. (6 de março de 2020). Em International Energy Agency (<https://www.iea.org/commentaries/gender-diversity-in-energy-what-we-know-and-what-we-dont-know>).
- (2) (Scott et al, 2013, p. 1).
- (3) A esse respeito, veja "International Women's Day 2023", de Amirova, S. (8 de março de 2023). "Energy Council. (<https://energycouncil.com/articles/international-womens-day-2023-embrace-equity/>)"
- (4) Refere-se que a categoria mulher não apresenta uma coerência interna universal ou representacional da identidade, sendo atravessada por diversidades culturais, sociais e étnicas, que ocasionam vulnerabilidades, opressões e eixos de subordinação distintos (Costa, 2002; Crenshaw, 2020; Collins, 2021; González, 2020; Curiel, 2020).



porquê de a porcentagem de mulheres diminuir em altas taxas conforme a progressão de carreira, inclusive, em comparação com outras áreas e empregos das Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática (STEM).

Indica-se, como hipóteses para a baixa representatividade de mulheres no setor, o fator relacionado às missões remotas para a promoção⁽⁵⁾, que dificulta conciliar a família e o trabalho, e o fator do preconceito inconsciente de gênero, que é mais difícil de avaliar e medir nas pesquisas científicas (Yanosek et al, 2019). A baixa participação de mulheres também se relaciona com a hipótese do medo da discriminação no trabalho e do assédio moral e sexual (African Natural Resources Center, 2016, p. 22).

Outras barreiras evidenciadas são: menor alfabetização de mulheres em variados países e falta de acesso à formação em competências comercializáveis ou financiáveis. Apesar dessas hipóteses, sugere-se que a desigualdade de gênero na participação em O&G é complexa. Apesar das correlações observadas nos poucos estudos científicos existentes e publicados, qualquer resposta causal estatisticamente robusta foi descartada até o momento (Scott et al, 2013, p. 10).

Além das disparidades de gênero na participação nos empregos de O&G, a African Natural Resources Center (2016, p. 16) menciona a existência de impactos negativos de gênero das O&G. Em específico, riscos para a saúde e ambientais, em virtude da queima e emissão de gases venozos que afetam comunidades, principalmente, mulheres e crianças, e podem reduzir a biodiversidade (ou seja, água e flora). Com isso, limitam o acesso de famílias às atividades econômicas relacionadas e aos bens de subsistência. Ainda, riscos comunitários de gênero nas sociedades em que há menor igualdade de gênero e participação de mulheres nas tomadas de decisão, dentre outros. Esses indicativos são replicados no estudo de Scott et al (2013, pp. 5 y 21-22).

Diante desse quadro introdutório apresentado, que indica a baixa participação de mulheres nas O&G em nível mundial, esse estudo tem por objetivo compreender a realidade brasileira sobre a temática. Espera-se, com esse estudo, propor soluções relacionadas a políticas, práticas e ações que possibilitem uma maior participação de mulheres nas O&G no Brasil.

A pesquisadora tem interesse na investigação pela temática abordada, que constitui campo no qual pesquisa durante sua trajetória acadêmica e científica, sobretudo, a problemática do acesso não equitativo aos direitos humanos

nas atuais sociedades democráticas e os estudos em gênero e diversidades (por exemplo, mulheres, pessoas trans, pessoas intersexuais, pessoas com deficiência, antirracismo). Em especial, sobre a inclusão e participação das mulheres no setor de O&G brasileiro, a pesquisadora foi convidada, em dezembro de 2023, para uma palestra no Masters in Law da University of West Indies, Sr. Augustine Campus, Trinidad and Tobago. A fala inquiria sobre a participação de mulheres brasileiras no setor de O&G e ocorreu em março de 2024. Esse artigo é o resultado final da pesquisa completa realizada naquele momento, incluindo os aspectos evidenciados na fala realizada e outros.

Por meio de uma revisão sistemática da literatura científica nacional, legislações e organizações do setor, objetiva-se compreender a participação de mulheres brasileiras nos empregos de O&G, a existência ou não de preconceitos de gênero relatados no setor, bem como, as políticas e ações implementadas para minimizar as desigualdades de gênero em O&G no Brasil. Logo, o estudo orienta-se pelo seguinte questionamento: quais as compreensões apresentadas pela literatura científica brasileira, legislações e organizações sobre a participação de mulheres nos empregos de O&G?

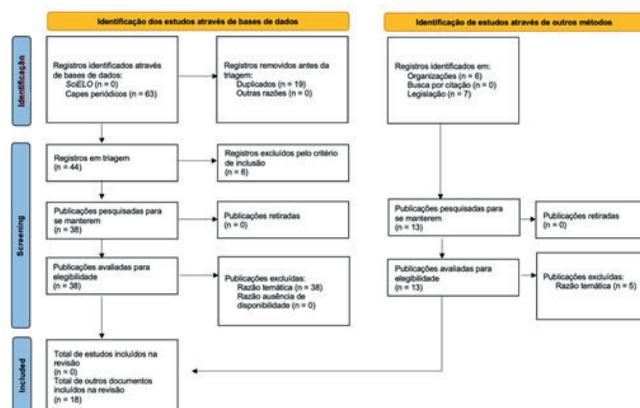
2. Método: revisão sistemática

Trata-se de revisão sistemática, cuja importância reside no nível das evidências científicas, pois os critérios adotados possibilitam a repetição do procedimento. Considera-se uma pesquisa baseada em evidências científicas (Sampaio, & Mancini, 2007, p. 84), que contribui para a sistematização da literatura em determinada temática, com grau de confiabilidade dos resultados. É um estudo secundário original

(5) Empresas de O&G *Downstream* têm quase três vezes mais mulheres em cargos seniores do que empresas O&G que perfazem serviços de campo (Yanosek; Abramson; Ahmad, 2019, p. 5). *Downstream* é a terceira cadeia de valor de O&G e refere-se ao *marketing* e distribuição. A segunda cadeia de valor é *midstream*, que se refere ao transporte (oleoduto, trem, barcaça marítima ou caminhão), armazenamento e refinaria do petróleo e processamento, transporte e armazenamento do gás. A primeira cadeia de valor, *upstream*, se refere às empresas envolvidas na exploração, no desenvolvimento e na produção do petróleo e gás *offshore* (African Natural Resources Center, 2016).



Figura 1
Prisma 2020 para revisões sistemáticas que incluem buscas em bases de dados, protocolos e outras fontes



(Galvão, & Pereira, 2014), permitindo distinguir as lacunas existentes nos conhecimentos já produzidos e sistematizados na revisão.

Para a revisão sistemática, segue-se o protocolo *Cochrane Collaboration*⁽⁶⁾: elaboração ou definição da pergunta de pesquisa; localização dos estudos na literatura; avaliação crítica dos estudos; coleta dos dados; análise e apresentação dos dados (meta-análise); interpretação dos dados; aprimoramento e atualização da revisão (Galvão, & Pereira, 2014, p. 183).

A formulação do problema de pesquisa segue o anagrama *pico* (população *p*, intervenção *i*, comparação *c* e desfecho ou resultado *o*), considerando os critérios: mulheres *p*, emprego ou trabalho *i*, Brasil *c*, e O&G *o*. O problema de pesquisa é: quais as compreensões apresentadas pela literatura científica brasileira, legislações e organizações sobre a participação de mulheres nos empregos de O&G?

A busca na literatura científica restringe-se às bases de dados *Scientific Eletronic Library Online - SciELO*⁽⁷⁾ e *Capes periódicos*⁽⁸⁾, compreendendo os descritores: mulher; O&G, óleo e gás - (óleo e gás) ou (o&g) e (mulher). O critério de inclusão se refere aos estudos publicados na modalidade de artigos. Os critérios de exclusão são os estudos não disponíveis na íntegra e àqueles que, após análise do resumo, não tiverem por objeto a temática da participação de mulheres em O&G.

Após, serão avaliadas as referências bibliográficas dos estudos selecionados, verificando-se a sua pertinência para a inclusão, que dependerá da aderência temática e

disponibilidade para o acesso na íntegra. Será feita uma busca para organizações, agências, institutos ou associações brasileiras que enfocam O&G, a fim de verificar a existência de registros e matérias jornalísticas ou estudos sobre a participação de mulheres, os quais serão incluídos. Verificar-se-á na legislação brasileira a existência de dispositivos, políticas e ações que enfocam a participação de mulheres no setor de óleo de gás. Os estudos incluídos serão analisados pela técnica de análise de conteúdo.

2.1. Resultados

As buscas foram realizadas entre os dias 01 e 15 de janeiro de 2024. Logo, apresentam como limite temporal a publicação até o fim do ano de 2023, não compreendendo o ano de 2024.

Nas bases de dados, as buscas resultaram em 63 registros identificados, sendo 19 duplicados. Foram 44 registros em triagem, mantendo-se 38 após análise dos critérios de inclusão estabelecidos. As 38 publicações avaliadas para elegibilidade abordam temáticas recorrentes no setor de O&G. Em especial, temas vinculados aos aspectos empresariais (ou seja, rotinas organizacionais, sistemas de gestão de qualidade, desempenho financeiro, tomada de decisões sobre investimentos, *compliance*), vinculados aos aspectos ambientais (ou seja, exploração em ambientes de risco, impactos da extração do petróleo, biocorrosão, qualidade do ar e emissões de carbono ou outros componentes poluentes, sustentabilidade) e vinculados aos aspectos técnicos (ou seja, engenharia, transformação digital, capacitação científica e tecnológica da formação de pessoas, técnicas de carburação). Dois estudos abordaram a inclusão de pessoas com deficiências (PcD).

Nenhum registro abordou questões de gênero ou fez referência à participação de mulheres em O&G. Logo, todos os registros foram excluídos pelo critério temático, não havendo exclusão pela ausência de disponibilidade do texto na íntegra. Na

(6) A esse respeito, veja Cochrane (<https://www.cochrane.org>).

(7) A esse respeito, veja SciELO (www.scielo.br).

(8) A esse respeito, veja Capes Periódicos (www.periodicos.capes.gov.br).



sequência, analisou-se os títulos de todas as referências citadas nessas publicações avaliadas para elegibilidade, não se localizando qualquer alusão a questões de gênero ou de participação de mulheres. Portanto, nenhuma foi selecionada.

A busca para organizações, agências, institutos ou associações brasileiras que enfocam O&G resultou em 6 entidades: Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP); Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP); Organização Nacional da Indústria do Petróleo (ONIP); Associação Brasileira de P&D em Petróleo e Gás (ABPG); Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Petróleo e Gás (ABPIP); e Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo (ABESPetro). Em cada sítio eletrônico dessas entidades, realizou-se uma busca pelas palavras-chave gênero ou mulher, a fim de verificar a existência de registros e matérias jornalísticas ou estudos sobre a participação de mulheres. Os achados serão incorporados na seção de discussões.

Finalmente, a busca por legislação resultou em 7 recorrências. Apesar das inúmeras regulamentações, políticas e resolução em O&G, as principais legislações são: Lei 9.478/97, que dispõe sobre a política energética nacional; Lei 11.097/05, que regulamenta a produção e comercialização de biocombustíveis, incluindo o etanol e o biodiesel; Portaria 61/2018, do Ministério de Minas e Energia, que cria o Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade; Lei 12.276/10, referente à cessão das atividades de pesquisa e produção de O&G à Petrobras; Lei 12.304/10, que autoriza o Poder Executivo a criar a empresa estatal Pré-Sal Petróleo S.A (PPSA); Lei 12.351/10, que regulamenta a exploração e produção de petróleo, gás natural e outros hidrocarbonetos fluidos.

Com exceção da Portaria 61/2018, nenhuma legislação aborda a temática das mulheres no setor de O&G. Nesse sentido, apenas a mencionada Portaria será incorporada às discussões. Menciona-se, por oportuno, a Lei 14.611 de 2023, que apesar de não ser específica para o setor de O&G, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira para dispor sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.

2.2. Discussões

A temática da participação de mulheres no setor brasileiro de O&G é ausente da literatura científica. Ao menos, de indexação nas bases de dados pesquisadas. Nesse estudo, a busca pelos descritores resultou em 63 registros identificados. Após análise rigorosa dos critérios de inclusão e exclusão, não houve seleção de estudos para análise qualitativa de conteúdo. Menciona-se a

ausência de enfrentamento temático por parte dos estudos identificados, que focavam em aspectos empresariais, técnicos e ambientais do setor.

Logo, parece existir uma lacuna nos estudos científicos brasileiros que evidenciam e contribuem para o debate a respeito da participação de mulheres em O&G. Indica-se a necessidade de pesquisas científicas no campo, visando conhecer a realidade brasileira e dialogar com o panorama internacional sobre a temática.

Com o objetivo de verificar a existência de registros e matérias jornalísticas ou estudos sobre a participação de mulheres no setor de O&G, realizou-se uma busca pelas palavras-chave gênero e/ou mulher em cada sítio eletrônico das organizações, agências, institutos ou associações brasileiras: Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP); Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP); Organização Nacional da Indústria do Petróleo (ONIP); Associação Brasileira de P&D em Petróleo e Gás (ABPG); Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Petróleo e Gás (ABPIP); e Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo (ABESPetro).

A Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP)⁽⁹⁾, vinculada ao Ministério de Minas e Energia (MME) do Governo Federal brasileiro, é encarregada da regulação da indústria petrolífera, de gás natural e biocombustíveis no país. Atua para a regulação, contratação e fiscalização das atividades econômicas no setor de O&G e biocombustíveis.

No sítio eletrônico da ANP, a pesquisa pela palavra-chave gênero resultou em 6 recorrências e a pesquisa por mulher resultou em 7 recorrências. Dessas, duas são duplicadas e quatro abordam gênero de maneira ampla, não se referindo a mulheres, havendo, ao total, 7 recorrências. Dentre essas notícias, menciona-se, em 26/10/2023⁽¹⁰⁾, que a ANP aderiu a iniciativa

(9) A esse respeito, veja ANP (<https://www.gov.br/anp/pt-br>).

(10) A esse respeito, veja "ANP participa da iniciativa "Brasil sem Misoginia". (26 de outubro de 2023). Em ANP (https://www.gov.br/anp/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias-comunicados/anp-participa-da-iniciativa-201cbrasil-sem-misoginia201d).



“Brasil sem Misoginia”, comprometendo-se a ações futuras de combate à misoginia; e em 23/10/2023⁽¹¹⁾, a participação no XIII Congresso Brasileiro de Regulação, no qual se abordou, dentre as temáticas, a carreira das mulheres no setor de regulação do gás. Outras notícias, que mencionam a participação de mulheres no setor, mas não contribuem ao debate do tema, são: evento da *Offshore Technology Conference (OTC) 2023*, em Houston (04/05/2023)⁽¹²⁾; evento da ANAC em comemoração ao Dia Internacional da Mulher (02/03/2023)⁽¹³⁾.

Por outro lado, em 24/03/2023⁽¹⁴⁾, uma publicação indica que a Diretora da ANP Symone Araújo recebeu homenagem da Associação Mundial de GLP, denominada *Women in LPG (WINLPG)*, momento no qual ela dedicou o prêmio às 635 mulheres que trabalhavam na ANP, consistindo em 40% da força de trabalho. Para a Diretora, deve-se objetivar a inclusão e a diversidade no setor de O&G. A Diretora da ANP novamente fez referência à necessidade de inclusão e diversidade no setor energético para o fomento de uma sociedade democrática no evento “Explicando a regulação com foco no cidadão”, conforme notícia de 08/03/2023⁽¹⁵⁾. Finalmente, em notícia de 05/03/2018⁽¹⁶⁾, menciona-se que a ANP passa a integrar o Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade do MME e Entidades Vinculadas, comprometendo-se à projetos e ações que tratem de políticas para mulheres, questões de gênero, raça e diversidade.

O Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP)⁽¹⁷⁾ é representante institucional do setor de petróleo e gás no Brasil, buscando promover o progresso e o desenvolvimento do setor energético. No sítio eletrônico, a busca de notícias pelas palavras-chave mulher e/ou gênero resultou em variadas recorrências, as quais são de acesso apenas para pessoas associadas ao IBP, o que inviabiliza a leitura. Ainda,

a Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Petróleo e Gás (ABPIP)⁽¹⁸⁾ conglomerada 35 empresas associadas, divididas em operadores de petróleo e gás, fornecedores e aspirantes. Em suas publicações, a busca pelas palavras-chave gênero ou mulher não resultou em nenhuma recorrência.

A Associação Brasileira de P&D em Petróleo e Gás (ABPG)⁽¹⁹⁾ é uma associação de direito privado, fundada em 2004, por pesquisadores da área de O&G. O periódico eletrônico *Brazilian Journal of Petroleum and Gas (BJPG)*⁽²⁰⁾ é vinculado à ABPG. Trata-se de periódico com enfoque no setor de O&G, que conta com publicações que datam de 2007, sendo, desde 2009, quatro volumes publicados por ano. Contudo, a busca por estudos sobre a participação de mulheres no setor, efetuada por meio da busca pelas palavras-chave gênero ou mulheres, não resultou em nenhuma recorrência.

A Organização Nacional da Indústria do Petróleo (ONIP)⁽²¹⁾ objetiva constituir-se em um fórum natural para a construção de consensos no campo de óleo e gás, com foco em negócios, produtividade e desempenho de exportação. Representa entidades, empresas e cadeia de fornecedores no setor de O&G. A busca pelas palavras-chave gênero ou mulheres, não resultou em nenhuma recorrência - notícia de 08/03/2023⁽²²⁾. Menciona-se a liderança

(11) A esse respeito, veja “ANP participa do XIII Congresso Brasileiro de Regulação”. (20 de outubro de 2023). Em ANP (https://www.gov.br/anp/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias-comunicados/anp-participa-do-xiii-congresso-brasileiro-de-regulacao).

(12) A esse respeito, veja “ANP participa da Offshore Technology Conference (OTC) 2023, em Houston”. (4 de maio de 2023). Em ANP (https://www.gov.br/anp/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias-comunicados/anp-participa-da-offshore-technology-conference-otc-2023-em-houston).

(13) A esse respeito, veja “Diretora da ANP participa de evento da ANAC em comemoração ao Dia Internacional da Mulher”. (2 de março de 2023). Em ANP (https://www.gov.br/anp/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias-comunicados/diretora-da-anp-participa-de-evento-da-anac-em-comemoracao-ao-dia-internacional-da-mulher).

(14) A esse respeito, veja “ANP participa de evento internacional de GLP no México”. (24 de março de 2023). Em ANP (https://www.gov.br/anp/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias-comunicados/anp-participa-de-evento-internacional-de-glp-no-mexico).

(15) A esse respeito, veja “Dia Internacional da Mulher: Diretora da ANP participa de evento junto a outras reguladoras”. (8 de março de 2023). Em ANP (https://www.gov.br/anp/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias-comunicados/dia-internacional-da-mulher-diretora-da-anp-participa-de-evento-junto-a-outras-reguladoras).

(16) A esse respeito, veja “ANP integra comitê do MME para questões de gênero, raça e diversidade”. (5 de março de 2018). Em ANP (https://www.gov.br/anp/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias-comunicados/anp-integra-comite-do-mme-para-questoes-de-genero-raca-e-diversidade).

(17) A esse respeito, veja IBP (<https://www.ibp.org.br/noticias/#>).

(18) A esse respeito, veja ABPIP (<https://abpip.org.br/>).

(19) A esse respeito, veja ABPG (http://www.portalabpg.org.br/site_2023/index.html#top).

(20) A esse respeito, veja BJPG (<https://www.portalabpg.org.br/bjpg/index.php/bjpg>).

(21) A esse respeito, veja ONIP (<https://www.onip.org.br/#/institucional>).

(22) A esse respeito, veja ONIP (<https://www.onip.org.br/#/noticia-completa?id=238>).



majoritária masculina no setor de O&G, embora tenha havido um aumento da participação de mulheres no setor.

Ressalta-se a diferença salarial existente entre homens e mulheres no setor. Em média, os salários de mulheres são 19% menores, considerando a ocupação das mesmas posições, jornada de trabalho e nível de escolaridade. A partir desse panorama, algumas ações são indicadas: a criação de programas de incentivo, flexibilização de horários de trabalho para a atração de mulheres ao setor; e (b) a estipulação de critérios objetivos para a promoção, ações em prol da igualdade de gênero, inclusão e diversidade dentro das empresas para a retenção de mulheres no emprego.

Finalmente, a Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo (ABESPetro)⁽²³⁾ é uma associação civil e sem fins lucrativos, com o objetivo de representar os setores de fornecimento de bens e serviços às petroleiras no país. Em suas publicações, não há qualquer recorrência referente à mulher ou ao gênero.

Com relação às legislações, das sete recorrências encontradas e selecionadas, apenas duas contribuem à temática. A Portaria 61/2018, do MME, que cria o Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade (COGENMEV). No sítio eletrônico do Comitê⁽²⁴⁾ são dispostos os motivos e os objetivos da sua criação, que perpassam a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, com equidade entre homens e mulheres. Evidencia-se a inserção e permanência de mulheres no mercado de trabalho, com o seguinte resultado: as empresas⁽²⁵⁾ do setor que integram o MME aderiram o Programa Pró-Equidade “Práticas de equidade de gênero tecendo a política de equidade”, do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher⁽²⁶⁾ – UNIFEM⁽²⁷⁾.

Por fim, a necessidade de se combater preconceitos, equiparar salários para o exercício da mesma função, promover a capacitação e democratizar o acesso aos cargos de direção. Essas são as informações disponíveis a respeito do COGENMEV. Na Portaria, mencionam-se as políticas de promoção da igualdade no ambiente de trabalho em aspectos como acesso, remuneração, ascensão, planos de carreiras,

benefícios e segurança; assim como, políticas voltadas à gestão de pessoas e à cultura organizacional (Ministério de Minas e Energia, 2018).

Em específico para a equiparação salarial, foi promulgada a Lei 14.611 em julho de 2023, que alterou a CLT brasileira para dispor sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios. Essa não é uma legislação específica para o setor de O&G, mas influi diretamente nos empregos que lhes são vinculados, sobretudo, porque define a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou exercício da mesma função. Dispõe sobre pagamento de diferenças salariais devidas quando há ocorrência de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, não afastando o direito à ação de danos morais nos casos concretos.

Art. 4. A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

- I. estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- II. incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- III. disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV. promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- v. fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em

(23) A esse respeito, veja ABESPetro (<https://abespetro.org.br>).

(24) A esse respeito, veja COGENMEV (<https://antigo.mme.gov.br/web/guest/conselhos-e-comites/comite-de-genero>).

(25) São as empresas vinculadas: CEPEL - Centro de Pesquisas de Energia Elétrica; CGTEE - Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica S.A.; CHESF - Companhia Hidro Elétrica do São Francisco S.A.; ELETROBRÁS - Centrais Elétricas Brasileiras S.A.; ELETRONORTE - Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.; ELETRONUCLEAR - Eletrobrás Termonuclear S.A.; ELETROSUL - Eletrosul Centrais Elétricas S.A.; FURNAS - Furnas Centrais Elétricas S.A.; ITAIPU - Itaipu Binacional; PETROBRÁS - Petróleo Brasileiro S.A.; MANAUS ENERGIA S.A.

(26) A esse respeito, veja “de Gênero e Raça. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho”, de Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (2016).

(27) O Programa Pró-Equidade traz considerações importantes, em especial, questiona a divisão sexual do trabalho, inclusive a separação e hierarquização da polarização entre trabalho produtivo masculino e trabalho reprodutivo feminino, menos valorizado socialmente. Além do debate em torno de gênero, questiona criticamente fatores raciais, indicando a vulnerabilidade de mulheres negras.



igualdade de condições com homens (Lei 14.611, 2023).

A mencionada Lei dispõe que os relatórios emitidos devem não apenas conter informações que possibilitem a comparação objetiva de salários e remunerações, mas os percentuais de ocupação de cargos de direção e chefia por homens e mulheres, possibilitando o fornecimento de dados estatísticos sobre desigualdades de gênero, raça e idade (Lei 14.611, 2023).

Essa Lei é de importância fundamental no Brasil quando se compreende a curva de rendimentos entre homens e mulheres ou entre pessoas negras e brancas. Conforme o mencionado Programa Pró-Equidade, a maior representatividade de homens em espaços de liderança é acompanhada de desigualdade salarial, em especial, quando se pondera a maior escolaridade das mulheres em relação aos homens.

2.3. Avançando na temática

Os estudos, organizações, institutos e legislações selecionados pouco contribuem para a discussão, evidenciando uma possível lacuna nas pesquisas. Portanto, avança-se para também abordar matérias jornalísticas sobre a temática, publicadas em sítios eletrônicos de jornais e revistas, visando uma melhor compreensão do panorama da participação das mulheres no setor brasileiro de O&G.

Em notícia publicada no ano de 2023 no sítio eletrônico da Petronotícias⁽²⁸⁾, escrita por Davi de Souza, aponta-se um tímido percentual de aumento da participação de mulheres brasileiras em O&G, setor ainda percebido como majoritariamente masculino. Indica-se a necessidade de atuação sobre as desigualdades percentuais de participação e sobre os existentes hiatos salariais entre homens e mulheres.

Em artigo publicado em 2021, na *Portos e Navios*⁽²⁹⁾, afirma-se a desigualdade de gênero como desafio para mulheres que trabalham embarcadas (*offshore*). Dentre as desigualdades, a falta de oportunidades profissionais, evidenciada na maior possibilidade de ascensão profissional masculina, o machismo, indicado nos questionamentos quanto à capacidade de realização do trabalho, e o assédio. Ainda, a escala de trabalho, sendo 14 dias embarcada e 14 dias em terra, que dificulta o convívio familiar. Essas desigualdades corroboram as hipóteses mencionadas na introdução deste estudo, sugeridas nas pesquisas internacionais sobre a temática. Aponta-se, também, a ausência de equipamentos de proteção individual (EPI) adequados às mulheres. Como ponto positivo, a boa remuneração.

No que se refere à ausência de EPI adequados para

mulheres, ressalta-se a sua importância considerando os acidentes fatais e não fatais que acontecem no setor, principalmente em atividades *offshore*. Embora Guida et al (2020) mencionem que a maior parte das mulheres exerce atividades administrativas e não operacionais, a adequação de EPI minimizaria ainda mais os riscos para mulheres, estando elas em atividades administrativas ou operacionais, como a própria queda de objetos. Inclusive, porque toda atividade realizada *offshore* é considerada de risco.

O estudo desenvolvido por Oliveira-Monteiro et al, que não está indexado nas bases de dados pesquisadas, tem foco nos trabalhadores de cruzeiros marítimos, mas menciona que a análise de satisfação individual no trabalho é subjetiva, variando de pessoa para pessoa (2018, p. 2). Nos casos de trabalhadores *offshore* de O&G, é permanentemente ressaltada a insatisfação frente ao período de embarcação, compreendido como confinamento e próprio da atividade. Em especial, diante da ausência de privacidade, isolamento social (família, lazer e amizade) e sentimento de ansiedade.

Embora hajam variadas possibilidades de trabalhos em O&G, o trabalho *offshore* é percebido como problemático e dificultoso por muitas mulheres, o que reduz a participação delas no setor (Valério, 2021). Guida et al salientam que esses afastamentos “[...] não são compatíveis com as outras responsabilidades atribuídas socialmente às mulheres, como o cuidado da casa e dos filhos, acarretando baixa inserção das mulheres em determinadas atividades desta indústria” (2020, p. 7). Essas conclusões também são ressaltadas no estudo de Barbosa e Alvarez (2016), não indexado nas bases de dados pesquisadas.

O estudo foi empreendido por meio de entrevistas semiestruturadas coletivas e individuais com mulheres trabalhadoras em função técnica da Bacia de Campos⁽³⁰⁾. O

(28) A esse respeito, veja “Participação feminina na indústria da energia avançou nos últimos anos, mas ainda em marcha lenta”. (8 de março de 2023). Em Petronotícias (<https://petronoticias.com.br/participacao-feminina-na-industria-da-energia-avancou-nos-ultimos-anos-mas-ainda-em-marcha-lenta/>).

(29) A esse respeito, veja “Desigualdade de gênero ainda é desafio para mulheres que trabalham embarcadas”. (4 de outubro de 2021). Em ().



isolamento do período de embarcação gera efeitos sobre a vida social e familiar das mulheres. Elas indicam que percebem a profissão com ambiguidade “[...]convivendo com o sentimento de realização e a sensação de perda: sentem que ganham bem, mas ‘perdem sua vida’. Os episódios relativos à saúde mental no ambiente de trabalho são recorrentes e o planejamento da vida pessoa se torna difícil” (Barbosa, & Alvarez, 2016, p. 127).

Nesse sentido, “[...] sentimento de solidão, vontade de chorar, sensação de deslocamento social (ocasionada por convívio com população masculina e mais velha), vontade de mudar de área” (Barbosa, & Alvarez, 2016, p. 127). A vontade de mudar de área também foi resultado de estudo empreendido por Santos (2019, p. 37), com trabalhadoras em empresa localizada em Macaé - RJ.

De maneira geral, com relação ao recrutamento, as mulheres entrevistadas manifestaram o interesse pela remuneração. Contudo, o isolamento e os seus reflexos foram compreendidos como dificultadores à permanência no emprego *offshore*. Para as mulheres mães, foi manifestada a dificuldade de acompanhamento da família e filhos/as e a dificuldade diante da ausência em períodos de datas especiais (Barbosa, & Alvarez, 2016; Santos, 2019).

Para as mulheres jovens e solteiras, manifesta-se o adiamento de decisões sobre a vida pessoal, inclusive no sentido de maternidade. As entrevistadas manifestam que o casamento pode conciliado com o labor, mas não a maternidade. Logo, “as jovens, solteiras e sem filhos imaginam que não estarão mais embarcando quando forem se casar ou engravidar” (Barbosa, & Alvarez, 2016, p. 218).

Nesse sentido, no setor *offshore*, que tem maior participação de homens, as mulheres “[...] têm maior dificuldade para entrar e se manter neste mercado. Trabalho ‘pesado’, longos períodos de confinamento (o que as distancia dos filhos) e a possibilidade de engravidar (e, assim, se ausentar do trabalho) são questões-chave para a pequena presença feminina no setor” (Santos, 2019, p. 9).

Em resumo das discussões, são poucos estudos selecionados por meio da revisão sistemática, indicando-se uma lacuna das produções e pesquisas científicas sobre a temática, indexadas nas duas bases de dados pesquisadas. Com relação às legislações, existe uma ausência de enfrentamento da problemática de gênero.

As discussões que contribuem ao tema advêm de matérias jornalísticas, que focam nos empregos *offshore* e silenciam sobre as demais possibilidades de emprego em O&G. Sobre os empregos *offshore*, indica-se a baixa participação e a

baixa retenção de mulheres, que parece ocorrer em virtude dos seguintes entraves: existência de preconceito e discriminação de gênero, ausência de ascensão na carreira; e sobretudo, o regime de confinamento, que impossibilita mulheres mães de participarem da vida de seus filhos e filhas, e implica em um sentimento de estagnação da vida de mulheres jovens e sem filhos, que aspiram a maternidade. O confinamento apresenta efeitos sobre a saúde mental das mulheres.

3. Políticas, práticas e ações recomendadas para a maior participação de mulheres e equidade de gênero no setor de óleo e gás

Nas organizações contemporâneas, a gestão da diversidade “[...] é uma premissa defendida por gestores comprometidos com a administração moderna. Nesse tipo de administração, a força de trabalho que não é homogênea é valorizada cada dia mais, caracterizando-se como inclusiva” (Valério, 2021, p. 55) em termos de diversidade de gênero, de raça, etária e cultural. Apesar de valorizada, ela não é automaticamente implementada.

Portanto, diante do estudo realizado, busca-se mencionar quais políticas, práticas e ações são recomendadas, internacionalmente e para a realidade brasileira, visando a maior participação de mulheres no setor de O&G, sobretudo, no processo de seleção e recrutamento, assim como, para a permanência na carreira.

3.1. Políticas, ações e práticas recomendadas internacionalmente

Um texto online publicado pelo *Energy Council*⁽³¹⁾ em 2023 menciona a importância da reflexão sobre a equidade de gênero no setor energético. Além de tratar todas as pessoas da mesma forma (igualdade), a equidade impõe o reconhecimento das

(30) A Bacia de Campos é a maior bacia de petróleo do Brasil, localizada no Sudeste, entre Vitória - ES e Arraial do Cabo - RJ (Barbosa, & Alvarez, 2016).

(31) A esse respeito, veja “International Women's Day 2023”, de Amirova, S. (8 de março de 2023). Em Energy Council (<https://energycouncil.com/articles/international-womens-day-2023-embrace-equity/>).



circunstâncias e experiências individuais que podem requerer um tratamento diferenciado para gerar justiça. Além da majoração da participação de mulheres no setor energético, deve-se garantir condições de concorrência equitativas, oportunidades de gênero iguais e acesso aos recursos.

Internacionalmente, Yanosek et al sugerem que existe uma grande preocupação a respeito da transição energética, em virtude das alterações climáticas (2019, pp. 8-10). Portanto, o recrutamento de mulheres deve envolver a construção de uma narrativa positiva em prol da promoção do desenvolvimento econômico e das possíveis transições da empresa para o futuro energético.

Além disso, deve-se identificar as competências, as habilidades e os diplomas requeridos para as vagas, para o recrutamento de mulheres que detenham o perfil almejado. Deve-se avaliar as políticas de carreiras e de promoções, inclusive, de ascensão aos cargos de gestão, garantindo a paridade de gênero na representatividade das listas de progressão. A atratividade do emprego em O&G está correlacionada à possibilidade de mulheres conciliarem o trabalho e a vida familiar. Portanto, uma prática e ação importante é a flexibilização dos planos de carreira para os empregos em que seja possível operar remotamente ou *onshore* (Yanosek et al, 2019, pp. 8-10).

Além dessas políticas e ações, a World Economic Forum (2016, p. 1), junto à comunidade de O&G, mencionam princípios orientadores que devem ser implementados: liderança com diversidade e inclusão de gênero como imperativo estratégico; definição de metas e objetivos para se alcançar a diversidade de gênero no interior das empresas; apoiar o desenvolvimento de meninas e mulheres nas áreas de STEM⁽³²⁾; definição de responsabilidades inerentes ao cargo; desenvolvimento de políticas de recrutamento, retenção e promoção que sejam sensíveis para mitigar desigualdades de gênero e preconceitos inconscientes; e o desenvolvimento de uma cultura corporativa inclusiva em termos de gênero, que possibilite o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

De maneira geral, para o *Energy Council*⁽³³⁾ (2023), as empresas de O&G devem criar programas de inclusão das diversidades; desenvolver estudos sobre disparidades de salários entre gêneros, visando erradicar sua existência; criar grupos de suporte e *network* para se educar todos os funcionários em questões de gênero; e realizar compromentimentos públicos em prol da equidade de gênero empresarial.

O foco em programas de educação e sensibilização nas empresas de O&G sobre prevenção da violência de gênero é replicado pela African Natural Resources Center (2016, p. 23), que também refere a importância da educação visando à empregabilidade no setor, com ênfase no desenvolvimento de crianças e jovens meninas. A implementação de programas de desenvolvimento de competências técnicas, que incluam nas atividades visitas de campos de petróleo, gás e *offshore*, e o incentivo às mulheres de STEM ao emprego no setor. Para isso, a importância de fornecimento de cuidados infantis, moradia familiar, possibilidade de trabalho à distância e licenças sabáticas. Registra-se o incentivo a programas governamentais que introduzam quotas de gênero em O&G.

Essas políticas são replicadas no estudo de Scott et al (2013), não apenas nos empregos diretos e *offshore*, mas nos variados empregos possíveis, que incluem:

- a) *Upstream*: serviços de acampamento e *catering*, serviços sísmicos, serviços de transporte rodoviário e de transporte, serviços de perfuração e testemunhagem, serviços ambientais, auditoria social, serviços de transitários e desalfandegamento, serviços de segurança, telecomunicações, obras civis, inspeções e auditorias de elevação. Auxiliariamente, para pessoas com menor qualificação técnica na área, empregos vinculados à limpeza, restauração de vestimentas e jardinagem nas empresas e entre os seus funcionários;
- b) *Midstream*: empresas pertencentes a mulheres dever entrar nas cadeias de valor de fornecedores, prestando-lhes serviços, como limpeza de camiões e instalações de armazenamento, costura de uniformes, dentre outras; e
- c) *Downstream*: produção e comercialização de gás natural liquefeito (GPL), fabricação de cilindros, válvulas e reguladores de GLP; distribuição a retalho de queimadores de gás simples, flexíveis

(32) Não somente nas áreas de STEM, mas igualmente no acesso à educação formal, conforme o African Natural Resources Center (2016, p. 22).

(33) A esse respeito, veja "International Women's Day 2023", de Amirova, S. (8 de março de 2023). Em Energy Council (<https://energycouncil.com/articles/international-womens-day-2023-embrace-equity/>).



e menos dispendiosos; produção em pequena escala de produtos petroquímicos e solventes a partir do gás natural (benzeno, amônia, etileno; etc.); varejo de gás; postos de abastecimento; varejo doméstico de querosene; e varejo de óleos lubrificantes, entre outros (African Natural Resources Center, 2016, pp. 25-26).

Muitos dos empregos acima relacionados são considerados indiretos em O&G, que vinculam oportunidades de contratação na cadeira de fornecimento de bens, serviços, manutenção de infraestrutura e construção (Scott et al, 2013). Ainda assim, possibilitam uma maior participação de mulheres no setor de O&G.

3.2. Políticas, ações e práticas recomendadas no Brasil a partir dos gargalos visualizados

No Brasil, algumas políticas, práticas e ações podem ser implementadas visando aumentar a participação de mulheres em O&G e garantir maior equidade de gênero no setor. Logo, para a inclusão da diversidade.

Para que essas políticas sejam eficazes em suas práticas e ações, deve-se conhecer os motivos pelos quais existe pouca participação de mulheres nesse setor. Apesar de Scott et al (2013) descartarem estatisticamente qualquer relação de causalidade das hipóteses sobre a baixa participação de mulheres, os estudos analisados e discutidos nesta pesquisa apontam para algumas problemáticas centrais, sendo elas: menor percentual de capacitação de mulheres em áreas da STEM.

Nos empregos *offshore*, as escalas são imprevisíveis, há falta de separação entre tempo de trabalho e de descanso, há isolamento e dificuldade de conciliar família e carreira, com efeitos na saúde mental; existência de preconceito de gênero, discriminação e de assédio; desigualdade salarial entre homens e mulheres no exercício da mesma função; falta de espaços adequados para mulheres; falta de vestuário e EPI adequado para mulheres; e dificuldade de mulheres ascenderem na carreira.

Ainda que esse fatores, entendidos como gargalos, não apontem para uma hipótese única para a baixa participação de mulheres no setor, deve-se compreendê-los como fatores multidimensionais e complexos que, em conjunto, tornam-se obstáculos ao recrutamento de mulheres e a escolha delas de permanência na carreira. Por consequência, deve-se pensar em políticas, ações e práticas também multidimensionais, que envolvam o governo brasileiro e as empresas de O&G. Deve-se atuar no recrutamento e na permanência de mulheres nos empregos.

No Brasil, o anteriormente mencionado Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça indica que organizações e empresas elaborarem um diagnóstico sobre o seu corpo funcional; i.e., sexo, raça, faixa etária, escolaridade, estado

civil. Após, ações com foco na gestão de pessoas e na cultura organizacional. Na gestão de pessoas, o conhecimento das informações relevantes do diagnóstico, somadas à capacitação para a inclusão, devem promover modificações que proporcionem a igualdade de oportunidades e de tratamento de gênero e raça.

Em resumo, possibilitam ações em prol dos processos de recrutamento e seleção, por exemplo, capacitando as equipes envolvidas no processo, incluindo nos editais e vagas conteúdos de gênero e raça, com a adoção de linguagem inclusiva no material de recrutamento e na comunicação organizacional. Ademais, ações que possibilitem a ascensão funcional, equidade salarial e de remuneração, priorizando-se a adequação de normas e regulamentos para facilitar a promoção em termos de gênero e raça, e verificando-se a existência de instrumentos ou procedimentos que podem obstaculizar a ascensão funcional de mulheres e mulheres negras. Ainda, investimentos na saúde, na segurança e políticas de benefícios, como a existência de creches nas organizações, nas empresas ou o auxílio creche, a existência de sala de amamentação, a licença paternidade estendida e a licença maternidade de 180 dias.

Na cultura organizacional, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça indica ações de capacitação que possibilitem o combate às práticas de desigualdade, discriminação e a ocorrência do assédio. Para isso, a criação de campanhas de combate à discriminação, a revisão de códigos de ética, para se incorporar a igualdade de gênero e de raça como valor organizacional, a criação de canais de denúncia de discriminação e assédio ou o fortalecimento deles, quando já existentes. Ainda, o monitoramento contínuo da execução das ações planejadas e dos seus resultados.

Práticas e ações também podem se guiar por *case* de sucesso no país. Em notícia online escrita por Cintia Salomão, em agosto de 2023, publicada no sítio eletrônico da *Integridade ESG*⁽³⁴⁾, menciona-se o Programa de Aceleração de Liderança de Mulheres da empresa Ocyan, antiga Odebrecht Óleo



e Gás. Nessa empresa, 38% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, em comparação à média nacional de 19,4%⁽³⁴⁾. Esse aumento percentual de mulheres em cargos de liderança é devido a algumas práticas implementadas na empresa desde 2016, sendo elas: a criação de um programa de integridade com aspectos de governança, a criação de um canal de denúncias independente⁽³⁵⁾, o preenchimento das posições de liderança com recursos internos, investindo-se na ascensão profissional das mulheres.

Ainda, em 2019, implantou-se um programa de Diversidade de Inclusão, com foco em gênero, raça, deficiência e LGBTQ+, buscando atrair a participação na contratação e recrutamento de mulheres para trabalhar *onshore* em atividades administrativas e *offshore*⁽³⁷⁾ (trabalho embarcado). Em 2020, publicou-se a campanha “O mar também é delas”, visando atrair mais mulheres ao trabalho. Menciona-se, como resultado dos programas e ações implementados, o percentual de 38% dos cargos de liderança ocupados por mulheres e 37% por pessoas autodeclaradas pretas ou pardas.

Visando o crescimento inclusivo de mulheres no setor de O&G, o site eletrônico da Além da Superfície⁽³⁸⁾ menciona como importante, nas empresas, o crescimento e a disseminação da diversidade, com visão convincente do CEO e responsabilidade da diretoria. Além disso, conectar a inclusão e a diversidade às estratégias de crescimento das empresas, como alavancas de valor, mix de diversidades, dados e métricas. Indica-se a criação de portfólio de iniciativas priorizadas, com cultura inclusiva, métricas e monitoramento, bem como, a adaptação para maximizar o impacto por meio da adaptação do local e colaboração entre os setores. O Além da Superfície, em outra notícia referente ao ano de 2020⁽³⁹⁾, indica que a maior participação de mulheres no setor, principalmente em cargos de chefia, aumenta a diversidade e afeta positivamente os resultados financeiros das empresas.

Outra ação importante é relativa ao confinamento no setor *offshore*, de modo a possibilitar o recrutamento e permanência

das mulheres. Menciona-se a previsibilidade com relação ao período de embarque e a previsibilidade das escalas de trabalho, permitindo o planejamento da vida familiar e a separação entre tempo de trabalho e de descanso (Barbosa, & Alvarez, 2016, p. 129).

Diante desse quadro, principalmente, e levando-se em consideração as mencionadas problemáticas centrais, indicam-se algumas políticas, programas e ações importantes para o Brasil. Concomitante a elas, indica-se o alicerçamento da inclusão da diversidade como valor no país; ou seja, legislações e políticas governamentais, e nas empresas organizacional, permeando as suas ações, os discursos e as práticas, com coerência. Para as empresas de O&G, visando o recrutamento (a atratividade do emprego e carreira para mulheres), e a sua retenção e permanência na carreira, deve-se primariamente atuar sobre os gargalos visualizados sobre a temática:

- a) Menor percentual de capacitação de mulheres em áreas da STEM: para além das políticas brasileiras em prol do incentivo de meninas e mulheres em áreas da STEM, com relação às empresas de O&G, são importantes visitas técnicas em escolas, a fim de apresentar líderes mulheres do setor e possibilitar o conhecimento dessas meninas sobre o trabalho na área. Inclusive, as empresas de O&G podem atuar nas escolas em projetos de capacitação e desenvolvimento das crianças, sem estereotipagem, em habilidades técnicas requeridas pelo setor.

(34) A esse respeito, veja “Empoderamento feminino no petróleo e gás é possível”, de Salomao, C. (16 de agosto de 2023).

(35) Não existem informações únicas e corroboradas sobre a média nacional. Em 2022, matéria online escrita por Milena Brasil e publicada no site eletrônico da agência EPBR apontou que 15% da força de trabalho no setor de O&G é de mulheres. Aponta-se, ademais, ser um trabalho pouco receptivo às mulheres. Disponível em: <https://epbr.com.br/diversidade-na-industria-de-og-deve-ser-mais-evidenciada/>. Em outra matéria online, escrita por Natália Bezutti e Poliana Souto, referente ao ano de 2022 e publicado na *MegaWhatEnergy*, aponta-se o percentual de 16,4% de mulheres no setor de O&G. Disponível em: <https://megawhat.energy/noticias/149582/apenas-165-dos-cargos-dos-setores-de-petroleo-e-gas-sao-ocupados-por-mulheres-no-brasil>.

(36) Esse canal possibilita denúncias anônimas e, por meio de código de protocolo, possibilita ao denunciante acompanhar a denúncia.

(37) No quesito capacitação, importante iniciativa foi lançada pela *Aker Solutions*, visando maior participação de mulheres em postos *offshore*. Trata-se de 300 horas de qualificação das mulheres participantes, nas temáticas de introdução ao setor de O&G, perfuração de poços, complementação de poços, manutenção industrial, sistemas de energia renováveis, além de inglês técnico e capacitação comportamental para vivência *offshore* e competências socioemocionais. Em <https://abespetro.org.br/noticias/aker-solutions-lanca-programa-de-capacitacao-para-impulsionar-mulheres-para-o-mercado-de-oleo-e-gas/>.

(38) A esse respeito, veja “Mulheres e a diversidade de gênero no setor de óleo e gás”. (outubro de 2019). Em (<https://www.alemadasuperficie.org/especiais/mulheres-e-a-diversidade-de-genero-no-setor-de-oleo-e-gas/>).

(39) A esse respeito, veja “Diversidade importa. E traz mais lucro e eficiência”. (março de 2020). Em Além da Superfície (<https://www.alemadasuperficie.org/mercado/participacao-das-mulheres-na-industria-de-oleo-e-gas/>).



- Trata-se de uma política de longo prazo, cujos benefícios são importantes futuramente;
- b) Nos empregos *offshore*, as escalas são imprevisíveis, há falta de separação entre tempo de trabalho e de descanso, há isolamento e dificuldade de conciliar família e carreira, com efeitos na saúde mental: indica-se a estruturação de horários flexíveis e a flexibilização dos planos de carreira, a previsibilidade das escalas de embarcação, com possibilidade de trabalho híbrido quando possível operar remotamente. Ainda, recrutamento de mulheres para carreiras *onshore*. Também se indica a oferta de acompanhamento psicológico, visando benefícios à saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras *offshore*, em virtude dos efeitos do isolamento;
 - c) Existência de preconceito de gênero, de discriminação e de assédio: indica-se a capacitação de todos os trabalhadores da empresa na temática, com foco em programas de educação e sensibilização. Também, a revisão de códigos de ética, para que sejam sensíveis em gênero e prevejam punição nos casos de discriminação. Indica-se a criação de canais de denúncia independentes, quando não existentes, ou o fortalecimento daqueles existentes, com investigação dos casos denunciados e respostas eficazes;
 - d) Desigualdade salarial entre homens e mulheres no exercício da mesma função: a promulgação da Lei 14.611/2023 visa efetivar a igual remuneração entre homens e mulheres que exercem a mesma função, inclusive no setor de O&G. Nesse sentido, espera-se que esse gargalo deixe de existir em virtude da eficácia da Lei nacional;
 - e) Falta de espaços adequados para mulheres: indica-se a criação de espaços (banheiros e dormitórios) adequados para mulheres, creche e sala de amamentação para a retenção de mulheres mães, visando a sua permanência na carreira e possibilitando a vida familiar e a vida no trabalho;
 - f) Falta de vestuário e EPI adequado para mulheres: indicam-se investimentos em vestuário e EPI adequados para mulheres, visando a minimização dos riscos inerentes às funções, mesmo quando atuantes em trabalhos administrativos *offshore*, considerando que todo o trabalho é de risco;
 - g) Dificuldade de mulheres ascenderem na carreira: estruturação de critérios objetivos para promoções, com equidade e representatividade nas listas de progressão da carreira, agindo contra preconceitos invisíveis.

Finalmente, indica-se a adoção de políticas afirmativas organizacionais, com revisão dos materiais de recrutamento e comunicação organizacional para a sensibilidade na temática de gênero e linguagem inclusiva.

As políticas, programas e ações, para serem eficazes, precisam ser executados e monitorados continuamente.

Inclusive, porque a inclusão da diversidade envolve a participação das mulheres no setor de O&G de maneira ampla, significando o recrutamento e a permanência na carreira. Nesse sentido, deve-se atuar de modo a concretizar uma carreira na qual seja possível para as mulheres conciliarem o trabalho e a família, compreendendo a satisfação no ambiente laboral.

4. Conclusão

Por meio de uma revisão sistemática da literatura científica nacional, legislações e organizações do setor, objetivou-se compreender a participação de mulheres brasileiras nos empregos de O&G, a existência de preconceitos de gênero relatados no setor, bem como, as políticas e ações implementadas ou possíveis de serem implementadas para minimizar as desigualdades de gênero em O&G no Brasil.

Em geral, obteve-se como resposta a baixa participação de mulheres no setor e a existência de desigualdades, tais como: falta de oportunidades profissionais e menor possibilidade de ascensão, o machismo, a discriminação e o assédio, bem como a dificuldade de convivência familiar, em virtude dos períodos de isolamento das escalas de trabalho.

Diante dessa resposta, apresentou-se políticas, práticas e ações recomendadas internacionalmente para mitigar a desigualdade e favorecer a maior participação de mulheres no setor. Na sequência, apresentou-se políticas, práticas e ações recomendadas frente ao panorama brasileiro e seus gargalos. Indica-se, principalmente, ações multidimensionais, que dependem da inclusão da diversidade como valor organizacional, assim como, a execução e monitoramento contínuos das políticas e ações, visando sua eficácia.

Esse estudo apresenta alguns limites importantes. Em especial, a falta de estudos científicos na temática, inexistentes nas bases de dados pesquisadas. Portanto, indica-se a pesquisa científica no campo, uma vez que há uma lacuna nesse conhecimento.



Referências bibliográficas

- African Natural Resources Center. (2016). *Women's economic empowerment in oil and gas industries in Africa*. African Development Bank Group. https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/anrc/AfDB_WomenEconomicsEmpowerment_V15.pdf
- Barbosa, A. & Alvarez, D. (2016) Trabalho feminino no setor *offshore* na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho. *Revista Gestão & Produção*, 23(1), 118-131. <https://doi.org/10.1590/0104-530X1600-14>
- Lei 9.478. Dispõe sobre a política energética nacional, as atividades relativas ao monopólio do petróleo, institui o Conselho Nacional de Política Energética e a Agência Nacional do Petróleo e dá outras providências. 6 de agosto de 1997. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9478.htm
- Lei 11.097. Dispõe sobre a introdução do biodiesel na matriz energética brasileira; altera as Lei 9.478, de 6 de agosto de 1997, 9.847, de 26 de outubro de 1999 e 10.636, de 30 de dezembro de 2002; e dá outras providências. 13 de janeiro de 2005. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11097.htm
- Lei 12.276. Autoriza a União a ceder onerosamente à Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS o exercício das atividades de pesquisa e lavra de petróleo, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos de que trata o inciso I do art. 177 da Constituição Federal, e dá outras providências. 30 de junho de 2010. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12276.htm
- Lei 12.304,. Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Administração de Petróleo e Gás Natural S.A. – Pré-Sal Petróleo S.A. (PPSA) e dá outras providências. 2 de agosto de 2010. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12304.htm
- Lei 12.351. Dispõe sobre a exploração e a produção de petróleo, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos, sob o regime de partilha de produção, em áreas do pré-sal e em áreas estratégicas; cria o Fundo Social – FS e dispõe sobre sua estrutura e fontes de recursos; altera dispositivos da Lei 9.478, de 6 de agosto de 1997; e dá outras providências. 22 de dezembro de 2010. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12351.htm
- Lei 14.611. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. 3 de julho de 2023. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm
- Collins, P. (2021). *Interseccionalidade*. Boitempo.
- Costa, C.L. (2002). O sujeito no feminismo: revisitando os saberes. *Revista Cadernos Pagu*, (19), 59-90. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000200004>
- Crenshaw, K. (2020). *Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas identitárias e violência contra mulheres de cor*. Appris.
- Curiel, O. (2020). *Construindo metodologias feministas a partir do feminismo decolonial*. Bazar do tempo.
- Galvão, T. F. & Pereira, M. G. (2014). Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. *Revista Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 23(1), 183-184. <http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742014000100018>
- Gonzalez, L. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Zahar.
- Guida, H. F. et al (2020). Perfil dos acidentes de trabalho fatais em empresa de petróleo no período de 2001 a 2016. *Revista Brasileira de Saúde Operacional*, (45), 1-11. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000044718>
- Ministerio de Minas y Energia. (2018, febrero 21). *Portaria n° 61 de 21 de fevereiro de 2018*. <https://www.gov.br/mme/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/portarias/2018/portaria-n-61-2018.pdf>
- Oliveira-Monteiro, N. et al (2023). Queixas e benefícios associados ao trabalho embarcado: relatos *online* de trabalhadores de cruzeiros marítimos. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, (43), 1-9. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000016317>
- Roever, L. (2017). Compreendendo os estudos de revisão sistemática. *Revista da Sociedade Brasileira de Clínica Médica*, 15(2), 127-130. <https://www.sbcm.org.br/ojs3/index.php/rsbcm/issue/view/17>
- Sampaio, R. F. & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 11(1), 83-89. <https://doi.org/10.1590/S1413-3552007000100013>
- Santos, I. C. (2019). *Divisão sexual do trabalho no setor offshore: um estudo de caso sobre a percepção feminina* [Monografia em Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro].
- Scott, J. et al (2013). *A survey and analysis of the gendered impacts of onshore oil and gas production in three developing countries*. World Bank.
- Valério, L. & Figueiredo, A. (2021). Gestão da diversidade: a desigualdade de gênero em uma organização do ramo *offshore* em Macaé/RJ. *Revista Femass*, (4), 54-75. <https://doi.org/10.47518/rf.v4i1.53>
- Yanosek, K. et al. (October 16, 2019). *How women can help fill the oil and gas industry's talent gap: new research identifies why women fail to advance – and suggests what the industry can do about it*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/oil-and-gas/our-insights/how-women-can-help-fill-the-oil-and-gas-industrys-talent-gap>
- World Economic Fórum. (2016). *Closing the gender gap in Oil & Gas: a call to action for the industry*. World Economic Forum. https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-04/wef_am16_closing_gender_gap_oil_gas2.pdf