

SPE Women in Energy Symposium: E&P Opportunities

Diversidade no setor de O&G: AINDA NÃO CHEGAMOS LÁ

As mulheres ainda não têm participação expressiva nas posições de lideranças na indústria de óleo e gás, a despeito de atuarem em todas as etapas dessa cadeia e valor – do *upstream* ao *downstream*.

“Ainda não chegamos lá”, afirmou a diretora de Refino e Gás Natural da Petrobras, Anelise Lara, na palestra de abertura do SPE Brazil Women In Energy Symposium: E&P Opportunities, realizado no dia 18 de julho de 2019, no Rio de Janeiro. Terceira mulher a ocupar cargo na diretoria executiva da estatal – “todas concursadas”, frisou –, Anelise recordou o ingresso na estatal em 1986.

“O primeiro concurso com 10 vagas para mulheres na engenharia de petróleo, aconteceu em 1981. Eu entrei cinco anos depois, quando a Petrobras tinha 57 mil empregados. As mulheres eram apenas 10%. Hoje, somos 48 mil funcionários e a participação das mulheres está em torno de 16%”, afirmou. Ou seja, o cenário mudou pouco em termos de diversidade.

Com o objetivo de inserir esse tema definitivamente na pauta do dia dessa indústria, o comitê Women in Energy (WIN) da Seção Brasil da Society Petroleum Engineer (SPE) abriu sua agenda



Foto: Indio Silva



de atividades com este simpósio, que passou a integrar o calendário internacional da SPE, e criou o primeiro comitê nos Estados Unidos para promover esse debate. Agenda que deve ser reforçada pela futura presidente da SPE, Shauna Noonan, que assume o comando

em 2020 e veio ao Brasil para participar do simpósio.

Feito inédito

O comitê brasileiro conseguiu um feito raro: reuniu durante um dia inteiro as principais lideranças femininas do setor no Brasil, sem lacunas na agenda, para debater as oportunidades que o segmento de E&P oferece para as profissionais mulheres, em um momento de reaquecimento das atividades no País.

Os debates reuniram lideranças como Carla Lacerda, presidente da Exxon Brasil, Veronica Rezende Coelho, vice-presidente de Desenvolvimento e Produção no Brasil da Equinor, Luna Vianna, CEO - Petrol, Lorena Dominguez Espido, COO da Repsol Sinopec Brasil, Anelise Lara, diretora de Refino e Gás Natural da Petrobras, Patricia Pradal, diretora de Desenvolvimen-

to de Negócios da Chevron, Isabel Waclawek, diretora de Pesquisa e Desenvolvimento da Total, Sylvia dos Anjos, gerente executiva de Libra da Petrobras, Ana Zambelli, do Conselho Administração da Petrobras, e Renata van der Haagen, coordenadora de Relacionamento Estratégico de Petróleo, Gás e Naval da Firjan.

Futuro com mais executivas

Observando que ingressou justamente na época das descobertas de campos gigantes em águas profundas, Anelise Lara lembra que o início da carreira gerencial se deu em 1998, já no cenário de abertura do mercado. Nesse ano, ao assumir a Gerência de Simulação de Reservatórios do Centro de Pesquisas e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello (Cenpes), era a única mulher em um setor com 20 homens.

"Os caminhos foram cheios de desafios, mas fui conquistando reconhecimento", afirma Anelise Lara. "Precisamos ter mais referências na academia e fora delas. Devemos empolgar, inspirar a participação de mais mulheres nesse mercado. Daí a importância desse evento, que reúne profissionais de diferentes idades, nesse momento de transformação dos segmentos de gás natural e refino, similar ao de exploração e produção", afirmou a engenheira de petróleo, que também já presidiu a SPE Seção Brasil.

Anelise pontuou que apesar do cenário não ter mudado muito, houve conquistas importantes. "Na diretoria da Petrobras já somos 25%, atingindo a meta estabelecida pelo presidente da companhia. Eu disse que agora é preciso dobrar a meta para 50%", brincou Anelise Lara. "Ainda falta muito, mas é preciso que vejam o futuro com mais mulheres executivas!", concluiu.



Anelise Lara, diretora de Refino e Gás Natural da Petrobras

Oportunidades na indústria 4.0

A necessidade de avançar nessa discussão foi enfatizada por Shauna Noonan, que é da diretoria de Engenharia Artificial Lift da Engineering da Occidental Petroleum Corporation, tendo atuado durante 22 anos em projetos de elevação artificial e desenvolvimento de tecnologias na ConocoPhillips e na Chevron.

Uma das cinco mulheres do board da SPE, integrado por 21 membros, e segunda mulher presidente da SPE, Shauna considera o momento propício para mudanças. "Os projetos em águas profundas voltaram aos patamares do início da década, tendo o Brasil como um dos principais protagonistas, e houve uma redução expressiva dos custos de E&P e a indústria avançou na digitalização", destacou.

A engenheira de petróleo afirmou que a transformação digital vai abrir novas frentes. Segundo Shauna, a diversidade terá uma nova dimensão na indústria 4.0, que cria oportunidades tanto nas operadoras como no setor de serviços, no qual elas ainda são ínfima minoria", observou, lembrando que era a única mulher em campo, quando foi supervisora de perfuração no Canadá.

Para ela, com tecnologias como a Internet das Coisas (IoT), a realidade virtual ou ampliada, as barreiras físicas e as distâncias deixam de existir. "Tudo fica mais próximo nesse cenário de alta conectividade. O que possibilitará o acesso das mulheres a novas funções", afirmou. "A indústria 4.0 vai promover mudanças nas posições executivas do setor de óleo e gás, que está na penúltima posição em termos de diversidade, perdendo apenas para a de construção (a pior)", finalizou.

Mudança de mentalidade

Para Ana Zambelli, que integra o Conselho de Administração da Petrobras, esse cenário somente vai ser alterado com uma mudança de mindset, para que haja igualdade de oportunidades. "Ou seja: que todos tenham as mesmas oportunidades, respeitando a diversidade, possibilitando que cada um se desenvolva fazendo uso justamente da força dessas diferenças".

Ela é contrária a cotas ou políticas que simplesmente estabelecem metas de participação das mulheres, sem atentar para a formação de lideranças nas corporações. "Muitas profissionais receiam assumir uma posição, devido a essas diretrizes", observa Ana, que integra



Carla Lacerda, presidente da ExxonMobil no Brasil

o Comitê de Diversidade do IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis).

“Uma profissional não precisa ter vergonha de ter alçado um posto devido a essas políticas. Digo apenas ‘se você está preparada para assumir, abrace essa oportunidade’. A porta pode ter sido aberta por outros fatores, mas somente talento e capacidade vão mantê-la nessa posição. Aproveite e mostre sua competência, seu valor”, pontua Zambelli.

A conselheira da Petrobras frisa ainda que a maior parte das empresas vem falando de diversidade há 20 anos, mas avançou pouco. “E os resultados são inexpressivos mesmo nas empresas que fizeram algo nesse sentido, devido à falta de foco. Não basta recrutar na base. É preciso que haja progressão de carreira com diversidade. Enquanto não tivermos mais mulheres seniores nas organizações, as juniores terão muito menos probabilidades de serem promovidas”, salienta Ana Zambelli, uma das líderes do Programa de Mentoria para Mulheres do IBP, criado justamente para contribuir na formação de novas lideranças.

Diversidade na formação

Em um universo onde a formação técnica é maioria absoluta, duas oceanógrafas mostram que mesmo com formação distinta, quem sabe e aproveita as oportunidades faz acontecer. “Eu, que imaginava seguir o caminho da Ciência, estou há mais de 30 anos na indústria de petróleo”, revelou Carla Lacerda, presidente da ExxonMobil Brasil.

Segundo a executiva, muitas coisas na trajetória dela aconteceram mais por acidentes de percurso do que por uma carreira estruturada. “Os tempos mudaram e hoje temos programas mais estruturados, que possibilitam aproveitarmos melhor essas oportunidades, que ainda são poucas. Quando eu entrei na empresa, esses programas não existiam”, explica.

Ela enfatiza que é importante valorizar o que foi conquistado. “Aprendemos muito para chegarmos a esse momento, mas a jornada não terminou pois há muitos desafios pela frente e são de todas as empresas”, diz Carla Lacerda, pontuando que hoje as mulheres são 28% da força de trabalho da Exxon Mobil no mundo, mas que

no Brasil são 40%, mesmo índice entre as lideranças. São também maioria na equipe dela, entre os cargos executivos.

“Há cada vez mais mulheres entrando no pipeline. Precisamos abrir caminhos para que possam chegar a cargos de liderança. E isso passa por uma mudança de atitude no sentido de não deixar o preconceito interferir nas carreiras das pessoas”, concluiu.

Também formada em oceanografia, a primeira COO (Chief Operating Officer) da Repsol Sinopec Brasil, Lorena Dominguez Espido, recém nomeada, também destacou a diversidade na empresa. “Cerca de 40% são mulheres, subindo para 50% nos times de liderança. Dos cinco executivos no País, três são mulheres”, observou Lorena, ao fazer um balanço dos interesses da empresa no Brasil.

O mais importante, na visão da executiva, é fazer o que a pessoa gosta. “Depois, focar energia no que você quer”, afirmou a oceanógrafa que tampouco havia pensado que seguiria trajetória no setor de óleo e gás.

Engenheira das ciências

Se tem oceanógrafo no comando, normal haver engenheiros seguindo a toa das ciências, como é o caso da diretora de Pesquisa e Desenvolvimento da Total, Isabel Waclawek. Formada em engenharia, ela se viu obrigada a assumir funções de analista de informática ao se formar, em meio a um cenário de baixa oferta de empregos.

Depois de dez anos nessa área, e de ter filhos, decidiu fazer mestrado, onde conheceu o que lhe abriu as portas para o mundo das ciências e do petróleo. A porta de entrada foi o Cenpes, mas logo se veria em empresas de serviços do setor de petróleo.

“Depois de ser selecionada entre 60 pessoas, a chefia me enviou para trabalho de campo, afirmando

que eu precisava conhecer na prática o que fazia em teoria”, lembra, rindo, ao contar a primeira vez que embarcou a serviço. Passou por outras empresas desse segmento até ir para a BG e Shell, na qual começou sua rota rumo aos laboratórios de pesquisa.

Passou por alguns dos principais centros de pesquisa do setor de óleo e gás no mundo, entre os quais os da Shell e da BG, no Reino Unido e na Noruega, até assumir o comando de P&D da petrolífera francesa Total. Uma posição rara no mercado de óleo e gás, embora ela afirme que na área de P&D não há distinção. “Aqui a diversidade é natural”.

Tecnologia na mira

A transformação digital e a indústria 4.0 já estão incorporadas no dia a dia de lideranças femininas que se destacam no debate sobre novas tecnologias. É o caso, por exemplo, da geóloga Sylvia dos Anjos, gerente executiva da Petrobras para a área de Libra.

Primeira profissional brasileira (de qualquer gênero) o prêmio AAPG Distinguished Service Award for 2017, um dos mais importantes na área no mundo, concedido pela American Association of Petroleum Geologists (AAPG), Sylvia representa a “tecnologia de batom” com muita honra, como brincam seus admiradores.

Prova disso foi a apresentação técnica, mas envolvente, na qual falou sobre o papel das tecnologias digitais nos projetos de E&P no pré-sal. “A busca de tecnologia para otimizar a produção de Libra foi o grande salto do ‘gato’, quando o petróleo caiu a um terço do valor depois do primeiro leilão de partilha”, lembrou.

A expectativa dela é ter um ativo conectado, com todas as tecnologias digitais que vão permitir diagnósticos de segurança, equipamentos, processos, melhoria da per-

Setor de serviços tem efeito multiplicador de oportunidades

A INDÚSTRIA DE ÓLEO e gás mobiliza no mínimo o equivalente a quatro profissionais na área de serviços para cada petroleiro das operadoras (oil company) em atividades no Brasil hoje. O que abre uma enorme frente de oportunidades para as mulheres, que são ínfima minoria nesse segmento da cadeia produtiva de óleo e gás.

Quem revelou isso foi Alejandro Duran, diretor da ABESPetro (Associação Brasileira de Empresas de Serviços do Petróleo), que reúne mais de 40 empresas líderes globais de serviços no setor e respondem por 80% das atividades de E&P no Brasil.

“Isso precisa mudar. Não porque seja bom em termos de imagem, de equidade, e sim por uma questão de sobrevivência”, afirmou Alejandro, ao destacar o efeito multiplicador da indústria de serviço. “A indústria de produtos e serviços tem que se reinventar. E a diversidade é um dos caminhos”.

Ele ressaltou que o setor reúne engenheiros, biólogos, geofísicos,

formance etc. “A digitalização pode melhorar nossa indústria, otimizar processos e ser inclusiva, porque a inteligência está compartilhada com todos”, disse a gerente. “As tecnologias estão aí, mas precisamos ser mais ágeis na contratação, implementação”, observou.

Destacando a expertise da empresa no uso de novas tecnologias, tanto em novos ativos como em campos maduros, a vice-presidente Sênior de Desenvolvimento e Produção no Brasil da Equinor, Veronica Rezende Coelho, falou do impacto delas na recuperação avançada.

“Em Roncador, junto com a Petrobras, o uso de tecnologias aplicadas com sucesso na Noruega, onde os índices de recuperação já alcançaram 50%, vão gerar a

diversos profissionais, todos trabalhando e dependendo de dados, da análise de dados (data intelligence). “Precisamos de profissionais que façam isso sob um ponto de vista diferente. Sinto falta dessa capacidade de analisar, de trazer uma outra visão em relação àquela a qual estamos acostumados. As mulheres podem trazer essa diversidade que tanto precisamos”, conclui.

Para ele, o desafio não assusta as profissionais do mercado. “Vi mulheres que foram tiradas da zona de conforto, assumindo uma função diferenciada e com total sucesso”, afirmou. E quando uma empresa faz isso, tem que assegurar, proteger as pessoas que estão nesse movimento, por que vai ‘gerar bala’ por parte de quem resiste a mudanças. “Mas se colocarmos mais profissionais em outras áreas, do subsea ao topside, passando por várias áreas, podem acreditar: vamos ter mais exemplos de sucesso”, concluiu o executivo.

oportunidade de recuperarmos 1 bilhão de barris”, revelou a executiva. Para ela, “esse mundo em transição representa oportunidades para geração de valor”. Inclusive em termos de diversidade, assunto no qual a Equinor vem avançando há um bom tempo.

“Sou um exemplo disso. É preciso aceitar o desafio, abraçá-lo, como disse Ana Zambelli. Saí de Itaperuna para viver na Noruega, passei por várias funções, e hoje estou aqui. Na Equinor há lugar para quem quer fazer a diferença”, concluiu.

Resiliência e empreendedorismo

Para a diretora de Desenvolvimento de Negócios da Chevron, Patricia Pradal, um atributo funda-



Foto: Indio Silva
Shiniti Ohara, presidente da SPE BRASIL e Eduarda Zanetti, presidente do comitê Women in Energy (WIN) da SPE Seção Brasil

mental nesse movimento em busca de igualdade de oportunidades é a resiliência.

“Quem não for resiliente não vai sobreviver. É preciso analisar, pensar, ter paciência e entender o momento que estamos vivendo para avançar nesse mercado, que oferece múltiplas oportunidades”, diz a executiva, que também faz parte do conselho de Administração de E&P e do programa de mentoria do IBP.

“O Brasil é muito rico: do onshore ao offshore, do convencional ao shale gas (que sequer começamos a extrair), passando pelos campos maduros, que têm baixo índice de recuperação comparado a de outros países, temos inúmeras oportunidades profissionais para quem quer fazer parte dessa indústria”, diz a executiva que também ‘caiu’ por acaso no setor há 20 anos, e nunca mais saiu

da área. “Gosto do que faço”, conclui Pradal.

Já a jovem empreendedora Luna Viana, CEO da Petrol Serviços, começou na área quando mal se formou em engenharia, em uma empresa de E&P em 2010, e logo viu que era necessário empreender. “A crise veio e vi que o caminho era prospectar oportunidades”, diz a engenheira, que começou como funcionária numa empresa menor e virou sócia.

“Tive de aprender de tudo um pouco. Quando se empreende não há caminhos fáceis”, afirma a CEO que viu o enorme potencial, onshore e offshore, que o País oferecia. Hoje, prestes a completar uma década no mercado, continua a empreender, apoiada em uma rede de proteção.

“Tenho um pool de amigos, parceiros e consultores informais que são uma verdadeira rede de proteção, que sinaliza quando corremos o risco de sair do rumo”, diz Luna, que aposta na retomada para setor para consolidar o caminho para a Petrol. O enorme potencial apontado pela executiva da Chevron está no radar dessa nova geração de empreendedores.

O desafio é delas

A presidente do comitê Women in Energy (WIN) da SPE Seção Brasil, Barbara Cavalcante, lembrou que a questão do SMS (Se-

gurança, Meio Ambiente e Saúde) nas corporações, há duas décadas era função de um time nas empresas de O&G. “Hoje está no dia a dia das pessoas. Esse é o nosso desafio: fazer com que a diversidade seja incorporada à cultura das empresas de O&G. E não somente operadoras, mas de toda a cadeia produtiva, incluindo as prestadoras de serviço responsáveis pela maioria das contratações do setor”, reiterou a líder do WIN na SPE Brasil.

A engenheira de petróleo, Eduarda Zanetti, vice-presidente do WIN Brasil, ressaltou que um passo importante foi dado com esse simpósio. “Vamos ter uma programação bem forte para promover esse debate em todos os níveis. Depende de a gente avançar, principalmente quando temos todo o apoio da diretoria da SPE Seção Brasil.

Concorda com as lideranças do WIN Brasil a coordenadora de Relacionamento Estratégico de Petróleo, Gás e Naval da Firjan, Renata van der Haagen, porque ainda há um longo caminho a ser percorrido em prol da igualdade de gênero. “Temos a obrigação de inspirar nossas filhas, sobrinhas e demais meninas e mulheres a irem além. Precisamos criar oportunidades para que se desenvolvam, e que seja entendido, de uma vez por todas, que a diversidade traz maior dinamismo e fortalecimento para a sociedade como um todo”, concluiu. ■

Todos bem na foto!



Para relembrar bons momentos dos grandes eventos do setor, acesse a nossa galeria de fotos no Flickr. Afinal de contas, recordar é viver!

