

Não é natural. É método

» ORLANDO THOMÉ CORDEIRO
Consultor em estratégia



Só que o gênio saiu da garrafa e aquilo que poderia ser considerado um comportamento naturalmente tosco passou a ser uma estratégia. Pode-se afirmar que a "tosquice" tornou-se um método estudado. No ano passado, Javier Milei foi seu maior representante no nosso continente com sua famosa motosserra.

Agredir adversários, se apresentar como antissistema e não se incomodar em divulgar mentiras é o novo normal para esse perfil de candidaturas. É o caso de um candidato à prefeitura de São Paulo cuja participação nos debates tem sido marcada pelo desrespeito às regras e pela falta de compostura. Tudo absolutamente estudado de modo a fazer as edições nos vídeos que gerem conteúdo para suas redes sociais que obtiveram um nível de engajamento tão gigantesco quanto entusiasmado.

Posto isso, a pergunta que precisa ser feita é: como há tanta gente que defende, segue e admira tal comportamento? É possível enfrentar

esse movimento? Bem, nesta terça-feira, tivemos a oportunidade de ver como lideranças relevantes conseguem apontar caminhos. Refiro-me ao casal Obama, que, em seus discursos na convenção nacional do Partido Democrata, conseguiu pontuar as fragilidades de Trump ao mesmo tempo em que resgatou os valores dos chamados pais fundadores, indicando para os militantes como devem se conduzir para conseguir levar Kamala Harris à presidência. A própria Kamala tem seguido uma linha de ironizar o adversário, criando apelidos que têm deixado os trumpistas sem resposta.

Entretanto, estamos longe de superar essa situação. O ressentimento contra a política e os políticos, a concentração de renda e as mudanças tecnológicas que eliminam empregos compõem um caldo de cultura fértil para esse tipo de liderança desagregadora que solapa a democracia. O desafio é enorme e não se pode minimizar o risco.

Emissões seriam piores sem avanços do setor elétrico

» ARTHUR SOUSA
Conselheiro do Instituto de Energia e Meio Ambiente (Iema),
membro da Mobilização Empresarial pela Inovação da CNI
e conselheiro de empresas

O setor elétrico brasileiro pode ter muitos problemas, mas, entre eles, não está a sua evolução nos últimos anos, tanto em relação ao crescimento da capacidade de geração instalada quanto aos avanços de fontes renováveis para abastecimento do Sistema Interligado Nacional (SIN). Nesse sentido, o país tem dado ao mundo uma contribuição importante para o modelo de geração sustentável, o que, por outro lado, também tem garantido ao Brasil autoridade para debater esses temas em âmbito internacional.

Há dados e números de todos os tipos, mas nenhum será capaz de negar que o Brasil incorporou a ideia de sustentabilidade energética em seu planejamento. Entretanto, entre esses desafios, neste momento, está um que preocupa: atribuir às fontes renováveis, entre as quais, a geração distribuída, todos os males do setor elétrico, deixando de lado a sua importância na agenda de descarbonização do planeta.

Iniciemos pelo óbvio. O Brasil está forçando um modelo de expansão do setor elétrico, necessário para o crescimento do país, que propicia benefícios extraordinários na redução das emissões de gases de efeito estufa e poderá ser apresentado nos encontros globais que o país está prestes a receber, como a reunião do G20, no Rio de Janeiro, em novembro do próximo ano, e na COP30, no fim de 2025, em Belém (PA).

No ano passado, segundo dados do Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), o setor elétrico nacional reduziu suas emissões em relação aos anos anteriores. De acordo com o Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), as fontes renováveis (eólica e solar) e as hidrelétricas foram responsáveis por quase 90% dos 75,6 mil MW médios injetados no sistema em 2023.

Antes de falar de riscos sistêmicos sobre o setor ou de subsídios excessivos, é preciso compreender que o país estaria, em termos de emissões, em situação muito menos favorável se o setor elétrico estivesse emitindo CO₂, como ocorre hoje no sistema de transporte público e de cargas e nos desmatamentos, este, o maior dos problemas.

Há um tema adicional que deve ser considerado nessa discussão. Companhias mundo afora, todas inseridas dentro da lógica do capitalismo, estão preocupadíssimas com a situação climática. Lá, como cá, estão desenvolvendo programas robustos de controle das emissões, promovendo diversas frentes para mudar suas matrizes de suprimento de energia.

As instituições de crédito e fomento estão deslocando centenas de bilhões de dólares para projetos sustentáveis e acelerando a movimentação de recursos no mercado global de créditos de carbono, negócio que pode superar, em muitas vezes, os recursos aplicados em subsídios para que o país pudesse criar esse modelo de negócio no mundo da energia. O Congresso Nacional discute o Marco Legal do Mercado de Carbono, que voltou ao Senado após a Câmara mudar o texto aprovado pelos senadores. O Brasil pode começar a ganhar muito com isso. Aliás, isso já começou.

Não é por outras razões, senão pela posição brasileira também na sustentabilidade de sua matriz elétrica, que o país conseguiu, em junho, uma segunda emissão de greenbonds no mercado internacional. Títulos do Tesouro com vencimento de sete anos e juros ainda menores de 6,375% ao ano. Somadas as captações de novembro de 2023 e junho de 2024, o Brasil conseguiu negociar títulos da dívida brasileira no montante de US\$ 4 bilhões. Os juros de agora foram menores do que o negócio no ano passado, de 6,5% a.a. Não teria obtido essas linhas se não tivesse criado um modelo sustentável que tem evidência para o mundo.

Isso não ocorre por acaso. O setor elétrico brasileiro não é responsável pela posição de sexto maior emissor de gases do efeito estufa (GEE) do planeta, com 2,3 bilhões de toneladas de emissões, conforme dados de 2022 coletados pelo Sistema de Estimativas de Emissões de Gases de Efeito Estufa (Seeg), elaborado pelo Observatório do Clima. Não é exagero afirmar que o Brasil só está nessa posição em razão dos benefícios ambientais produzidos por décadas de desenvolvimento dos projetos de geração de energia. Sem isso, o Brasil estaria, isso sim, liderando o triste ranking dos poluidores do mundo.

Se há ajustes necessários para a convivência entre as fontes renováveis e as fontes mais tradicionais, que os façamos. Entretanto, não podemos destruir um arranjo institucional construído pelo país com grande esforço para contemplar visões retrógradas que enxergam apenas o balanço energético do próximo mês, e não uma visão mais estrutural que se alinha ao espírito de preservação global, sobre o qual o Brasil tem papel central e está exercendo com liderança.

É fato. Nossas emissões de GEE seriam muito piores se não tivéssemos o atual modelo de geração de energia elétrica. A nossa posição como emissor global nada tem a ver com o setor elétrico, mas, sim, com as políticas de governos descompromissados com a preservação dos nossos biomas e de um sistema de transporte e logística sustentado no diesel fóssil. Devemos preservar o modelo que criamos no setor elétrico renovável — talvez, ajustá-lo para mecanismos mais novos —, mas não promover sua destruição em razão de ele ter se tornado exitoso demais diante das fontes concorrentes. Não há lógica nisso.

Gestores precisam entender o momento da mulher-mãe

» DOUGLAS FIGUEREDO
Diretor-presidente da Geap Saúde

Tramitam hoje no Congresso Nacional vários projetos que defendem a ampliação do direito à estabilidade no emprego para mulheres após o parto. Só na Câmara Federal, estão em discussão mais de 10 proposições. Apresentadas por parlamentares de diferentes colorações partidárias, essas propostas ampliam a estabilidade de seis meses a um ano.

A lei atual garante às mães cinco meses, contados a partir da data do parto, livres da preocupação de serem demitidas. Ou seja, uma mulher que passou por cerca de 40 semanas de gestação, quatro a seis meses de licença-maternidade, ao retornar às atividades, tem apenas esse prazo para reconquistar seu espaço profissional e, ainda amamentando o rebento, manter-se empregada. Muitas vezes, ela cumpre uma dupla ou tripla jornada de trabalho para manter seu sustento e de sua família, agora com gastos mais elevados, obviamente.

O resultado dessa realidade: 50% das mulheres nessa situação perdem o emprego após o período de estabilidade previsto na legislação trabalhista. Trabalhadoras de baixa escolaridade são as que mais sofrem — 51% são dispensadas, contra 35% das com maior escolaridade. A maioria das dispensas se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador. Os dados são de pesquisa realizada em 2023 pela Fundação

Getulio Vargas (FGV) e comprovam a necessidade de mudanças urgentes nesse cenário.

O Dia Mundial da Gestante, celebrado neste mês de agosto, é uma oportunidade de refletirmos sobre direitos mais adequados para a profissional gestante e mãe, com um olhar de respeito, equiparação e equidade por parte do mercado corporativo, das indústrias, do terceiro setor, do Judiciário, do governo em todas as suas esferas de poder e, por que não, do setor de saúde como um todo. Enfrentar esse desafio deve ser uma decisão de gestão de empresas e organizações, e não apenas dos legisladores.

Ampliar a estabilidade no pós-parto para 12 meses é uma questão de humanidade. Executivos precisam observar que apoiar a escolha pela maternidade gera mais comprometimento profissional. Na Geap Saúde, por exemplo, mostramos que é viável fazer isso. Desde o ano passado, nossas colaboradoras usufruem de um ano de estabilidade pós-parto. A operadora foi pioneira ao implementar a ação. Além disso, ampliamos para duas horas o tempo para amamentação e foi estabelecida maior flexibilidade de horários para que mães de crianças atípicas acompanhem os filhos em consultas e tratamentos.

A estabilidade no emprego dá mais segurança às mulheres para desenvolverem sua trajetória no mercado de trabalho e contribui para

o aumento da presença feminina em cargos de liderança. A iniciativa faz parte de uma política ainda mais ampla voltada para equiparar cargos de gestão entre homens e mulheres, paridade salarial e ampliação de benefícios para colaboradoras. Os retornos positivos são visíveis: temos orgulho de constatar que, hoje, quase 50% do corpo diretivo da Geap é composto por mulheres. Sim, sabemos que é um processo longo e difícil. Mudar uma cultura só é possível com persistência, objetivos e metas.

O que defendemos é que, independentemente das iniciativas que tramitam no Congresso, voltadas a mais segurança para as gestantes, essa é uma decisão que as empresas podem assumir, até porque é cada vez mais latente a importância de políticas que favorecem o equilíbrio entre trabalho e vida familiar. Fomentar uma cultura organizacional que valorize a maternidade e a paternidade promove um ambiente de trabalho mais inclusivo, em que todos os empregados se sentem valorizados.

Ao respeitar esse momento da mulher-mãe, as empresas promoverão repercussões positivas para toda a sociedade. É uma questão que transcende a esfera individual, é um movimento social, pois, quando a sociedade se une para proteger os direitos das mulheres, estamos lutando por um futuro em que todos tenham oportunidades iguais de prosperar.