

Na agenda ESG, o desafio do setor elétrico para ampliar diversidade⁽¹⁾

Luciana Collet

A crescente preocupação com a agenda ESG - boas práticas de responsabilidade ambiental, social e governança corporativa, na sigla em inglês - é um prato cheio para o setor elétrico. Muitas empresas aproveitam seu portfólio de projetos de geração renovável para emissões de dívida mais vantajosas, ou se favorecem do crescente interesse dos consumidores em buscar um suprimento de eletricidade "verde" para ampliar a carteira. Mas se a frente ambiental já é uma questão antiga e bem absorvida, na qual as companhias elétricas navegam e se posicionam com habilidade frente às preocupações globais de descarbonização, o avanço na frente social, em especial no que diz respeito à diversidade, é um desafio ainda sendo enfrentado.

Num setor predominantemente masculino, chama a atenção iniciativas de algumas empresas de estabelecer metas de diversidade e estimular a maior presença feminina, seja em áreas técnicas como também em cargos mais altos da hierarquia corporativa. "Metas de diversidade são uma tendência entre as empresas de energia, elas não tinham isso tão presentes e vemos essa agenda crescendo e aflorando, ainda que a passos menores do que, por exemplo, no setor bancário", disse a gerente sênior de consultoria da WayCarbon, Luisa Valentim Barros.

Ela citou como exemplo a proposta de formação de mão de obra feminina, como fez a AES Brasil, que decidiu contratar apenas operadoras em seu novo parque eólico Tucano, na Bahia. Para isso, fechou uma parceria com o Senai na elaboração de um curso gratuito de especialização técnica em manutenção e operação de parques eólicos, de forma a capacitar as futuras funcionárias locais.

Iniciativa similar tem a Neoenergia, que apostou na criação de turmas exclusivas para mulheres na Escola de Eletricistas de distribuidoras do grupo, após observar que as turmas mistas não tinham adesão feminina suficiente. Em 2020, foram abertas 200 vagas para formação de mulheres eletricitistas na Coelba e Celpe, com as primeiras contratações ocorrendo agora, após a conclusão do curso. Neste mês, foram contratadas 78 alunas. O projeto foi reconhecido pelo WeEmpower, programa da ONU Mulheres junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT) e à União Europeia para estimular boas práticas das empresas.

Em outra frente, Barros, da Waycarbon, cita iniciativas das empresas de buscar talentos femininos para posições de liderança nas empresas. Na mesma AES Brasil, Clarissa Sadock assumiu em janeiro desde ano a presidência da companhia, onde já atuava como vice-presidente Financeira e de Relações com Investidores.

A EDP Brasil, por sua vez, anunciou em fevereiro o nome de Fernanda Pires para ocupar a recém-criada vice-presidência de Pessoas e ESG. Com isso, ela se tornou a primeira mulher a ocupar um cargo de vice-presidente na empresa. Além disso, o Conselho de Administração da EDP Brasil, que já contava com a participação de Juliana Rozenbaum, passou a ser composto também por Vera Pinto Pereira e Ana Paula Marques, elevando a 33% a representação feminina nessa instância administrativa.

Ainda dentro do grupo de origem portuguesa, foi estabelecido o compromisso de ter ao menos 20% de mulheres na liderança e 30% de mulheres no quadro geral de colaboradores até 2022. No mesmo intervalo, 50% dos novos contratados pela empresa deverão ser provenientes de grupos ainda pouco representados (mulheres, negros, pessoas com deficiência, 50+, LGBTI+ etc).

A franco-belga Engie - que conta atualmente com duas mulheres em posições globais de liderança estratégica, a CEO Catherine MacGregor e a CFO, Judith Hartmann - também assumiu o compromisso global de aumentar de 24% para 50% o número de mulheres em cargos de liderança até 2030. Na Engie Brasil Energia, o conselho de administração atualmente é composto por duas conselheiras titulares e uma suplente.

Adicionalmente, a companhia afirma ter assegurando a inserção de ao menos uma mulher entre os finalistas dos processos seletivos que realiza. "Essa ação se soma a outros esforços, como a busca ativa por mulheres para carreiras técnicas e treinamentos para combater vieses inconscientes que impeçam a equidade de avaliação em relação aos homens - para contratações e promoções", acrescentou a Engie.

Outra empresa elétrica que criou iniciativas para melhorar em seus índices de diversidade é a ISA Cteep. Em 2020, a diretoria executiva foi renovada e passou a ser formada 40% por mulheres. A companhia também inseriu indicadores de raça e gênero no processo seletivo do programa de estágio, elevando o número de finalistas mulheres.

A presidente da Associação Brasileira de Energia Eólica (Abeeólica), Elbia Gannoum, avalia que o setor é atualmente bastante diferente em relação ao que encontrou no seu início de carreira, há cerca de 20 anos. Ela considera, porém, que ainda há muito para avançar na questão da diversidade. "A situação está um pouco melhor no setor elétrico, estamos no caminho certo de buscar diversidade e inclusão, mas talvez poderia melhorar na velocidade", comentou.

Gannoum foi a primeira mulher conselheira da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE), criou a assessoria econômica do Ministério de Minas Energia (MME) e foi sua primeira titular. Ela também se orgulha do título de primeira mulher presidente de uma associação setorial. "Vejo um movimento maior de mulheres nos últimos anos e hoje não percebo preconceito claro no setor de energia", comenta.

Ela destaca, em especial, a presença das mulheres no setor de renováveis "não convencionais", considerado por ela menos preconceituosos por ser mais vanguardistas. Ainda assim, há espaço para avançar. Segundo dados do relatório da Agência Internacional para as Energias Renováveis (Irena), as mulheres representam apenas 21% da força de trabalho na indústria eólica, em comparação com 32% nas energias renováveis em geral e 22% nas indústrias de energia tradicionais, como petróleo e gás.

A executiva avalia que os avanços no setor elétrico precisam ir além da inclusão de mulheres. Para ela, deve-se também considerar questões de identidade sexual, raça, faixa etária e inclusão social. O Brasil, disse, iniciou o processo de inclusão atrasado em relação a mercados mais desenvolvidos e, portanto, é natural começar por gênero. "O Brasil começou a olhar com mais atenção para a questão da diversidade há cinco, três anos, num processo que ficou mais forte no ano passado, então é natural 'começar pelo começo', que é a inclusão das mulheres", disse.

(1) Artigo publicado no Broadcast Energia. Disponível em: <https://energia.aebroadcast.com.br/tabs/news/868/36991730>. Acesso em 10 de março de 2021.