

MULHERES NEGRAS NO PODER: A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE PETRÓLEO E GÁS SOBRE LIDERANÇAS FEMININAS NEGRAS

Izabela Maria Rezende Taveira - UFF - Universidade Federal Fluminense

Líliá Manhães Félix Ramos - UFF - Universidade Federal Fluminense

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores da área de petróleo e gás sobre a existência ou não, de mulheres negras em cargos de lideranças nas empresas do ramo em Macaé/RJ. Para alcançar esses objetivos, o trabalho foi desenhado com uma metodologia do tipo exploratória, descritiva e explicativa. Foi realizada uma pesquisa de campo através de um questionário com questões qualitativas e quantitativas, aplicado por meio do software SurveyMonkey e através das redes sociais pessoais das pesquisadoras. Os resultados encontrados revelam que a maioria dos participantes consideram que mesmo existindo ações em prol da diversidade de gênero e raça nas empresas, essas ações não são suficientes para promover diversidade e inclusão. Além disso, a maioria também considera o crescimento profissional mais difícil para mulheres e pessoas negras, e não estão satisfeitos com a quantidade de mulheres negras em cargos de lideranças, e tampouco com as ações existentes para ampliação desse número. Esses são alguns dos resultados que mostram a relevância desta pesquisa, para todos os profissionais inseridos no mercado de trabalho, para a conscientização da importância da diversidade e inclusão nos ambientes organizacionais e desenvolvimento de políticas e práticas para a gestão da diversidade.

Palavras-chave: gênero, raça, diversidade, gestão da diversidade

Abstract

This research aimed to analyze the perception of oil and gas workers regarding the existence of black women in leadership positions within companies in Macaé, RJ. To achieve these objectives, the research was designed with an exploratory, descriptive, and explanatory methodology. A field research was conducted through a questionnaire with qualitative and quantitative questions, applied through the SurveyMonkey software and disseminated to oil and gas workers in Macaé and also through the researcher's personal social networks. The results found reveal that most participants consider that even though there are actions in favor of gender and racial diversity in companies, these actions are not sufficient to promote diversity and inclusion. In addition, the majority also consider professional growth more difficult for women and black people, and are not satisfied with the number of black women in leadership positions, nor with the existing actions to increase this number. These are some of the results that show the relevance of this research, for all professionals in the labor market, for raising awareness of the importance of diversity and inclusion in organizational environments, and for the development of policies and practices for diversity management.

Keywords: gender, race, diversity, diversity management

MULHERES NEGRAS NO PODER: A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE PETRÓLEO E GÁS SOBRE LIDERANÇAS FEMININAS NEGRAS

INTRODUÇÃO

A história do Brasil tem relação intrínseca com os processos de colonização e escravização, que ajudaram a moldar as relações de trabalho e as hierarquias sociais. Como consequência, a indústria de petróleo e gás, assim como outros setores, é marcada até os dias atuais por uma cultura predominantemente masculina e branca, e enfrenta desafios para promoção da diversidade e inclusão. Enquanto isso, pessoas negras enfrentam as somas cumulativas das desigualdades sociais, desde a escravidão até os dias atuais. Essas desigualdades resultam na subalternização dos negros e negras e alguns fatores como o racismo estrutural, e as mudanças na organização do trabalho influenciadas pelo capitalismo, como as crises econômicas que geram cenários de incerteza e de precarização das condições de trabalho, ampliam esse lugar de inferioridade (Muller, 2022).

Nesse contexto, enquanto alguns grupos historicamente beneficiados predominam nos espaços corporativos ocupando as posições de maior escalão, outros grupos historicamente marginalizados, como as mulheres negras, precisam resistir e enfrentar as barreiras das desigualdades para alcançar esses espaços de poder, e posteriormente permanecer neles.

O setor de petróleo e gás, um dos pilares da economia global, é caracterizado por uma cultura corporativa historicamente dominada por homens (Castro, 2023) e ocupa o segundo lugar como pior em igualdade de gênero (De Lima et al., 2019). Além disso, ao analisar os dados de uma das maiores empresas petrolíferas do Brasil, a Petrobras, é possível perceber que a falta de diversidade do setor não é apenas de gênero, mas também de raça. Dessa forma, este segmento, extremamente competitivo e essencial para matriz energética mundial, enfrenta desafios para além do contexto tecnológico e ambiental, mas também na promoção da diversidade e inclusão. Apesar de alguns avanços com inovação e sustentabilidade, o setor ainda apresenta uma lacuna significativa em termos de equidade de gênero e raça.

O Brasil é um país rico em diversidade, ao mesmo passo que é detentor de grupos historicamente marginalizados e seus membros excluídos do exercício da cidadania (Alves; Galeão-Silva, 2004). Ou seja, é um país diverso, mas também é um país desigual, e essas disparidades também se manifestam nas organizações. Essa afirmação se comprova mais detalhadamente com os dados apresentados ao longo desta pesquisa, mas em resumo quando observamos que, a maioria (56,1%) da população brasileira se autodeclara negra (IBGE, 2023) mas a maioria das pessoas que ocupam cargos de lideranças e alto escalão são brancas; ou que a maioria da população brasileira também é composta por mulheres, sendo 51,1% (IBGE, 2023), mas os conselhos, lideranças e alto escalão das empresas são compostos majoritariamente por homens. Isso sem contar com as disparidades de ganhos financeiros por gênero e raça, acesso à educação e os desafios que não são os mesmos para todos os grupos.

Nesse contexto, considerando as organizações como uma extensão da sociedade, que além do papel econômico, também são responsáveis pelos impactos sociais que causam, é de extrema importância que as empresas se notem como importantes instrumentos de modificação social, assumam o compromisso com a pauta de promoção da diversidade e inclusão, e que além disso, enxerguem que um mercado de trabalho com mais diversidade e inclusão, não é apenas uma vantagem para os grupos minoritários, mas para a sociedade como um todo.

A relevância dessa pesquisa justifica-se nos âmbitos acadêmico, profissional e social. Relevância acadêmica porque o tema ainda é uma lacuna de conhecimento nas pesquisas

acadêmicas, ou seja, um tema pouco discutido no ambiente institucional, mas que tem grande impacto na vida dos estudantes tanto para aqueles que são/serão profissionais inseridos no mercado de trabalho e que poderão ser agentes de mudança, tanto para outros pesquisadores que poderão ter acesso aos resultados deste estudo, seja para confrontá-lo ou para ajudá-los nos seus objetos de pesquisa. Profissional, pois a pesquisa pode fornecer *insights* valiosos para gestores e futuros gestores da área de petróleo e gás, equipes de RH e empresas que buscam promover a diversidade e inclusão em seus quadros de funcionários e principalmente na liderança, além de contribuir para a reflexão das ações que exercem em prol da diversidade e do desenvolvimento de políticas e práticas para uma gestão da diversidade efetiva. E no âmbito social, este estudo tem relevância para a comunidade estudada, visto que os trabalhadores poderão se posicionar criticamente e questionar se o ambiente em que estão inseridos são de fato diversos, conduzem ações em prol da diversidade e tratam o tema com a devida importância.

PROBLEMA E OBJETIVO

O problema que gerou essa pesquisa foi entender a percepção dos trabalhadores sobre mulheres negras em cargos de liderança nas empresas de Petróleo e Gás em Macaé/RJ. Nesse sentido, este trabalho foi construído tendo como objetivo geral analisar a percepção dos trabalhadores da área de petróleo e gás sobre a representatividade expressiva de mulheres negras em cargos de lideranças nas empresas do ramo.

Para atingir esse objetivo geral, foram desenhados alguns objetivos específicos. O primeiro foi analisar a percepção dos trabalhadores sobre a existência de políticas e práticas em prol da diversidade no geral; o segundo foi verificar a percepção de existência de políticas e práticas em prol da inclusão de mulheres negras em cargos de liderança; e por fim, o terceiro foi medir a satisfação dos trabalhadores quanto as políticas e práticas em prol da diversidade e quanto a suficiência de mulheres negras em cargos de liderança.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

DIVERSIDADE

Conceituando o termo “Diversidade”

Atualmente, os assuntos acerca da diversidade têm obtido a atenção e despertado interesse de diversas áreas de estudo no meio acadêmico, profissional e social. No entanto, a definição de diversidade não tem dimensão única e tanto seu conceito quanto sua distribuição cronológica e acadêmica têm se revelado um desafio aos estudiosos do assunto, devido à sua amplitude e complexidade (Bernstein *et al.*, 2020).

Segundo Crija (2022), a maioria dos autores conceituam diversidade como o modo que os indivíduos se diferem uns dos outros de forma multidimensional, composto por diferenças individuais étnico-raciais, de gênero, orientação sexual, de geração, de classe social, das capacidades físicas e mentais, da família, da religião, regional, profissional, político e de outras afiliações pessoais.

O conceito de diversidade como multiplicidade de características também pode ser explicitado por Thomas (1991), conforme a passagem a seguir:

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação

educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração (Thomas, 1991 apud Nkomo e Cox Jr., 1999 [1996], p. 334-335).

Colaborando com a constatação de que diversidade não pode ser reduzida a apenas um conceito, o tema pode ser analisado e classificado sob três perspectivas: culturais, demográficos e organizacionais, com suas respectivas variáveis. No Quadro 1, serão apresentadas as variáveis de estudo sobre o conceito de diversidade.

Quadro 1: Variáveis de estudo sobre o conceito de diversidade

CLASSIFICAÇÃO	VARIÁVEIS	AUTORES
Culturais	Cultura	Costa e Ferreira (2006)
	Preferência Sexual	Ely e Thomas (2001), COSTA; FERREIRA (2006), Puente-Palacios, Seidl e Silva (2007)
	Religião	Ely e Thomas (2001), Joseph (2005, 2006), Puente-Palacios e Seidl; Silva (2007)
Demográficas	Classe Social	Ely e Thomas (2001)
	Cor da Pele	Cox e Blake (1991), Nkomo e Cox (1999), Ely e Thomas (2001), Janssens e Zanoni (2005), Joseph (2005, 2006), Lopez-Rocha (2005, 2006)
	Deficiência Física	Joseph (2005, 2006), Costa e Ferreira (2006)
	Etnia	Nkomo e Cox (1999), Ely e Thomas (2001), Janssens e Zanoni (2005), Costa e Ferreira (2006),
	Formação Escolar	Hanashiro e Queiroz (2006)
	Gênero	Cox e Blake (1991), Nkomo e Cox (1999), Ely e Thomas (2001), Janssens e Zanoni (2005), Joseph (2005, 2006), Lopez-Rocha (2005, 2006), Costa e Ferreira (2006), Hanashiro e Queiroz (2006)
	Idade	Janssens e Zanoni (2005), Joseph (2005, 2006), Costa e Ferreira (2006), Hanashiro e Queiroz (2006), Puente-Palacios, Seidl e Silva (2007)
	Nacionalidade	Cox e Blake (1991), Ely e Thomas (2001), Puente-Palacios, Seidl e Silva (2007)
Organizacionais	Criatividade	Cox (1991), Cox e Blake (1991), Mendes (2004), Myaskovsky, Unikel e Dew (2005)
	Inovação	Cox (1991), Cox e Blake (1991), Mendes (2004), Myaskovsky, Unikel e Dew (2005)
	Tempo de Trabalho	Hanashiro e Queiroz (2006)

Fonte: Nóbrega et al. (2014).

Para as organizações, a diversidade deve ser vista como uma vantagem competitiva, visto que, um ambiente interno multicultural e onde as pessoas têm experiências, habilidades, pensamentos, hábitos e vivências diferentes, eleva o desempenho da empresa (Alves e Galeão-Silva, 2004). Mas o que seria essa “tal” competitividade, e por que tê-la seria vantajoso para a empresa?

Ainda que seja desconhecida uma definição universal para esse termo, Feurer e Chaharbari (1994), definem a competitividade como a forma de convencer o cliente a escolher seus produtos ao invés dos de seus concorrentes, ou seja, se diferenciar dos seus concorrentes de forma positiva a ponto de atrair clientes e atribuir mais valor a seus produtos e/ou serviços.

Esse motivo revela o peso importante da diversidade nessa estrutura já que quanto mais diversos, diferentes pontos de vista e perspectivas são considerados, o que faz com que a organização tome decisões que consideram múltiplos aspectos. (Marques, 2020). Dessa forma, grupos mais diversos agregam valor com suas diferentes perspectivas e possibilidades de gerar debates e diferentes reflexões, ideias e soluções. E para além disso, é muito mais contestador que um grupo onde todos pensam da mesma forma, visto que pensamentos parecidos refletem uma potencialidade maior de formação e experiências de vida similares. (Freitas, 2016).

A McKinsey & Company, empresa de consultoria empresarial, investiga a importância da diversidade nas organizações ao longo de quase uma década, e no seu quarto relatório mostra o valor e o impacto da diversidade de forma holística. O relatório de 2023 mostra que empresas com mais diversidade no Conselho de Administração são mais propensas a apresentarem desempenho financeiro superior: empresas com diversidade de gênero no Conselho são 27% mais propensas a apresentarem desempenho financeiro superior; e empresas com diversidade étnica no Conselho são 13% mais propensas a apresentarem desempenho financeiro superior. No relatório de 2018, a McKinsey já mostrava o vínculo entre diversidade e performance financeira, ao analisar diversidade racial e cultural em seis países (Brasil, México, Singapura, África do Sul, Reino Unido e Estados Unidos) constatou-se que equipes executivas de maior diversidade étnica – não só em termos de representação absoluta, mas também de variedade ou mistura de etnias – têm probabilidade 33% maior de superar seus pares em termos de lucratividade. Para o presente trabalho será utilizado o conceito de diversidade pela abordagem demográfica, no que tange às discussões de raça e gênero, devido ao contexto e recorte apresentados no problema da pesquisa.

Diversidade de gênero

Gênero é um termo construído cultural e socialmente para designar relações sociais entre os sexos e atribuição de papéis sociais a eles (Crija, 2022). E esse termo não veio de agora. Segundo Marques (2020), a construção social é o resultado histórico da consolidação e construção dos papéis sociais de gênero através dos tempos. Esses papéis foram responsáveis pela constituição de padrões comportamentais e estereótipos, que embora ainda estejam em constante transformação, formam a identidade feminina e desqualifica qualquer viés que tente entender essas identidades (feminina ou masculina) como característica natural e/ou biológica, visto que essa é uma construção social. No livro “O Segundo Sexo”, Simone de Beauvoir faz uma provocação e exemplifica com precisão a construção social da identidade feminina com a frase (citada por dos Santos, 2010): “Não se nasce mulher, torna-se mulher”.

Atualmente, com todas as discussões acerca do tema, sabe-se que gênero não é um conceito estritamente binário, ou seja, que se resume exclusivamente entre “fêmea ou macho” ou “masculino ou feminino”. Contudo, para fins de comparações, coleta de dados e fundamentação teórica de acordo com o recorte do problema proposto, na presente pesquisa serão utilizadas as nomenclaturas: mulheres e homens, e seus respectivos papéis sociais.

Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens. A população brasileira é composta por 48,9% de homens e 51,1% de mulheres. (IBGE, 2023). Utilizando apenas esse dado, percebe-se que o Brasil tem sua quantidade populacional bem dividida entre homens e mulheres, e que, num mundo ideal, essa proporção também deveria ser reproduzida em todas as esferas sociais e a diversidade percebida de forma equânime. No entanto, historicamente, mulheres e homens têm lugares e papéis diferentes da sociedade.

No século XVIII, as características entre os sexos masculino e feminino eram baseadas pelo determinismo biológico que reafirmaram papéis de gênero (Dornelas, 2019). Também, segundo a autora, nos achados de medicina dessa época era de costume os autores descreverem

o corpo masculino como superior, enquanto o corpo feminino era limitado à procriação e a maternidade.

Os papéis de gênero podem ser percebidos desde antes do nascimento (Santana e Benevento, 2013). É comum ver os pais e/ou responsáveis escolhendo as cores do quarto, as roupas do bebê ou até mesmo os primeiros brinquedos baseados em uma expectativa social baseada no sexo. Como exemplo atual, pode ser citado o evento que é feito acerca do descobrimento do sexo de um bebê, chamado de “chá revelação”. Nesse evento, o anúncio do sexo do bebê, geralmente, é feito através de cores socialmente atribuídas à gêneros: rosa, se for menina; azul, se for menino.

Essas representações sociais envolvendo gênero podem ser identificadas até mesmo em heranças filosóficas, quando na teoria democrática de Locke, os homens deveriam ter o direito a negócios livres, menos as mulheres pois elas não poderiam estar inseridas no meio social civil e no contexto familiar o homem é quem dita as normas, pois é naturalmente mais forte (Nye, 1995). Também, segundo Nye (1995), Rousseau, assegurava que as mulheres eram mais fracas, criadas para a reprodução e não para o âmbito social, sua educação deveria ser voltada para ser mãe e agradar seu marido.

Parece um cenário distante, mas indicadores de pesquisas recentes no que tange à estrutura familiar mostram que, o número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos ainda tem maioria ocupado por mulheres. Segundo o IBGE, em 2019, as mulheres dedicavam 21,4 horas semanais enquanto os homens dedicavam 11,0 horas. Em 2022, essa diferença era de 9,6 horas semanais. (IBGE, 2022). Esse dado reforça a existência dos papéis de gênero e dos estereótipos que ainda ditam os comportamentos de homens e mulheres e colaboram para a manutenção das desigualdades de gênero.

O quadro 1 mostra o percentual de pessoas que realizaram afazeres domésticos no domicílio, por sexo, segundo o tipo de afazer doméstico. Ao analisá-lo, é possível constatar que até mesmo dentro dos afazeres domésticos há diferenciação de papéis de gênero quando, dos 7 (sete) tipos de afazeres descritos, apenas em 1 (um) deles o percentual de homens é maior: a atividade de reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos. Atividade essa, que geralmente é relacionada a homens pelo uso de ferramentas, equipamentos, força e conhecimentos de “assuntos masculinos” (como carros), enquanto as outras atividades têm relação com o cuidado e com o servir, sendo esses, “assuntos femininos” segundo a construção social de gênero.

Quadro 1: Pessoas que realizaram afazeres domésticos no domicílio, por sexo, segundo o tipo de afazer doméstico (%)

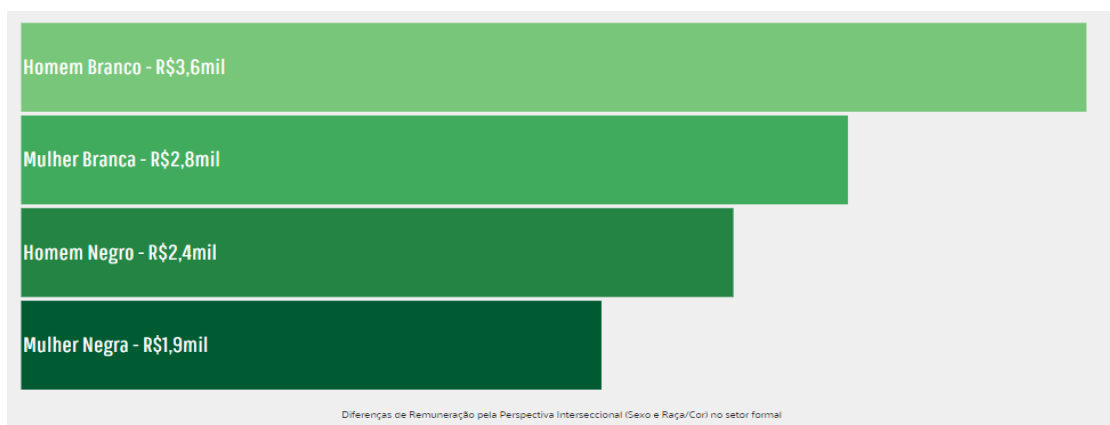
Tipo	Total	Homem	Mulher
Preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça	82,4	66,0	95,7
Cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos	78,2	60,8	92,3
Fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos	45,2	60,2	32,9
Limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim	78,0	72,4	82,6
Cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados etc.)	73,7	72,0	75,1
Fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio	76,3	73,6	78,4
Cuidar dos animais domésticos	50,8	47,9	53,2

Fonte: IBGE (2022).

Além disso, há a disparidade salarial como mais um marcador de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No Brasil, a remuneração média no setor formal

era de R\$3,4 mil para homens e R\$2,9 mil para mulheres (Smartlab,2019).Essa diferença se acentua ainda mais pela perspectiva interseccional de gênero e raça, conforme a figura 1. O tema de Interseccionalidade será tratado mais profundamente na secção 2.4.

Figura 1: Diferenças de Remuneração pela Perspectiva Interseccional (Sexo e Raça/Cor) no setor formal



Fonte: Smartlab (2019).

Quanto à representação política, a participação de mulheres nos cargos ministeriais do governo teve proporção de 7,1% em 2017 e 8,7% em 2020 (IBGE,2020). Uma diferença de 1,6% em 3 anos não pode ser considerada expressiva e não é possível considerar que houve avanço significativo na equidade de gênero. A tabela 01 mostra a participação de mulheres em cargos públicos comparando os anos de 2016, 2017 e 2020 de acordo com dados encontrados, mostrando que o crescimento não passou de 5% em nenhum dos casos.

Tabela 1: Participação de mulheres em cargos públicos

Exercício em Cargos Públicos	Proporção de Mulheres (%)			Tabela 1
	2016	2017	2020	
Participação de mulheres nos cargos ministeriais do governo	-	7,1	8,7	43
Mulheres em exercício na Câmara dos Deputados	-	10,5	14,8	44a
Mulheres em exercício na Câmara de Vereadores	13,5	-	16	44b

Fonte: Elaborada pelas autoras com base nos dados do IBGE (2020).

Diante dos dados apresentados, entende-se a necessidade e importância de analisar as relações de gênero e como essas relações influenciam e são influenciadas no mercado de trabalho.

Diversidade de raça

O conceito de raça não nasceu do acaso, mas sim como uma forma de legitimação econômica, política, cultural e moral da Europa frente ao processo de expansão colonial e escravização de outros povos (Mbembe, 2014). No século XIX, “raças” eram subdivisões da

espécie humana caracterizadas por particularidades morfológicas como cor da pele, forma do nariz, textura do cabelo e forma craniana (Guimarães, 1999).

Atualmente, o conceito de raça não está somente ligado à cor da pele ou formato da cabeça, ele também se estabelece como construção social e age como mecanismo de organização das desigualdades, sendo assim, um dos principais fatores do imobilismo social e da manutenção das hierarquias (Muller, 2022). Para a presente pesquisa, será utilizada a categorização de raça/cor adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): branca, preta, parda, amarela e indígena, considerando-se negra a população formada por pretos e pardos.

Segundo dados recentes do IBGE no Brasil, 56,1% da população brasileira se autodeclara negra (preta ou parda), enquanto 42,7% se autodeclaram branca (IBGE, 2023). Na teoria, como a população negra é mais numerosa, não seria incomum que esse grupo fosse visto e distribuído de forma equivalente nas esferas sociais como mercado de trabalho, representação política, acesso ao ensino superior, saúde, alimentação saudável, saneamento básico, lazer e ascensão social. Em outras palavras, se a população negra no Brasil é maior que a população branca, espera-se que pessoas negras estejam presentes em todas as esferas sociais de forma proporcional. Porém, na prática, as pesquisas revelam uma outra realidade.

Uma pesquisa realizada em 2016 pelo Instituto Ethos, aponta uma situação de desigualdade, sub-representação e afunilamento hierárquico da população negra no mercado de trabalho. Isso porque, mesmo representando 52,9% da população do país, a proporção de aprendizes e trainees era de 57,5% e 58,2%, mas tinham participação resumida em cargos de gerência e no quadro executivo, sendo a proporção de 6,3% e 4,7% respectivamente.

Quadro 2: Distribuição do pessoal das 500 maiores empresas do Brasil por cor ou raça (%)

	BRANCOS	TOTAL NEGROS
Conselho de Administração	95,1	4,9
Quadro Executivo	94,2	4,7
Gerência	90,1	6,3
Supervisão	72,2	25,9
Quadro Funcional	62,8	35,7
Trainees	41,3	58,2
Estagiários	69,0	28,8
Aprendizes	41,6	57,5

Fonte: Instituto Ethos (2016).

Além da sub-representação no mercado de trabalho, a população negra lida também com a desigualdade de renda. Em 2010, a média dos rendimentos de todos os trabalhos das pessoas ocupadas de 18 anos ou mais, era de R\$1.666,71 para brancos e R\$901,87 para negros (IPEA, 2010). Segundo dados mais recentes tratados e analisados pela Smartlab, em 2019, a média de remuneração de trabalhadores brancos era de R\$3,2 mil contra R\$2,2 mil de trabalhadores negros. Observa-se que ao longo dos anos há um desequilíbrio crescente entre rendimentos e raça, onde negros ganham menos e brancos ganham mais e em um país capitalista como o Brasil, quem ganha mais tem maior poder de compra e conseqüentemente, mais acesso a bens e serviços.

Em seu estudo realizado com empresas brasileiras, Myers (2003) interpretou através das respostas oferecidas, que a falta de empregados negros se dava pela falta de formação

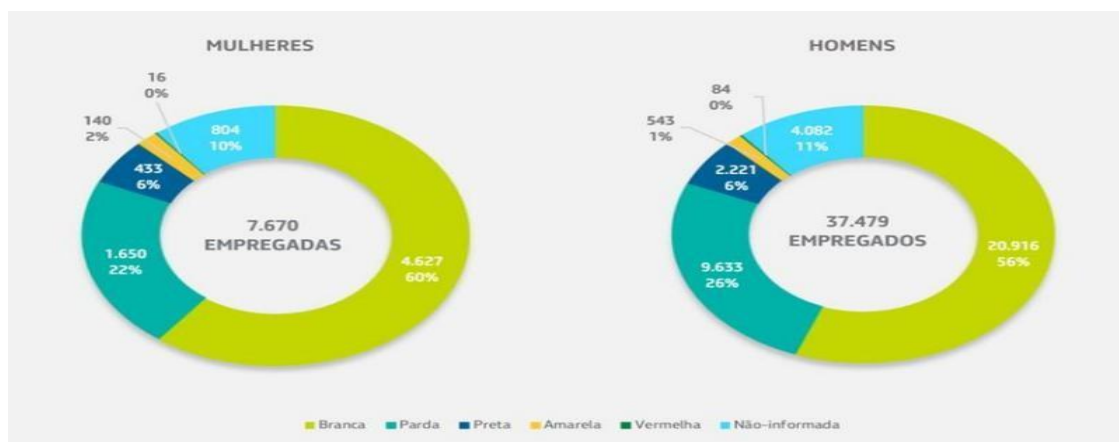
acadêmica e técnica competitiva como a dos brancos, e que a discriminação racial no Brasil é mais econômica e social do que racial. Porém, no mesmo estudo, o autor contrapõe esses argumentos com dados do Instituto Ethos, cujo relatório da mesma época demonstrava que entre os diretores com pós-graduação ou mestrado, pessoas pardas se destacam com 44,7%, amarelos com 40,5%, brancos com 31,9% e pretos com 21,5%. Concluindo assim, que os negros enfrentam uma barreira na sua trajetória profissional pois levam mais tempo para alcançar cargos de alto escalão mesmo com grau de escolaridade superior.

Cenário da diversidade racial no segmento de Petróleo e Gás

Há uma escassez de dados, indicadores e pesquisas relacionadas a quantidade de profissionais negros atuando do setor de petróleo e gás e as ramificações e interseccionalidades que existem quando é feito o recorte de raça, como negros em posição de liderança, mulheres negras que trabalham na área, entre outros.

O Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP) atua a mais de seis décadas como representante institucional do setor de Petróleo e Gás, mas só em 2021 criou um Grupo de Trabalho de Raça e Etnia, e apenas no ano de 2023 aprofundou as discussões sobre diversidade racial na indústria de óleo e gás, quando aderiu o Pacto de Promoção da Equidade Racial e em parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares, lançou um formulário de autoidentificação de profissionais negros da indústria de óleo e gás, com o objetivo de mapear, identificar, valorizar e dar visibilidade a esses profissionais, onde os dados coletados servirão para formar um banco de dados quantitativos e qualitativos sobre a presença negra na indústria de petróleo e gás, além de informações para promoção de ações afirmativas. Também em parceria com a Universidade, o IBP assinou em junho de 2023 um acordo de cooperação e um termo de adesão que preveem a utilização do intercâmbio de conhecimento, eventos, bolsas de estudo, cursos e demais meios para atrair, capacitar e reter jovens negros e negras no mercado de petróleo e gás. Porém, não foi identificado até a data da presente pesquisa, nenhuma medida ou ação prática correspondente a esses acordos assinados, assim como nenhum resultado ou previsão de resultado para divulgação dos dados da pesquisa de autoidentificação de profissionais negros.

Figura 2: Perfil étnico-racial dos trabalhadores da Petrobras



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras (2022).

A Petrobras, empresa estatal e maior petrolífera do país, está há 70 anos no Brasil, mas apenas no ano de 2023, aprovou a política de diversidade, equidade e inclusão, sendo está uma medida que engloba outros grupos minoritários como pessoas com deficiências, mulheres e

LGBTQIAPN+, ou seja, não é uma política com foco exclusivo na equidade racial. Além disso, os dados apresentados no relatório de sustentabilidade de 2022, mostram que a força de trabalho da estatal é desigual tendo em vista que, o percentual de mulheres no total de empregados é de 17% e que o perfil étnico racial da empresa conta com apenas 28% de mulheres pretas e pardas e 32% de homens pretos e pardos. (Petrobras, 2022).

Tabela 2: Indicadores sociais da Petrobras com recorte étnico-racial

Indicadores Sociais da Petrobras	2018	2019	2020	2021	2022
Número de empregados (total)	63.361	57.983	49.050	45.532	45.149
Número de empregados negros	17.914	16.763	14.744	13.914	13.937
Cargos de chefia ocupados por empregados negros (%)	17,7	19,3	20,0	21,3	21,9

Fonte: Adaptado pelas autorsas (Petrobras, 2022).

Há 5 anos consecutivos a população negra é minoria na Petrobras, tanto no quantitativo total de empregados, quanto na ocupação de cargos de chefia, conforme demonstra a Tabela 2. Dessa forma, é de extrema importância que sejam formuladas políticas e principalmente, práticas e ações para que esse cenário seja revertido e as pessoas negras sejam de fato incluídas e pertencentes ao ambiente de trabalho de forma equitativa, uma vez que a Petrobras se identifica como uma empresa que tem compromisso com a promoção da diversidade racial. Para que haja mudanças efetivas nos cenários apresentados acima, as empresas e lideranças precisam experienciar que a diversidade traz benefícios (Marques, 2020).

METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado com base nas taxonomias apresentadas por Vergara (1998): quanto aos fins; e quanto aos meios. Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa exploratória, descritiva e explicativa. Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de campo e documental. A pesquisa bibliográfica se deu através de livros, artigos, redes eletrônicas, teses e dissertações para fundamentação do estudo e a pesquisa documental, através de dados na plataforma Smartlab.

A pesquisa de campo foi realizada através da aplicação de um questionário destinado a trabalhadores da área de petróleo e gás, em empresas localizadas na cidade de Macaé/RJ. Para a coleta de dados através da pesquisa de campo, foi elaborado um questionário com questões abertas e fechadas, construído a partir de uma seleção de artigos, livros, teses e dissertações que serviram como referencial teórico e que deram base para formular as questões, a fim de atingir os objetivos da pesquisa. O questionário foi aplicado por meio do software SurveyMonkey e divulgado através das redes sociais. Participaram da pesquisa 45 trabalhadores do setor de petróleo e gás das empresas de Macaé, selecionados por acessibilidade.

Os dados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa. Para a análise quantitativa foi realizada uma análise estatística descritiva frequencial básica, o trabalho contou com os dados coletados pelo SurveyMonkey. Para a análise qualitativa, foi utilizada a análise de discurso (Caregnato; Mutti, 2006) das questões abertas e das justificativas das questões fechadas em conjunto com o conteúdo da fundamentação teórica.

RESULTADOS

Em relação aos dados sociodemográficos a maioria dos participantes da pesquisa são do gênero feminino, tem idade entre 18 e 30 anos, e no que se refere a raça, a maioria se autodeclara como preta ou parda. Um pouco mais da metade dos respondentes possuem ensino superior completo, o tempo de trabalho na empresa da maioria, no momento da pesquisa, é de até 03 anos e a maior parte ocupa cargos na área administrativa de nível médio enquanto a menor parte dos respondentes estão em cargos de maior escalão e/ou de liderança, como supervisão e gerência. Macaé é a cidade em que a maioria dos respondentes reside.

Quando questionados se há ações em prol da diversidade e inclusão, especialmente de gênero e raça como por exemplo, palestras e treinamentos na empresa em que trabalham. A maioria (62,2%) respondeu que sim para essa questão. Em contrapartida ao serem perguntados se consideram que há políticas e práticas em prol da equidade de gênero e raça (pessoas pretas, pardas ou indígenas), suficientes para a promoção da diversidade e inclusão na empresa em que trabalha, 57,8% responderam que não e 42,2% responderam que sim.

De acordo com Thomas (1990), a gestão da diversidade deve garantir que as características pessoais e de grupo sejam vistas como recursos para potencializar o desempenho organizacional. Corroborando com esse contexto, a McKinsey & Company (2023), através de pesquisas, destaca que empresas com maior diversidade tendem a ter melhor desempenho financeiro, evidenciando o valor econômico da diversidade para as organizações.

Os resultados indicam que, embora as empresas tenham políticas de diversidade, os trabalhadores não reconhecem essas políticas suficientes para promover a diversidade e inclusão de mulheres e pessoas negras. Isso sugere que, na prática, as políticas existentes não estão sendo convertidas em resultados efetivos e que não estão conseguindo transformar a diversidade em vantagem competitiva.

Os discursos dos trabalhadores demonstram uma percepção de que as políticas de D&I são mais simbólicas do que realmente efetivas. As justificativas apresentadas podem ser resumidas nos termos “insuficientes” e “ineficazes” que surgem com frequência, indicando um ceticismo em relação à capacidade das empresas de transformar essas políticas em práticas que resultem em mudanças reais.

Quando questionados sobre a existência de políticas de RH voltadas para ações afirmativas para contratação de mulheres na empresa onde trabalha e verificou-se que 46,7% responderam que existe, 24,4% responderam que não existe e 28,9% responderam que não sabe dizer. Em relação a existência de políticas de RH voltadas para ações afirmativas para contratação de pessoas pretas ou pardas na empresa onde trabalha e verificou-se que 40% não sabe dizer se existe ou não, e algumas possíveis interpretações para essa resposta incluem incerteza, dúvida ou falta de informação; 37,8% disserem que não existe e 22,2% afirmaram a existência dessas políticas.

Ao analisar esses dois resultados, pode-se perceber que, enquanto 46,7% confirma a existência de políticas de ações afirmativas de gênero na etapa de contratação, apenas 22,2% confirma a existência dessas políticas para raça/cor. Correlacionando com os desafios da gestão da diversidade foi possível identificar as disparidades entre os grupos sociais no mercado de trabalho, e o lugar inferior da mulher negra como resultado, surge o questionamento e reflexão se, dentro dessas políticas existentes todos os grupos estão sendo contemplados, ou apenas mulheres brancas nas políticas de gênero, e apenas homens pretos nas políticas de raça.

Foi questionado se o crescimento profissional é mais difícil para mulheres do que para homens na empresa em que trabalha, e verificou-se que sim, pois 40% concordam totalmente com a afirmação, 17,8% concordam parcialmente, 11,1% não concordam e nem discordam, 20% discordam parcialmente e 11,1% discordam totalmente. Em corroboração com o estudo de Teixeira (2020), esse dado soma mais um, dos desafios das mulheres para fazerem carreiras

e ocuparem cargos de liderança no setor de Petróleo e Gás. Da mesma forma quando questionados se o crescimento profissional para pessoas negras é mais difícil do que para pessoas de outra raça, os respondentes concordam mais do que discordam dessa afirmação, visto que 40% disseram concordar parcialmente, 26,7% concordam totalmente, 15,6% não concordam e nem discordam, 6,7% discordam parcialmente e 11,1% discordam totalmente.

Referente a dificuldade de crescimento para mulheres e pessoas negras, pode-se concluir que ambos os grupos enfrentam barreiras maiores para alcançar posições de poder. Analisando os discursos, muitos trabalhadores associam a falta de mulheres e pessoas negras em cargos de lideranças aos desafios estruturais e culturais. Expressões como “mais difícil”, “pouca oportunidade” e “limitação”, refletem a percepção de que esses grupos enfrentam desafios significativos e outras expressões como “é assim em todos os lugares”, “dificuldade de aceitação” e “valorização masculina” revelam a percepção de que esses desafios são consequências de fenômenos sociais como o machismo e racismo, com ênfase para o racismo estrutural.

Foi analisado o nível de satisfação com a quantidade de mulheres negras em cargos de liderança na empresa onde trabalham e verificou-se que a maioria está insatisfeita visto que 48,9% dos respondentes se consideram nada satisfeitos, 31,1% consideram-se pouco satisfeitos, 17,8% disseram estar neutro e apenas 2,2% se consideram muito satisfeitos. Esse nível de insatisfação pode ser justificado pela escassez de mulheres negras em cargos de liderança e pelas barreiras significativas no acesso a cargos de liderança devido ao racismo estrutural e ao sexismo, conforme aponta Marques (2020).

Também foi perguntado aos participantes se existe alguma medida/ação que incentive e/ou amplie o número de mulheres, especialmente as negras, no quadro de funcionários. Nesse contexto, 56,9% dos respondentes afirmam que não existe, 22,4% não sabem dizer e 20,7% afirmam que existe. Diante desses dados, pode-se verificar que pela percepção dos trabalhadores, a representatividade de mulheres negras em posições de liderança não é expressiva, já que a maioria se considera insatisfeita, a maioria também afirma que não existem ações para inserção dessas mulheres no quadro de funcionários, e quando analisamos a porcentagem que afirma ter, há possibilidades dessas ações não serem para todos os níveis hierárquicos.

Essa constatação pode ser confirmada quando os participantes responderam sobre a existência de políticas específicas para promoção de mulheres, especialmente as negras, para cargos de liderança. Para essa pergunta, 44,4% dos respondentes afirmaram que não existe, 42,2% não sabiam dizer e apenas 13,3% afirmaram que existe.

Muller (2022) discute racismo estrutural como um sistema que perpetua desigualdades raciais no mercado de trabalho. A percepção de inexistência de políticas afirmativas para inclusão e promoção de mulheres negras, somadas à insatisfação dos trabalhadores com a presença de mulheres negras em cargos de liderança refletem a persistência do racismo estrutural nas organizações, conforme discutido por este autor.

Através desse resultado, conclui-se que, além da insatisfação com a representatividade de mulheres negras em cargos de liderança, também há insatisfação quanto aos esforços corporativos para promover a diversidade. Bento (2022), fala sobre o “Pacto Narcísico da Branquitude” como uma ferramenta de manutenção de privilégios brancos, que por consequência impede a inclusão real de pessoas negras em posições de alto escalão e outros níveis sociais mais altos. A falta de compromisso percebida pelos trabalhadores pode ser vista como uma manifestação desse pacto, onde as empresas não implementam ações suficientes para reverter o cenário de falta da diversidade, principalmente de mulheres negras.

Foi perguntado aos participantes se na empresa em que atuam há programas de desenvolvimento e capacitação para mulheres, especialmente as negras, visando melhorar a

qualificação para que possam assumir cargos de liderança e tomar decisões. Verificou-se que 80% não possuem, e apenas 20% possuem.

Desse modo, entende-se pela percepção dos trabalhadores, que além de contar com pouca diversidade de gênero e raça, principalmente de mulheres negras, a maioria das empresas não demonstram esforços para reverter esse cenário, o que pode ser confirmado pela falta de políticas específicas para promoção de mulheres, especialmente as negras, para cargos de liderança e ausência de programas de desenvolvimento e capacitação para essas mulheres. Quando perguntado aos participantes se eles consideram que há equidade salarial entre homens e mulheres e entre negros e brancos que ocupam o mesmo cargo/ função na empresa em que trabalham. Observa-se que 62,2% dos respondentes consideram que há equidade salarial entre os grupos mencionados, e 37,8% consideram que não há.

Dentre elas, pode-se destacar que os respondentes consideram a existência de equidade salarial por obrigatoriedade em casos de cargos iguais, salários tabelados de acordo com os cargos e diferenciação do salário apenas através de bônus e recompensa por méritos. Já os respondentes que não reconhecem a existência de equidade salarial na empresa em que trabalham, justificaram suas respostas considerando que é difícil medir essa questão, tendo em vista que pessoas negras estão em níveis inferiores e que essa é uma questão social para além da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi descrito na introdução, o problema que gerou esta pesquisa foi entender a percepção dos trabalhadores sobre mulheres negras em cargos de liderança nas empresas de Petróleo e Gás em Macaé/RJ. Desta forma, o objetivo geral foi analisar a percepção dos trabalhadores da área de petróleo e gás sobre a representatividade significativa de mulheres negras em cargos de lideranças nas empresas do ramo. Considera-se que o objetivo foi alcançado, uma vez que por meio do questionário aplicado, evidenciou-se a maioria informou a existência de ações em prol da diversidade na empresa em que trabalham. Em contrapartida, a maioria considera essas ações insuficientes para promover a diversidade e inclusão de mulheres e pessoas negras.

Além disto quanto questionados sobre a existência de políticas de ações afirmativas para contratação de mulheres, 46,7% disseram existir; mas para as ações afirmativas para contratação de pessoas negras, apenas 22,2% disseram existir. Esse dado demonstra que as questões de desigualdade de gênero estão sendo mais consideradas, do que as questões de desigualdade racial para implementação de políticas e práticas para a gestão da diversidade. Quando questionados sobre a existência de ações que incentive e/ou amplie o número de mulheres, especialmente as negras, no quadro de funcionários, a maioria respondeu que não existe. Além disso, a maioria também não reconhece a existência de políticas específicas para promoção de mulheres, especialmente as negras, para cargos de liderança; existência de programas de desenvolvimento e capacitação para essas mulheres e nem que as empresas demonstram esforços para promover a diversidade em todos os níveis hierárquicos.

Além de considerarem as ações existentes insuficientes, conforme mencionado anteriormente, verificou-se que a maioria dos participantes estão insatisfeitos com a quantidade de mulheres negras em cargos de liderança na empresa em que trabalham. Fora isso, a maioria também considera o crescimento profissional mais difícil para mulheres e para pessoas negras, o que demonstra a desigualdade nessa corrida para o alcance de melhores cargos e salários.

Por fim, os resultados mostram que os participantes, em maioria, classificam a valorização das variáveis de diversidade de gênero e raça com nota 3. Considerando uma escala de 1 a 5, onde 1 é igual a nenhuma valorização e 5 é igual a muita valorização, considera-se a nota 3 como uma valorização média/razoável. Entretanto, ao analisar todas as variáveis de

diversidade disponíveis para classificação (etária, de gênero, de raça, religiosa e política), a variável que mais recebeu nota 5, foi a de raça. Esse comparativo revela uma inconsistência pois, ao analisar os dados anteriores e a referência bibliográfica, foi verificado que as questões de gênero são mais valorizadas pelas organizações do que as questões de raça.

Sendo assim, pode-se concluir que há poucas mulheres negras em cargos de liderança, e com isso, pouca representatividade significativa dessas mulheres nas empresas de petróleo e gás em Macaé/RJ, sob a ótica dos trabalhadores. Essa conclusão se dá pela análise dos dados do Smartlab e pelo nível baixo de satisfação quanto a presença de mulheres negras em cargos de liderança, e pela percepção de que não há políticas, ações e esforços das empresas suficientes para reverter estes cenários.

Diante desses resultados, é possível demonstrar que, ainda que as discussões acerca da diversidade estejam em crescimento e que ações e práticas para a gestão da diversidade estejam sendo desenvolvidas e aplicadas, a mulher negra ainda ocupa um lugar de inferioridade nos espaços de poder das organizações, e se encontra no topo da pirâmide das desigualdades sociais. Ao olhar para esse fato de maneira mais atenciosa e empática, as empresas poderão identificar que a perpetuação dessas desigualdades causa insatisfação de seus próprios funcionários, redução da produtividade e inovação devido a homogeneidade do quadro e funcionário e não menos importante, perda de vantagem competitiva e financeira.

Quanto as limitações da pesquisa, considera-se aqui o tamanho da amostra em relação ao universo; a escassez de informações relevantes como a quantidade de funcionários existentes no setor de petróleo e gás em Macaé ou dados sobre o setor em relação a diversidade; e alcance da pesquisa.

Quanto as oportunidades para futuras pesquisas, sugere-se aprofundar mais a temática estudada como a análise dos dados de diversidade a partir de relatórios de sustentabilidade disponibilizados pelas empresas de petróleo e gás; realizar pesquisas com mulheres negras em cargos de liderança nesse segmento para entender os principais desafios e barreiras enfrentadas por elas para chegar e permanecer nessas posições; também pesquisas com gestores e lideranças para entender a percepção deles sobre lideranças femininas negras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Tanielle Cristina dos Anjos et al. Gestão da diversidade no mercado de trabalho: experiências e práticas de inclusão de mulheres e negros em empresas maranhenses. 2021. *against women of color. Stan. L. Rev.*, v. 43, p. 1241, 1990.

AGUIAR, Neuma. Patriarcado, Sociedade e Patrimonialismo. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 15, n. 2, 2000.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo estrutural/Silvio Luiz de Almeida. **São Paulo: Sueli**, 2019.

ALVES, M. A; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE-revista de administração de empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA 2023. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, ano 17, 2023. ISSN 1983-7364.

BENTO, Cida. **Pacto da Branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

- BENTO, MAS. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público** [tese]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2002.
- BERNSTEIN, Ruth Sessler et al. From diversity to inclusion to equity: a theory of generative interactions. **Journal of Business Ethics**, v. 167, n.3, p. 395-410, 2020.
- BERSANI, H. **Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil**. Extraprensa, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 175 – 196, jan./jun. 2018.
- CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 15, p. 679-684, 2006.
- CARVALHO, Lucas Silva. **Diversidade e equidade de gênero no setor de óleo e gás à luz do recrutamento e seleção**. 2018.
- CASTRO, Hedmus Romenig Reis de. **Diversidade de gênero nos conselhos de administração de empresas do Brasil: uma análise setorial**. 2023.
- CHANLAT, J. et al. Desafios da Gestão da Diversidade nas Organizações. **FGV EAESP Pesquisa, São Paulo**, 2013.
- CRENSHAW, K. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stan. L. Rev.**, v. 43, p. 1241, 1990.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, v. 10, p. 171-188, 2002.
- CRIJA, Débora Câmara. **One size fits all? A diversidade da gestão da diversidade**. 2022.
- DE FREITAS, Maria Ester. Diversidade: uma realidade incômoda. **GV-EXECUTIVO**, v. 15, n. 2, p. 12-15, 2016.
- DE LIMA FACÇÃO, Juliana Borges et al. 10º CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM PETRÓLEO E GÁS.
- DORNELAS, Priscilla Martins et al. **As noções de masculino e feminino: concepções ideológicas e papéis de gênero**. 2019.
- DOS SANTOS, Magda Guadalupe. Simone de Beauvoir. “Não se nasce mulher, torna-se mulher”. 2010.
- ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas afirmativas. São Paulo: Instituto Ethos, 2016.
- HIRATA, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.
- HODGES-AEBERHARD, J. **Affirmative action in employment: recent court approaches to a difficult concept**. *International Labor Review*, Geneva, v. 138, n. 3, p. 247-73, 1999.

IBGE. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menores-em-idades-com-criancas-de-ate-tres-anos>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

IBGE. Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7013#resultado>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

MARQUES, Glaucia. **Liderança, diversidade étnica e de gênero no mercado de trabalho brasileiro**. 2020.

MBEMBE, A. **Crítica da razão negra**. Lisboa: Antígona, 2014.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: História e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 117, p. 197-217, 2002.

MULLER, Henrique da Rosa. **O lugar do negro no mercado de trabalho brasileiro: a informalidade, as desigualdades raciais e o racismo estrutural**. 2022.

MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos afro-asiáticos**, v. 25, p. 483-515, 2003.

NÓBREGA, Bruno Andrade; SANTOS, Jair Nascimento; DE JESUS, Gláucia Alves. Um estudo da relação entre diversidade, criatividade e competitividade em organizações brasileiras. **Revista de Ciências da Administração**, p. 194-209, 2014.

NYE, Andrea. **Teoria feminista e as filosofias do homem**. Rosa dos tempos, 1995.

OLETO, Alice de Freitas. **ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um estudo com mulheres em cargo de liderança**. 2021. Tese de Doutorado.

OLIVEIRA, Ualison Rébula de; RODRIGUEZ, Martius VR. Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. **XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), Florianópolis, Brasil**, p. 3833-40, 2004.

PETROBRAS. Disponível em: < <https://agencia.petrobras.com.br/pt/institucional/petrobras-aprova-politica-de-diversidade-equidade-e-inclusao-21-09-2023/>>. Acesso em: 27 set. 2023.

PETROBRAS. Relatório de Sustentabilidade. Rio de Janeiro: Petrobras, 2022. Disponível em: <<https://sustentabilidade.petrobras.com.br/documents/1449993/80c5cf69-cb78-5ae4-aa27-46f958da64ba>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Relatório de Desenvolvimento Humano, 2022. Disponível em: <<https://www.undp.org/pt/brazil/desenvolvimento-humano/publications/relatorio-de-desenvolvimento-humano-2021-22>>. Acesso em 19 ago. 2024.

NKOMO, Stella M.; COX JR, Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. **Handbook de estudos organizacionais**, v. 1, p. 334-360, 1999.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ. **Capital nacional do petróleo**. Macaé, RJ. Disponível em: <<https://macae.rj.gov.br/conteudo/leitura/titulo/capital-nacional-do-petroleo#>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ. **Crescimento econômico**. Macaé, RJ. Disponível em: <<https://www.macaee.rj.gov.br/conteudo/leitura/titulo/crescimento-economico>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Relatório PNUD sobre 25 anos do IDH no Brasil: 2024. Relatório técnico. Brasília: PNUD, 2024.

SCHENATO, Paloma Morais. **As multiterritorialidades das mulheres e o mundo do trabalho**. 2020.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2016. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SMARTLAB. Disponível em <<https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

SMARTLAB. Disponível em <<https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

TEIXEIRA, Juliane Justiniano Bento. **Gênero e trabalho: os desafios das mulheres para fazerem carreiras e ocuparem cargos de liderança em uma empresa do setor de óleo e gás**. 2020.

THINK EVA. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. ThinkEva. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

THOMAS, Roosevelt. **Beyond race and gender: Unleashing the power of your total workforce by managing diversity**. Amacom, 1992.

THOMAS JR, R. Roosevelt. From affirmative action to affirming diversity. **Harvard business review**, v. 68, n. 2, p. 107-117, 1990.

TN Petroleo. **SLB destaca inclusão na terceira edição do Macaé Offshore Innovation**. Redação TN Petróleo/Assessoria. 21 mar. 2024. Disponível em: <<https://tnpetroleo.com.br/noticia/ocyan-marca-presenca-no-macaee-offshore-innovation-2024/>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2024**. Geneva: World Economic Forum, 2024. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2024.

