

LGBTQIAPN+ nas organizações: narrativas e políticas de diversidade e inclusão no setor de petróleo e gás

LGBTQIAPN+ in organizations: narratives and policies of diversity and inclusion in the oil and gas sector

Maria Helena Carmo dos Santos¹

Vania Oliveira Fortuna²

Ricardo Ferreira Freitas³

Resumo: O presente artigo investiga como a diversidade vem sendo incorporada às narrativas das organizações no setor de petróleo e gás. De qual diversidade trata prioritariamente esse segmento? O percurso metodológico contempla reflexões teóricas sobre os temas diversidade, organizações e comunicação; mapeamento de dados da inserção da comunidade LGBTQIAPN+ no segmento de energia e nas campanhas que comunicam diversidade e inclusão nas plataformas digitais da Petrobras (site, Instagram, LinkedIn e Youtube), dirigidas aos funcionários nos anos de 2023 e 2024. O resultado aponta que a pauta de diversidade de gênero (empoderamento feminino) é prioritária não somente para a Petrobras, mas para o setor de petróleo e gás.

Palavras-chave: LGBTQIAPN+; Diversidade; Comunicação; Setor de petróleo e gás; Petrobras.

Abstract: This article investigates how diversity is being incorporated into the narratives of organizations in the oil and gas sector. Which type of diversity does this segment prioritize? The methodological approach includes theoretical reflections on the themes of diversity, organizations and communication; data mapping on the inclusion of the LGBTQIAPN+ community in the energy sector and in campaigns that communicate diversity and inclusion on Petrobras' digital platforms (website, Instagram, LinkedIn, and YouTube), directed at employees in 2023 and 2024. The results indicate that the gender diversity agenda (women's empowerment) is a priority not only for Petrobras but for the oil and gas sector as a whole.

Keywords: LGBTQIAPN+; Diversity; Communication; Oil and gas sector; Petrobras.

Introdução

Apesar de décadas de discussões sobre diversidade e inclusão no Brasil, grandes organizações ainda apresentam sintomas de rejeição, preconceito ou desdém em relação às pessoas que não atendem determinados padrões de aceitabilidade ou respeitabilidade social, ou seja, que não estejam integradas à ordem da heteronormatividade. Muito se fala da diversidade

¹ Doutora em Comunicação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Brasil. Atualmente é professora adjunta da Faculdade de Comunicação Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) – Departamento de Relações Públicas e assessora de Direção da Diretoria de Comunicação da Uerj. E-mail: maria.helena.carmo@uerj.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3562-7677>

² Doutora em Comunicação pela Universidade Federal Fluminense (UFF), Brasil. Atualmente é professora adjunta da Faculdade de Comunicação Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) – Departamento de Relações Públicas e membro do Laboratório de Comunicação, Cidade e Consumo (Lacon/UERJ). E-mail: vaniafortuna@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6254-3241>

³ Doutor em Sociologia pela Université Paris Descartes, Paris V, França. Atualmente é professor titular da Faculdade de Comunicação Social da UERJ e membro do corpo docente do Programa de Pós-graduação stricto sensu em Comunicação da UERJ. Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 2. E-mail: rf0360@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4486-763X>

nas organizações, mas constatamos, por meio de diversos relatórios de ONGs e órgãos governamentais, que os corpos mais radicais em seu ativismo, como pessoas trans, por exemplo, ainda encontram dificuldades de inserção em grandes organizações.

As políticas de diversidade começaram a ser implementadas nos Estados Unidos no século XX. Movimentos sociais e lutas por direitos civis levaram, entre outras discussões, à cobrança de contratação de mão de obra diversa, assim como à ocupação de cargos de liderança. Nos últimos anos, essas políticas foram impulsionadas pelo *Environmental, Social and Governance* – ESG (conjunto de boas práticas ambientais, sociais e de governança) e pelo Pacto Global para um mundo mais sustentável e inclusivo – a Agenda 2030 da ONU. Boas práticas ambientais e sociais tornaram-se estratégicas para a reputação corporativa, logo para o aumento dos ganhos financeiros.

Diversidade e inclusão nas organizações são objetos de análise de diferentes atores, que não negam o avanço na qualificação dessas relações, mas também afirmam que existem “lacunas” longe de serem preenchidas. Essas discussões foram potencializadas com a eleição do republicano Donald Trump para o segundo mandato como presidente dos Estados Unidos, em 2024. Lembramos da autorização dada pela Suprema Corte americana ao governo, no dia 6 de maio de 2025, para que as Forças Armadas não recrutassem mais pessoas trans (Uol, 2025). Algumas marcas e organizações passaram a reformular e/ou suspender políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), evidenciando alinhamento a interesses de grupos extremistas que ora assumem a Casa Branca.

Todo esse cenário ratifica a necessidade de pesquisas acadêmicas que problematizem a diversidade no mercado de trabalho, a atuação das organizações e como elas comunicam suas políticas. Já que a comunicação é central no processo de construção de sentidos, ela pode reforçar culturas organizacionais que normalizam ações discriminatórias de corpos diversos, mas também o seu contrário, promovendo aprendizados e transformações que desestabilizam padrões estabelecidos.

Diante de tantos vieses a serem explorados sobre o tema diversidade nas organizações, neste artigo investigamos dados sobre a inclusão de pessoas LGBTQIPAN+⁴ no segmento global de petróleo e gás e na Petrobras, empresa brasileira de grande relevância e repercussão

⁴ Sigla para lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binários e +, para outros grupos e variações de sexualidade e gênero. Trabalhamos com esta sigla ao longo deste artigo.

internacional. A maior empresa do setor no Brasil ainda deixa “lacunas” na afirmação desses corpos em seus quadros de funcionários e na sua comunicação.

A metodologia contempla reflexões teóricas sobre pessoas LGBTQIAPN+, diversidade nas organizações e comunicação; apresentação do panorama atual do segmento petróleo e gás nesse contexto; e, por fim, investigamos como essa pauta se imprime na comunicação da Petrobras. Após o mapeamento inicial de 197 vídeos no YouTube, 21 postagens no LinkedIn e 30 no perfil do Instagram de 2023 e 2024⁵, selecionamos apenas o material que se referia à pauta da diversidade dirigida aos funcionários da Petrobras, destacando exemplos de cada conteúdo por entender que teríamos análises muito semelhantes e poderia, de forma equivocada, sinalizar duplicidade de situações. Ao final, foram 11 vídeos no YouTube, 10 postagens no Instagram⁶ e 4 no LinkedIn. Soma-se a esse *corpus* o Caderno de Direitos Humanos e Cidadania Corporativa, a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e o Relatório de Sustentabilidade, disponibilizados em 2023.

Diversidade, organizações e comunicação

Nos anos de 1990, proposições teóricas pós-identitárias problematizaram noções clássicas de sujeitos e identidades. Ao resgatar historicamente discursos e práticas que conferem poder a determinados corpos, Louro (2020) afirma que, até o início do século XIX, o modelo sexual vigente hierarquizava os sujeitos em torno de único eixo, o masculino. Ao final desse século, médicos, filósofos, moralistas, entre outros, fizeram “descobertas” que definiram e classificaram corpos de homens e mulheres. Discursos que controlavam e disciplinavam corpos e práticas sexuais, produzindo sentidos do que era “normal” e “autorizado” e, dessa forma, transformaram-se em marcas de poder, posto que foram forjados por ele.

Os significados negativos atribuídos às pessoas que não se enquadram na lógica binária heterossexual são produzidos por diferentes instâncias, o que sustenta, em grande medida, um sistema de exclusão. A própria escola ainda estabelece e reproduz padrões em que os corpos educados e preparados para as mais renomadas funções profissionais são brancos e heteros, apesar de estarem misturados na sala de aula. Louro (2020) aponta o papel da escola nas referências de reconhecimento social e, portanto, quais corpos podem transitar à vontade pelas instituições e profissões mais valorizadas. Os corpos LGBTQIAPN+ lidam, muitas vezes, com

⁵ O ano de 2025 ainda está em análise, por isso ainda não tratamos dos resultados neste artigo.

⁶ Em 2023, somente uma postagem se referia à pauta LGBTQIAPN+: Dia de Combate à Homofobia. Disponível em: <https://www.instagram.com/petrobras/p/C7FgVqKMU_c/>. Acesso em: 05 mai. 2026.

estranhamento e preconceito que os afastam da educação formal ou os estigmatizam como corpos a serem insultados e abusados. A autora não atribui à escola a responsabilidade de explicar ou determinar as identidades sociais, mas “é preciso reconhecer, contudo, que suas proposições, suas imposições e proibições fazem sentido, têm “efeitos de verdade”, constituem parte significativa das histórias pessoais (Louro, 2020, p. 13).

Existe uma produção material da realidade que, por muito tempo e por meio de diferentes aparatos, “impediram” que corpos diversos aparecessem para a sociedade de forma digna. Na produção de sentidos da mídia, que em grande medida reforçou o estigma sobre corpos que escapam ao ordenamento heteronormativo, a indústria cinematográfica hollywoodiana tem um papel central, como aponta o documentário *Disclosure*, lançado pela Netflix em 2020. Nele, pessoas transgêneras importantes no mundo da arte e do pensamento trans discutem os estereótipos construídos pelo cinema, que as representava como piada, doentes mentais, criminosas e asquerosas. Trechos de filmes e séries famosos, de diferentes épocas, exemplificam tais afirmações. Os depoimentos são comoventes e esclarecedores de uma lógica perversa que produziu efeitos negativos sobre a percepção que essas pessoas tinham de si mesmas. Tudo isso desafiava a saúde física e mental.

Disclosure trata especificamente das representações midiáticas, das dores e vivências de pessoas trans, mas as problematizações oferecidas no documentário em grande medida alcançam corpos outros que não se enquadram na lógica binária heterossexual. Narrativas escritas e dirigidas por homens brancos produziram sentidos que moldaram visões preconceituosas e discriminatórias sobre pessoas LGBTQIAPN+. Podemos pensar essa prática discursiva como violência simbólica, processo pelo qual uma determinada classe exerce dominação sobre outra (Bourdieu, 1998). As relações sociais são percebidas como relações políticas e de comunicação, logo como relações de poder. Bourdieu (1998) explica que os sistemas simbólicos (arte, língua, religião e ciência) têm poder de construir visões de mundo, de reproduzir e manter a ordem social porque são socialmente estruturados, ou seja, são concebidos como autoridade, como referenciais de mundo, pois são reconhecidos como detentores de capital (econômico, cultural ou simbólico).

As reflexões apresentadas apontam que em pelo menos duas instâncias de poder, escola e mídia, a produção de sentidos atribuídos a pessoas LGBTQIAPN+ reiteram a normalização de “saberes” dominantes sobre corpos e sexualidade. As organizações, muitas vezes, acabam reproduzindo esses discursos e práticas. A partir da década de 1980, as organizações brasileiras começaram a acompanhar as discussões de diversidade e a ensaiar políticas de inclusão, como

já acontecia em alguns países. Além do atraso no início das discussões e das pautas legislativas, as políticas de inclusão demoraram a ser elaboradas e colocadas em prática. Nas duas primeiras décadas do século XXI, as principais organizações brasileiras incorporaram a pauta da diversidade em suas narrativas institucionais, mas ainda com um imaginário de cotas, respeitando imposições legais, como reservas de vagas para pessoas com deficiência.

Como essa relação e representatividade se comportam no mercado de trabalho? Muitos corpos só podem performar sua expressão fora do ambiente organizacional, apesar de avanços de políticas públicas ou das exigências da lógica ESG. No entanto, esses avanços ainda representam um grande atraso em relação aos direitos básicos, inclusive o de viver inteiramente nas cidades. Em plena terceira década do século XXI, alguns corpos travestis, por exemplo, só se sentem seguros nas cidades quando saem à noite por medo das possíveis agressões à luz do dia. Esses corpos ainda estão distantes da inclusão ao mercado de trabalho formal, a não ser que se apresentem disfarçados dos seus desejos mais simples de existir em sociedade.

Em 2020, o assassinato de George Floyd desencadeou uma onda de protestos em vários países do mundo, seguida de iniciativas corporativas que criaram setores para contemplar o cenário de diversidade que se desenhava como obrigatório para o sucesso da reputação de marcas e organizações. Contudo, na esteira da decisão da Suprema Corte dos EUA, em 2023, sobre a inconstitucionalidade das ações afirmativas em universidades e impulsionadas pela eleição de Donald Trump, em 2024, várias megaempresas globais, como Microsoft, Meta e “X”, fecharam seus setores de Diversidade e Igualdade, argumentando que favorecer critérios de raça em seus processos seletivos poderia provocar sanções legais (Criscuolo, 17/07/2024), provocando um retrocesso nas grandes organizações sediadas nos EUA, que desativaram setores considerados estratégicos de diversidade e inclusão, especialmente nas *big techs*. Nos meses seguintes, esse exemplo foi seguido por empresas de diferentes países.

Problematizar a diversidade nas organizações é também entender o papel da cultura e da comunicação nesse contexto. Baldissera (2008) explica a relação entre cultura e comunicação organizacionais. A cultura organizacional é um subsistema do grande sistema que é a cultura⁷, envolvida numa miríade de conceitos e polêmicas discussões, em constante luta simbólica que disputa sentidos. Segundo o autor, o respeito e o entendimento sobre diferentes identidades sociais ainda tendem a encontrar resistências conservadoras. Se a cultura

⁷ Importante destacar que Baldissera (2008) apresenta e discute os diferentes conceitos de “cultura”.

organizacional é parte (subsistema) de um todo complexo (cultura), pois ela se relaciona dialogicamente com o mundo, os sujeitos e suas contradições, percebemos quão difícil é transformá-la.

Podemos pensar a dificuldade de desconstrução de determinados sentidos em Orlandi (1999), para quem os discursos são atravessados pela historicidade, significados cristalizados ao longo do tempo, e pela ideologia, pois interpelam o sujeito e o seu dizer. As falas dos sujeitos carregam esses traços, mesmo que não se tenha consciência disso. É no discurso que a historicidade e a ideologia produzem seus efeitos e se materializam. Alinhando essa teoria à questão da diversidade, homens brancos e, supostamente, héteros detiveram o poder ao longo do tempo, chefiando famílias e instituições, logo a historicidade e a ideologia produziram efeitos e normalizaram sentidos de que mulheres, negros, homossexuais e deficientes físicos, por exemplo, eram “diferentes”, “inferiores”, “inaptos”, logo passíveis de punições físicas e simbólicas.

A comunicação organizacional, como processo de construção de sentidos, pode reforçar culturas organizacionais que ainda normalizam ações discriminatórias, mas também contribuir para sua desconstrução. A comunicação, por sua vez, é central para o aprendizado e transformação “do sentido das diferenças e do lugar em que se situam na rede de significação, pois possibilita que os significados estabelecidos sejam confrontados, podendo gerar transformações e evitar a repetição de padrões opressivos e assimétricos” (Baldissera *et al.*, 2024, p. 76-77).

Panorama da diversidade no setor de petróleo e gás

Maior poluente do mundo, o setor energético – petróleo, gás e carvão - foi responsável pela emissão de 120 milhões de toneladas de metano, o segundo gás causador do efeito estufa, aproximando-se do recorde histórico atingido em 2019 (Climainfo, 7/5/2025), ao mesmo tempo em que vem investindo na adoção de práticas ambientais, sociais e de governança (ESG), dentre as quais a pauta de diversidade e inclusão (D&I).

Segundo Mojarad, Atashbari e Tantau (2018), desde o começo do século XXI, o mercado de óleo e gás passou a ser pressionado por múltiplos agentes, como órgãos reguladores, ativistas ambientais e sociais, organizações internacionais, governos locais e sociedade civil, para repensar e rever a sustentabilidade de suas práticas operacionais em razão de catástrofes ambientais – a explosão da Piper Alpha no Mar do Norte (1988); o vazamento de óleo do Exxon

Valdez no Alasca (1989) e o vazamento da Deepwater Horizon, no Golfo do México (2010), considerado o maior vazamento de óleo da história (Silvestre; Gimenes; Neto, 2016, p. 2).

Em 2015, as Organizações das Nações Unidas (ONU) adotaram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). No documento “Transformando o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, o termo diversidade menciona questões raciais, étnicas e culturais. A palavra gênero é citada 17 vezes, com foco na busca por igualdade e empoderamento de meninas e mulheres por meio de investimentos para reduzir a “lacuna” de gênero e fortalecer instituições que promovam igualdade de gênero em nível regional, nacional e internacional (ONU, 2015, p. 6), além de eliminar “as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação vulnerável” (p. 17) e “adotar e reforçar políticas sólidas e legislação para promover promoção e igualdade de gênero e empoderamento das mulheres” (p. 18).

Apesar do aumento de políticas e boas práticas em empresas de petróleo e gás, segundo relatório *Untapped Reserves 2.0: Driving Gender Balance in Oil and Gas* (Lonski et al., 2021), o número de mulheres permaneceu estagnado entre 2017 e 2021, com baixa presença feminina em funções técnicas e operacionais, baixa adesão às políticas de D&I, preconceitos inconscientes recorrentes e baixa representatividade feminina em cargos de chefia (os números caíram de 26% em 2017 para 13% em 2020). Embora tenha sido ampliada a pauta racial, gênero continuava a principal enquanto LGBTQIAPN+ é citada em apenas três empresas: a BP, com um programa de relacionamento com fornecedores nos Estados Unidos e no Reino Unido para incentivar inclusão de minorias, mulheres, LGBTQIAPN+, veteranos ou PCDs; a Aera Energy, com eventos em que funcionários LGBTQIAPN+ podem compartilhar experiências discriminatórias no ambiente de trabalho; e a Shell, com foco em gênero, raça e etnia, LGBTQIAPN+ e PCD (idem).

O relatório *Untapped Reserves 3.0 Advancing Diversity, Equity, and Inclusion in the Energy* (2023) amplia o conceito de diversidade para o segmento de energia. Passam a ser mapeados grupos étnicos e raciais, LGBTQIAPN+, PCD, veteranos do serviço militar e pessoas economicamente mais vulneráveis. Apenas duas empresas apresentaram programas não-restrito a questões de gênero: Enbridge e Heirloom.

Com 12.000 funcionários, a Enbridge, multinacional canadense de gasodutos e energia, divulgou metas até 2025: 40% de mulheres, 28% de grupos étnicos e raciais; 3,5% de povos indígenas; 6% PCDs; e 7% de veteranos. De 2018 a 2022, houve aumento de mulheres em

cargos de gestão e gestão sênior (27% para 30%) e em cargos executivos (22% para 32%), de grupos étnicos e raciais em liderança (12% para 22%) e de grupos étnicos e raciais (16% para 24%). Apesar da implementação de programas não-restrito a questões de gênero, entre 2018 e 2025 pessoas LGBTQIAPN+ não aparecem como metas de crescimento no quadro de funcionários (Hughes-Plummer *et al.*, 2023).

A estadunidense Heirloom, de energia para captura de gás carbônico da atmosfera, tem 36% da força de trabalho formada por mulheres (equipe executiva), pessoas não binárias ou trans. Na fase de recrutamento, por exemplo, a empresa “garante que os painéis de entrevistas sejam diversificados, para que haja, em cada painel, pelo menos um entrevistador que seja do mesmo grupo de diversidade do candidato” e usa um software para identificar situações de preconceito durante as entrevistas. Como retenção e promoção, “a empresa compartilhou as faixas salariais com as equipes, para construir a confiança dos funcionários e minimizar as disparidades salariais com base no gênero ou outras características demográficas” e os funcionários são incentivados a expressar opiniões por meio de pesquisas semestrais e podem participar de um comitê interno para avaliar iniciativas de D&I (idem, p. 16-18).

Ainda de acordo com o relatório *Untapped Reserves 3.0* (2023), apesar do cenário de incerteza econômica, 58% das empresas planejavam aumentar o investimento em D&I e 64% têm expectativa de que essa pauta esteja entre as três principais prioridades a longo prazo.

Para pressionar por mais representatividade de funcionários LGBTQ+ nas organizações, a *Human Rights Campaign Foundation* (HRC)⁸ criou o Índice de Igualdade Corporativa, uma ferramenta de referência nos Estados Unidos que avalia: 1) políticas não-discriminatórias; 2) benefícios para trabalhadores LGBTQ+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e *queer*) e famílias; 3) apoio à adoção de uma cultura inclusiva; 4) responsabilidade social corporativa. Em 2021, sete empresas da indústria de petróleo e gás foram escolhidas como o “Melhor Lugar para Trabalhar pela Igualdade LGBTQ”, segundo o Índice (Exarheas, 2021): Air Products & Chemicals Inc, BP America Inc, Chevron Corp, ConocoPhillips, Marathon Petroleum Corp, Phillips 66 e Shell Oil Co. Entre 2023-2024 somente a Marathon Petroleum Corporate conquistou a avaliação máxima em relação às políticas e práticas de inclusão LGBTQ+.

Segundo a HRC, no Brasil, o Equidade BR Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem registrou um aumento de empresas participantes de 2022 a 2024,

⁸ Instituição norte-americana que, desde 1980, luta pela igualdade e inclusão da comunidade LGBTQ. Disponível em: <<https://www.hrc.org/>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

mas, em 2025, houve uma queda de quase 26%. Em 2023⁹ e 2024¹⁰, anos da coleta do *corpus*, somente uma empresa do setor de energia e uma do segmento de químico e petroquímica foram certificadas como melhores empresas para trabalhadores LGBTQIA+. Não consta a inscrição da Petrobras para certificação do Equidade BR nas quatro edições dessa pesquisa realizada no Brasil.

Retrato da diversidade na Petrobras

Com mais de 40.000 funcionários¹¹, a Petrobras atua nos segmentos de exploração e produção, refino, comercialização, transporte, petroquímica, distribuição de derivados, gás natural, energia elétrica, gás-química e biocombustíveis.

De acordo com o Guia de Boas Práticas em Integridade Corporativa para o setor de óleo e gás, do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás – IBP, a indústria valoriza “o capital humano, tendo o comprometimento da promoção da diversidade, certos de que as diferenças são uma fonte de força e um ingrediente essencial para o sucesso do negócio” (IBP, 2022, p. 20). O requisito básico deve garantir um “ambiente de trabalho que respeite, acolha e promova a diversidade de cultura, cor, etnia, religião, idade, gênero, orientação sexual ou aparência física, garantindo a igualdade de oportunidades e a valorização profissional baseada na meritocracia” (IBP, 2022, p. 20). Em parceria com o IBP, a Petrobras implementou o projeto “O Mar Também É Delas” para “fomentar um cenário cada vez mais justo e equânime para as mulheres no ambiente petrolífero offshore, além de reduzir barreiras para a entrada de outras trabalhadoras”¹².

Em maio de 2023, a Petrobras anunciou a criação da Gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão e abriu “processo seletivo interno, voltado exclusivamente para pessoas de grupos sub-representados: mulher, pessoa preta ou parda, pessoa com deficiência (PCD) ou LGBTQIA+” (Corrêa, 2023). Thais Pessanha, funcionária PCD, foi nomeada para a função em agosto do mesmo ano (Furlan, 2023). No mês seguinte, foi aprovada a Política de Diversidade,

⁹ Disponível: <https://hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/EquidadeBrazil2023_Final.cleaned.pdf/>. Acesso em: 10 mai.2026.

¹⁰ Disponível: <<https://hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/Equidade-Brazil-2024-0614.pdf/>>. Acesso em: 10 mai.2026.

¹¹ Disponível: <<https://petrobras.com.br/quem-somos/perfil/>>. Acesso em: 11 mai. 2026.

¹² Disponível em: <<https://nossaenergia.petrobras.com.br/w/sustentabilidade/diversidade-equidade-inclusao/>>. Acesso em: 10 mai.2026.

Equidade e Inclusão¹³, que prevê “ações afirmativas voltadas para grupos sub-representados, o estabelecimento de metas e indicadores” e a “criação de comitês e grupos de afinidade; a promoção da acessibilidade; o combate de forma veemente e eficaz à discriminação e ao assédio; ações de disseminação e educação; entre outros pontos” (Agência Petrobras, 2023).

Segundo o Caderno de Direitos Humanos Cidadania Corporativa, o Plano Estratégico 2024-2028+ prevê:

compromissos com objetivos específicos em direitos humanos, diversidade e inclusão (...) estar entre as três empresas de óleo e gás mais bem colocadas no ranking de direitos humanos até 2030, e a meta de aumentar para 25% o percentual de mulheres e pessoas negras em posições de liderança até 2030. Para auxiliar no alcance desses percentuais, por exemplo, foi lançado o Programa de Equidade Racial da Petrobras, estabelecendo iniciativas para o fortalecimento da cultura, saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Agência Petrobras, 2023, p. 61).

Com meta de 40 vagas para empregados que se autodeclaram pretos ou pardos (20 para quem já ocupa cargos de liderança em níveis hierárquicos iniciais e 20 para quem não exerce função gerencial ou exerce a função de especialista), o Programa de Mentoria Negritudes Petrobras¹⁴ (Petrobras, 2024) tem o “compromisso na atenção às pessoas e na redução das desigualdades no mundo corporativo em todos os sentidos (...) incentivar e promover políticas de equidade e letramento racial, garantindo o acesso pleno às posições de destaque para todas as pessoas, sem distinção”¹⁵. Em um vídeo institucional¹⁶ veiculado em 16 de novembro de 2024, Márcia Cristina Andrade, gerente geral da Refinaria de Capuava, localizada em Mauá, São Paulo, e primeira mulher negra a conquistar o cargo em uma refinaria brasileira, afirma que não tinha planos de ser gerente geral, “porque achava que era impossível”.

Lançado em 2020, o Programa de Mentoria para Liderança Feminina¹⁷ disponibiliza “suporte, orientação e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, permitindo que as mulheres superem barreiras e alcancem seu pleno potencial”¹⁸ ao oferecer “oportunidades de aprendizado, desenvolvimento de habilidade, aumento de confiança, networking e conexões,

¹³ Disponível em: <https://agencia.petrobras.com.br/documents/d/agencia/politica-de-diversidade-equidade-e-inclusao_setembro-2023-pdf>. Acesso em: 10 mai. 2026.

¹⁴ Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/avan%C3%A7amos-na-equidade-racial-com-o-lan%C3%A7amento-do-programa-de-4oigf/>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

¹⁵ Disponível em: <<https://nossaenergia.petrobras.com.br/w/sustentabilidade/diversidade-equidade-inclusao>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

¹⁶ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=91cdJDdZ2Zg>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

¹⁷ Disponível em: <<https://www.youtube.com/shorts/9kCXtq2QSGk>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

¹⁸ Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/veja-como-o-respeito-aos-direitos-humanos-%C3%A9-fundamental-nosso/>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

equilíbrio, trabalho, vida pessoal, diversidade e representatividade”¹⁹ para o empoderamento profissional. Em matéria institucional, a empresa pontua que

pela primeira vez quatro mulheres ocupam cargos da diretoria-executiva de nossa companhia: Magda Chambriard, presidente; Clarice Coppetti, diretora-executiva de Relações Institucionais; Renata Baruzzi, diretora-executiva de Engenharia, Tecnologia e Inovação; e Sylvia dos Anjos, diretora-executiva de Exploração e Produção²⁰ (Instagram, 4 out. 2024).

A Petrobras tem uma Comissão de Gênero desde 2005, responsável por “desenvolver, estimular e monitorar uma série de realizações e avanços na representação e segurança feminina (...) para fomentar um ambiente cada vez mais diverso, seguro, inclusivo e de igual oportunidade para todos”²¹.

Observa-se uma quantidade expressiva de audiovisual com a participação feminina, ressaltando o protagonismo das funcionárias, como as séries Petroverso²² e Mochileiras²³. Há uma construção narrativa de que a valorização da mulher faz parte da cultura da empresa há um longo tempo: “as mulheres protagonizam nosso passado, nosso presente e nosso futuro”, com “força, coragem, determinação e liderança”²⁴ (YouTube, 8/3/2024). E “um ambiente de trabalho cada vez mais igualitário para as mulheres” inclui “licença maternidade para mães não gestantes, incentivo a lideranças femininas – cresce a cada ano – política de tolerância zero para prevenir discriminação, assédio moral e violência sexual”²⁵ (Instagram, 20/3/2024).

Oportunidades e benefícios para funcionários PCD constituem a segunda narrativa mais abordada, mas em alguns conteúdos destaca-se a política de cotas.

Quem aí quer começar 2024 já com uma meta profissional nova? Então aproveite que até o dia 31/01 você pode se inscrever no Concurso Público da @petrobras. Ele tem

¹⁹ Disponível em: <<https://nossaenergia.petrobras.com.br/w/sustentabilidade/diversidade-e-o-direito-de-cada-um-de-ser-quem-e>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

²⁰ Disponível em <<https://nossaenergia.petrobras.com.br/w/sustentabilidade/diversidade-equidade-inclusao>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

²¹ Idem.

²² No primeiro episódio, a entrevista foi com uma engenharia elétrica que trabalha, há 13 anos na empresa, na área de perfuração de poços com a sondagem marítima. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=F829LMeV9Uk>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

²³ Websérie no YouTube, em que duas influenciadoras brasileiras viajam pelo país “para mostrar de onde vem a energia do nosso país”. Exemplo de um episódio disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=gxaKYegFkHA>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

²⁴ Disponível em: <https://www.youtube.com/shorts/URVxet9_qwY>. Acesso em: 10 mai. 2026.

²⁵ Disponível em: <https://www.instagram.com/petrobras/p/C4vdg5HMU1S/?img_index=1>. Acesso em: 10 mai. 2026.

um diferencial super legal que 20% das vagas são destinadas a PCDs e 20% pra pessoas negras. O objetivo é ser uma empresa mais plural e diversa, com a energia de todo Brasil #publi²⁶ (Instagram, 24 mar. 2024).

O Dia Nacional de Luta com Deficiência, em 21 de setembro, é mote para matérias e postagens: “Acreditamos que promover inclusão, não só no esporte, mas também nas escolas, no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo, é fundamental para construir um futuro mais justo e acessível para todas as pessoas, hoje e sempre”.²⁷ Há um movimento para que o funcionário PCD seja retratado como protagonista em conteúdos audiovisuais:

Bem-vindo ao quarto episódio da nossa série Petroverso! Seguimos em Macaé para conhecer o Gabryel, supervisor de planejamento, desenvolvimento e controle de produção (...) Ele possui visão monocular, e conta pra gente como a empresa investe em inclusão, equidade e diversidade para formar novos líderes²⁸ (YouTube, novembro de 2024).

A Petrobras afirma estar atenta “a questões de diversidade, em apoio à comunidade LGBTQIA+²⁹, valorização de raça e inclusão de pessoas com deficiência”³⁰, promovendo “medidas que vão desde a captação de talentos que representem a diversidade do brasileiro, com processos para que tenhamos cada vez mais mulheres, negros, PCDs e pessoas da comunidade LGBTQIA+ em nossa operação” e campanhas de sensibilização, como Cartilhas Equidade de Gênero, Enfrentamento das diversas formas de violência³¹ e de Diversidade Sexual³², com iluminação de edifícios no mês do Orgulho, Caderno Legal (para letramento, direitos e conquistas) e vídeos Petrobras LGBTQIA+ Orgulho de ser quem Somos (Petrobras, 2023, p. 23), a exemplo deste testemunhal: “Acreditamos que toda pessoa tem o direito de ser vista e amada como ela é. Por isso, diversidade e inclusão são valores tão importantes pra nós. #lgbtqiapn #diversidade #pride”³³ (Instagram, 22 abr. 2025).

²⁶ Disponível em: <https://www.instagram.com/rafabrunelli/reel/C2f4Z_9uyAo/>. Acesso em: 10 mai. 2026.

²⁷ Disponível em: <<https://www.instagram.com/petrobras/p/DALhu9YOFIK/>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

²⁸ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=HDtphTzRqeY>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

²⁹ Sigla utilizada nos relatórios e na comunicação interna e externa da marca.

³⁰ Disponível em: <<https://nossaenergia.petrobras.com.br/w/sustentabilidade/diversidade-equidade-e-inclusao-porque-a-energia-que-move-o-mundo-e-para-todos>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

³¹ Disponível em:

<https://agencia.petrobras.com.br/documents/d/agencia/cartilha_de_prevencao_e_combate_a_discriminacao_ao_assedio_moral_e_as_violencias_de_natureza_sexual-pdf>. Acesso em: 12 mai. 2026.

³² De acordo com a Agência Petrobras, a cartilha foi lançada em 27 de junho de 2023, mas não está mais disponível em nenhuma plataforma digital da empresa.

³³ Disponível em: <<https://www.instagram.com/petrobras/reel/C9vg-QNON2b/>>. Acesso em: 12 mai. 2026.

A pauta LGBTQIA+ aparece em outras efemérides, como no Dia da Visibilidade Trans: “(...) Conheça mais sobre as medidas que temos tomado em prol da equidade de gênero e do respeito à população trans, dentro e fora da companhia”. (Instagram, 29 jan. 2024)

E no Dia Internacional de Combate à Homofobia, Transfobia e Bifobia:

Hoje é o Dia Internacional de Combate à Homofobia, Transfobia e Bifobia. É dia de lembrar que todas as pessoas têm direito à vida, felicidade, carreira, prosperidade e, principalmente, respeito. É dia de conhecer a história da Diana, mulher trans e coordenadora de embarcação da plataforma P-47, no campo de Marlim, na Bacia de Campos (Instagram, 17 mai. 2023).

Embora a Petrobras mencione que entende por grupos sociais sub-representados as minorias políticas relacionadas à cor/raça; LGBTQIA+; pessoa com deficiência; identidade de gênero” (Petrobras, 2023), é nítido que as políticas internas voltadas à diversidade focam em gênero, na sequência raça e PCD. A sigla LGBTQIA+ é citada duas únicas vezes no Relatório de Sustentabilidade 2023, sem qualquer referência a qualquer política para esse público.

No Instagram, das 10 postagens publicadas entre 29 de janeiro e 22 de julho de 2024, a primeira se refere à Visibilidade Trans (29/1) e metade à série “Quem Somos”, em que há relatos em vídeos de funcionários LGBTQIA+, tais como o de uma mulher trans³⁴ e de um funcionário que compartilhou o momento de quando solicitou à Petrobras a possibilidade de usar o nome social³⁵.

Em relação ao conteúdo publicado no LinkedIn, das quatro publicações, somente duas referem-se claramente à LGBTQIA+ e fazem parte da série “Quem Somos”, sendo que em uma das publicações foram utilizadas as *hashtags* #lgbtqiapn #diversidade #pride.

Assim como observado no panorama global da diversidade no setor de petróleo e gás, apresentado anteriormente, o mapeamento das políticas internas de diversidade da Petrobras em 2023 e 2024 aponta poucas ações e/ou campanhas específicas para pessoas LGBTQIAP+.

³⁴ Disponível em: <<https://www.instagram.com/petrobras/reel/C9k4V-cOmrB/>>. Acesso em: 12 mai. 2026.

³⁵ Disponível em: <<https://www.instagram.com/petrobras/reel/C8xi9LAuRPC/>>. Acesso em: 12 mai. 2026.

Considerações finais

Um dos desafios das pessoas LGBTQIAP+ é o mercado de trabalho. Há de fato políticas organizacionais que visem à atração e retenção de funcionários plurais e diversos? Os dados apresentados dão a ver que no setor de petróleo e gás a prioridade material e discursiva é a inclusão e o empoderamento da mulher. As campanhas veiculadas nas plataformas da Petrobras, dirigidas aos funcionários nos anos de 2023 e 2024, retratam o cenário global do setor.

A heteronormatividade é uma narrativa recorrente no segmento de energia, mesmo quando o ponto é a interseccionalidade. São escassos os casos de marcas que têm políticas voltadas para os grupos LGBTQIAP+. Esta pauta aparece aqui e ali como um movimento lento, muitas vezes isolado, não como política afirmativa interna sólida e crescente.

O panorama da diversidade na sociedade brasileira ainda é restrito a conquistas individuais. E isso se dá também nas organizações, ainda bem tímidas no que tange às representatividades LGBTQIAP+. No mapeamento da comunicação da Petrobras, levantamos que, bem recentemente, a empresa vem utilizando a narrativa dessa pauta em momentos que nem sempre estão associados às efemérides, compartilhando histórias de funcionárias e funcionários por meio conteúdo audiovisual, principalmente. Seja como for, a representatividade e as políticas voltadas às pessoas LGBTQIAP+ nas organizações são incipientes, sem muitas perspectivas de grandes avanços em um curto espaço de tempo.

Referências

AGÊNCIA PETROBRAS. **Petrobras aprova política de diversidade, equidade e inclusão**. Disponível em: <<https://agencia.petrobras.com.br/w/institucional/petrobras-aprova-politica-de-diversidade-equidade-e-inclusao>>. Acesso em: 09 mai. 2026.

BALDISSERA, Rudimar. O (re)Tecer a cultura organizacional atualizado pela comunicação. **Anais do II Congresso Abrapcorp**, 2008 [on-line]. Disponível em: <https://www.abrapcorp2.org.br/anais2008/gt7_baldissera.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2026.

BALDISSERA, Rudimar; SILVA, Diego; VINHOLA, Bruno; FAJARDO, Sérgio Gabrie; KEHL, Renata. Comunicação organizacional e diversidades. **Logos**. Rio de Janeiro, vol.31, nº 3, 2024, p. 72 – 87.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

CLIMA INFO. **Emissões globais de metano bateram recorde em 2024**. Disponível em: <<https://climainfo.org.br/2025/05/07/emissoes-globais-de-metano-bateram-recorde-em-2024/>>. Acesso em: 11 mai. 2026.

CRISCUOLO, Leandro Costa. Microsoft encerra equipe de diversidade, igualdade e inclusão. **Portal Olhar Digital**, 17/7/2024. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2024/07/17/pro/microsoft-encerra-equipe-de-diversidade-igualdade-e-inclusao>. Acesso em: 06 mai. 2026.

CORRÊA, Douglas. **Petrobras cria gerência de diversidade, equidade e inclusão**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-05/petrobras-cria-gerencia-de-diversidade-equidade-e-inclusao>>. Acesso em: 10 mai.2026.

EXARHEAS, A. **7 Oil Firms Dubbed Best Place to Work in LGBTQ List**, 2021. Disponível em: <https://www.rigzone.com/news/7_oil_firms_dubbed_best_place_to_work_in_lgbtq_list-29-jan-2021-164470-article/>. Acesso em: 07 mai. 2026.

FURLAN, Leticia. **Petrobras nomeia funcionária PCD para gerência de inclusão**. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/diversidade/petrobras-nomeia-funcionaria-pcd-para-gerencia-de-inclusao>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

HUGHES-PLUMMER, Whitney; SYTH, Andrea; Syth, BELKOV, Nikolay et. al. Untapped Reserves 3.0. Advancing Diversity, Equity, and Inclusion in the Energy Sector. **World Petroleum Council/Boston Consulting Group**, 2023. Disponível em: <<https://wpcenergy.org/images/documents/bcgwpc-untapped-reserves-3-0-sep-2023.pdf>>. Acesso em: 07 mai. 2026.

IBP. Guia de Boas Práticas em Integridade Corporativa para o setor de óleo e gás, do **Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás**, 2022. Disponível em: <<https://www.ibp.org.br/personalizado/uploads/2022/10/guia-de-boas-praticas-em-integridade-coorporativa.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2026.

LONSKI, Ulrike Von; OSTBY, Andrea; TRENCH, Shelly et. al. Untapped Reserves 2.0: Driving Gender Balance in Oil and Gas. **World Petroleum Council/Boston Consulting Group**, 2021. Disponível em: <<https://web-assets.bcg.com/3a/55/7e740cf4426db72f07c63dfe4824/bcg-untapped-reserves-2-0-dec-2021-r.pdf>>. Acesso em: 07 mai. 2026.

LOURO, Guacira Lopes. **Um corpo estranho** – ensaios sobre sexualidade e teoria *queer*. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

MOJARAD, Ali Sadeghi; ATASHBARI, Vahid; TANTAU, Adrian. Challenges for sustainable development strategies in oil and gas industries. **Proceedings of the International Conference on Business Excellence**, vol. 12, n. 1, p.626-638, 2018. Disponível em: <<https://sciencedirect.com/article/pii/S0959652616311209>>. Acesso em: 08 mai. 2026.

ORLANDI, Eni. P. **Análise de Discurso**. Campinas, SP: Pontes, 1999.

PETROBRAS. **Caderno de Direitos Humanos Cidadania Corporativa**. Disponível em: <https://issuu.com/estantepetrobras/docs/caderno_de_direitos_humanos_e_cidadania_corporativ>. Acesso em: 11 mai. 2026.

SILVESTRE, Bruno; GIMENES, Felipe; NETO, Romeu. **A sustainability paradox? Sustainable operations in the offshore oil and gas industry: The case of Petrobras**. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652616311209>>. Acesso em: 07 mai. 2025.

UNITED NATIONS. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**, 2015. Disponível em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>>. Acesso em: 07 mai. 2026.

UOL. **Após ordem de Trump, Pentágono inicia expulsão de 1.000 militares trans**. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/deutschewelle/2025/05/09/pentagono-inicia-expulsao-de-militares-transgeneros.htm>>. Acesso em: 11 mai. 2026.

Recebido em: 03/06/2026

Aceito em: 03/07/2026