# Preta do petróleo: narrativas e políticas DEI no setor de energia[1]

Diego COTTA[2]
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, RJ

## Resumo

A partir de metodologias como revisão bibliográfica, análise documental e entrevista semiestruturada (Gil, 2008), o trabalho debate discursos e políticas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) de empresas do ramo da energia, como Shell e Petrobras. Visa a discutir o teor mercadológico e retórico das abordagens comunicacionais corporativas, investigando-as como "fachadas" (Goffman, 1985) a fim de fabricar um discurso positivante de suas imagens públicas, sem necessariamente provocar mudanças em seus organogramas. Kloê Siqueira, a "Preta do Petróleo", primeira entrevistada desta pesquisa, tensiona e põe em perspectiva a autenticidade de posicionamentos e papéis éticos no combate a sistemas de opressão, especialmente com trabalhadores/as desse setor estratégico da indústria brasileira.

**Palavras-chave:** comunicação organizacional; relações públicas; políticas DEI; relações étnico-raciais.

Com a posse de Donald Trump na presidência dos EUA, os esforços mundo afora de aplicabilidade das políticas DEI nas corporações estão se esfacelando. Supõe-se que os decretos advindos da Casa Branca estão impactando e robustecendo os discursos "anti-woke", isto é, influenciando o enfraquecimento das políticas progressistas de cunho social no planeta. Grandes marcas como Meta, Amazon, Target, Walmart e McDonald's anunciaram mudanças ou encerramento de seus programas de diversidade. A Microsoft, por sua vez, já em 2024, havia dado sinais do que estaria por vir: finalizou as atividades de sua equipe DEI, refletindo uma contradição entre sua retórica inclusiva e suas ações práticas (Haas, 2024).

---

[1] Trabalho apresentado no Grupo de Pesquisa Comunicação, Organizações e Consumo do XX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

[2] Pós-Doc em Comunicação na UERJ com bolsa Nota 10 da FAPERJ. Doutor em Mídia & Cotidiano pelo PPGMC-UFF e jornalista pela ECO-UFRJ. Email: diegocotta@gmail.com

No Brasil, os discursos de Trump unidos aos "novos" posicionamentos de grandes empresas norte-americanas começaram a repercutir, acalorando os debates sobre DEI no país. A ex-vice-presidente de Pessoas da Vale defendeu políticas de recursos humanos voltadas à meritocracia e à excelência em contraposição às ações de diversidade. "Ao contrário do DEI, que foca na diversidade como elemento-chave, tem um novo movimento chamado MEI (Mérito, Excelência e Inteligência), que enfatiza uma combinação de mérito e altos padrões de desempenho juntamente com habilidades intelectuais", escreveu nos *stories* de seu perfil no Instagram; apesar de, em nota, a Vale registrar que não há mudança em suas políticas e diretrizes (Folego, 2025).

A declaração da ex-vice-presidente da Vale também repercutiu na conferência de abertura do 34º Encontro Anual da Compós, realizado em junho de 2025, em Curitiba. Na ocasião, a jornalista e integrante da Comissão de Jornalistas pela Igualdade Racial (Cojira), Cláudia Alexandre, chamou atenção, em sua apresentação intitulada *Do comprometimento ao desmonte: o enfraquecimento das políticas de diversidade no Brasil e os impactos na mídia*, para o caráter racista e perigoso da fala da ex-vice-presidente de Pessoas da Vale. Segundo a jornalista, tal declaração sinaliza a direção que a empresa tende a seguir no que diz respeito ao Comitê de Diversidade, ainda que a Vale tenha reiterado publicamente seu compromisso com a continuidade das políticas de diversidade, sem alterações.

Durante sua apresentação[3], Cláudia questionou: "meritocracia pra quem?". Segundo a jornalista, a defesa da meritocracia desconsidera as desigualdades históricas e estruturais que marcam a sociedade brasileira, profundamente hierarquizada e caracterizada por barreiras que dificultam o acesso da população negra, indígena, LGBTI+, pessoas com deficiência, idosas e em situação de vulnerabilidade econômica a serviços públicos essenciais, como saúde, educação, cultura e trabalho. Para reforçar sua argumentação, apresentou dados do *Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – 2023-2024* (Instituto Ethos, 2024).

O levantamento, que analisou as 1100 maiores empresas do país, revelou que, nos conselhos de administração dessas organizações, 77% das cadeiras são ocupadas

[3] Conferência de abertura da Compós 2025. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=AJFoDcc-5Ak&t=6228s. Acesso em: 26 jan. 2026.

por homens brancos, enquanto apenas 17% são ocupadas por mulheres brancas. Do total, apenas 6% são negros (pretos e pardos). A relação se inverte nas posições de base. Entre os aprendizes, 57% são mulheres e 42% homens; destes, 61% são negros e 38% brancos. Os dados também evidenciam a baixa adesão a ações afirmativas: apenas 21,1% das empresas possuem metas voltadas a pessoas negras; 7,4% voltadas a mulheres negras; 6,3% desenvolvem ações para pessoas com deficiência; e apenas 3,2% possuem metas destinadas a pessoas LGBTI+.

Diante do exposto, o presente trabalho se apresenta como mais uma contribuição para os estudos de Comunicação Organizacional e Relações Públicas, na medida em que analisará iniciativas de ESG (Environmental, Social and Governance, em inglês) e diversidade na Petrobras e na Shell. Como um primeiro esforço, a partir de um levantamento de relatórios, cadernos, painéis, *blog*, boletins, *newsletter*, patrocínios e redes sociais digitais da Petrobras, explicitaremos suas principais práticas e posicionamentos sobre a temática. Este inventário auxiliará na visualização e percepção de seus principais discursos sobre políticas DEI.

Em um segundo momento, valendo-nos de um roteiro prévio de questões, que não necessariamente será seguido à risca, e com poucas interrupções, entrevistaremos Kloê Siqueira, mais conhecida como *Preta do Petróleo*. Sua escolha se justifica pelo fato de que ela presta serviços à Petrobras, foi membro dos comitês de diversidade, equidade e inclusão da Shell e Equinor, concedeu consultoria ao Fórum IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás), realiza palestras desde 2019 sobre políticas DEI e é criadora de conteúdo para o setor de energia, especialmente em redes sociais digitais como o LinkedIn[4] e o Instagram[5]. Abaixo, segue o roteiro prévio para esta entrevista:

| **ROTEIRO PRÉVIO \| ENTREVISTA PRETA DO PETRÓLEO** |
|---|
| 1. Como você avalia a implementação de políticas DEI pelas empresas brasileiras? |

[4] Disponível em: https://www.linkedin.com/in/klo%C3%AAsiqueira/ Acesso em: 26 jan. 2026.
[5] Disponível em: https://www.instagram.com/pretadopetroleo/ Acesso em: 26 jan. 2026

| |
|---|
| 2. Você acha que as políticas DEI funcionam como “fachadas” para estratégias de marketing |
| 3. Você teria exemplos do cotidiano que expressam a autenticidade e/ou a retórica de política DEI? |
| 4. Como você analisa os impactos nas empresas brasileiras dos decretos de Donald Trump em relação ao ao desmantelamento das políticas DEI das organizações norte-americanas? |
| 5. De que maneira a aplicação das políticas DEI no setor de energia se diferencia dos demais ramos da indústria? |
| 6. O que há de positivo e negativo nas políticas DEI do setor de energia? |
| 7. O que você faria de diferente para promover as políticas DEI de fato nas organizações? |

**Referências**

CARMO, Maria Helena; FORTUNA, Vania Oliveria; FREITAS, Ricardo Ferreira. Diversidade na indústria de petróleo e gás: a comunicação da Petrobras. In: **Anais do 33º Encontro Anual da Compós**, 2024, Niterói. Campinas, Galoá, 2024. Disponível em: https://proceedings.science/compos/compos-2024/trabalhos/diversidade-na-industria-de-petroleo-e-gas-a-comunicacao-da-petrobras?lang=pt-br Acesso em: 30 set. 2025.

FOLEGO, Thais. VP da Vale contrapõe excelência a diversidade em rede social: “Performance é o nome do jogo agora”. **UOL**, 2025. Disponível em: https://capitalreset.uol.com.br/diversidade/vp-da-vale-contrapoe-excelencia-a-diversidade-em-rede-social-performance-e-o-nome-do-jogo/. Acesso em: 30 set. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana**. Petrópolis: Editora Vozes, 1985.

HAAS, Guilherme. Microsoft demite equipe de diversidade e é criticada em e-mail interno. **Canaltech**, 2024. Disponível em: https://canaltech.com.br/mercado/microsoft-demite-equipe-de-diversidade-e-e-criticada-em-e-mail-interno-295867/ Acesso em: 30 set. 2025.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – 2023-2024**. São Paulo, Ipec, 2024. Disponível em: https://www.ethos.org.br/publicacao/perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024/ Acesso em: 26 jan. 2026.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. São Paulo: Summus editorial, 2002.

PERUZZO, Cicilia. Igualdade e direitos humanos nas organizações empresariais e cidadania. In: LEMOS, Lemos; SALVATORI, Patrícia (Orgs.). **Comunicação, diversidades e organizações**: pensamento e ação. São Paulo: Abrapcorp, 2019.