

O Brasil é protagonista do setor energético?

Mikio Kawai Jr (*)

Tido como uma potência em energia renovável, o Brasil tem conquistado protagonismo na transição energética, ao passo que vem contribuindo ao longo dos últimos anos para a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Embora ainda haja um árduo caminho a percorrer, o país possui potencial para se consolidar como líder global deste setor, justamente por dispor de uma matriz energética diversificada e, majoritariamente, renovável. O Brasil realizou em meados do século passado o dever de casa e, ainda, conta com recursos naturais abundantes, possibilitando matéria-prima renovável.

Isto faz do país uma potência exportadora de energia no cenário global. Inclusive, a madura cadeia energética brasileira contribui para a produção e exportação de hidrogênio verde, o que torna o mercado mais estratégico e competitivo. Entretanto, nossa atual matriz limpa e diversificada, possibilita um protagonismo restrito à matriz energética.

Afinal, ainda precisamos caminhar rumo ao Mercado Livre de Energia (MLE), assim como os países avançados e determinados estados dos EUA já fizeram. Demandando inovação tecnológica e, sobretudo, modernização de suas infraestruturas, o Brasil possui inúmeros desafios no que diz respeito à eficiência energética.

Hoje, a diversificação, com a inclusão de novas fontes e tecnologias como a microgeração distribuída, pode transformar o país em um líder global em sustentabilidade. É crucial que o Brasil avance e impulse a expansão do mercado livre de energia, a fim de garantir desenvolvimento econômico, social e ambiental equilibrado.

Mais do que uma visão holística, o setor energético brasileiro demanda inovação na relação de consumo da energia. Isto é, tanto o país como o consumidor precisam assumir o protagonismo da

cadeia. Se eu posso optar pela minha operadora de telecom, se consigo palear os melhores hotéis e pousadas para uma viagem nacional ou internacional, por que não consigo determinar meu fornecedor de energia?

Neste sentido, o Brasil requer a famosa desintermediação ofertada em aplicativos como Airbnb, Booking, Hotéis.com, entre tantos outros. Este processo traz o que os americanos nomeiam XaaS ou everything as a service, possibilitando assim que a sociedade tenha autonomia ao escolher sua moradia, hospedagem, operadora de telefone, etc.

A partir do modelo Energy as a Service, por exemplo, os brasileiros pagam por um serviço de energia sem precisar realizar um investimento inicial com equipamentos, instalação, manutenção ou infraestrutura. Ou seja, o cidadão contrata um plano de assinatura viabilizado por empresas do setor e, em troca do pagamento recorrente, recebe serviços relacionados à energia que vão além da eletricidade.

Isto torna o consumo de acordo com o perfil do cliente, em que ele é bem atendido e suprido, além de possibilitar o acesso a preços justos e aceitáveis para a sociedade como um todo. Isto muda a relação que temos com a energia, uma vez que, atualmente, o segmento energético somente é visto quando há algo de errado, seja um apagão ou qualquer fricção tanto para a nossa vida como para o nosso cotidiano.

Portanto, precisamos transformar a utilização da energia em um serviço de excelente qualidade e não somente um ativo. Assim como a economia, tudo na energia segue um trade off. A matriz energética demanda mais diversificação para que haja previsibilidade das fontes de energia, ao mesmo tempo que precisamos tornar a energia protagonista da nossa vida. Não à toa, o segmento requer emergencialmente uma ampla e acelerada inovação rumo ao clientelismo.

(*) - É CEO e fundador do Grupo Safira (<https://gpsafira.com.br/home>).

IA transforma recrutamento e aumenta a precisão das contratações

A inteligência artificial (IA) vem ganhando espaço como uma aliada para otimizar o recrutamento e seleção de profissionais, trazendo eficiência e precisão às contratações.

Ferramentas de IA permitem às equipes de Recursos Humanos automatizar tarefas repetitivas, fazer a triagem dos candidatos e analisar dados, agilizando o processo e reduzindo os erros de contratação.

Com isso, empresas de todos os portes se beneficiam, economizando tempo e direcionando o foco para a análise dos talentos mais adequados.

Segundo o estudo "State of AI in Talent Acquisition 2023", realizado pela consultoria Deloitte, cerca de 42% das empresas globais já utilizam inteligência artificial para automatizar etapas do recrutamento, desde a seleção de currículos até entrevistas iniciais, indicando um avanço no uso dessa tecnologia. O levantamento aponta ainda que 73% dos entrevistados afirmam que o uso de IA eleva a qualidade das contratações.

Alisson Souza, CEO e fundador da abler, startup dedicada a gerar empregabilidade em Consultorias de RH e PMEs, destaca o impacto que a IA oferece para simplificar o processo de seleção. "A inteligência artificial é um recurso poderoso para o recrutamento. Ferramentas como o TalentIA, que utilizamos, conseguem reduzir significativamente o tempo gasto em



tarefas manuais, permitindo que os profissionais de RH se concentrem em uma análise mais estratégica. Isso faz toda a diferença na busca pelos candidatos ideais", afirma.

• **A triagem automatizada de currículos acelera o processo** - Com o suporte de tecnologias de IA, a curadoria de currículos passa a ser mais rápida e precisa. Sistemas como o Disc.IA, que analisam perfis comportamentais com base em dados e geram relatórios personalizados com ajuda da inteligência artificial, identificam competências e traços alinhados aos requisitos da vaga, diminuindo as chances de contratação de candidatos inadequados.

Esse cruzamento inteligente de dados é um dos fatores que vêm motivando as empresas a investir em IA. Além de agilizar

essa etapa, a inteligência artificial também permite o ranqueamento de candidatos, priorizando aqueles com perfis mais próximos das exigências da função. A análise automatizada reduz possíveis vieses pessoais e erros humanos e facilita o trabalho dos recrutadores, que recebem uma pré-seleção organizada e podem aprofundar a avaliação dos talentos mais promissores.

Souza aponta que, com a IA, as empresas ganham em velocidade e em qualidade de contratação. "Quando aplicamos IA, conseguimos automatizar processos para chegar mais rapidamente aos candidatos que realmente têm potencial dentro daquele contexto, economizando tempo e aumentando a taxa de retenção. Essa precisão é fundamental para pequenas e médias empresas, que muitas vezes não dispõem de grandes equipes

para processos seletivos longos", explica.

• IA facilita a experiência do candidato e do recrutador - Outra vantagem do uso de IA está na experiência do candidato, que passa por um processo mais estruturado e menos demorado, refletindo a imagem de uma empresa organizada e atenta às inovações tecnológicas. Para o recrutador, o ganho é igualmente visível, pois a automação facilita o monitoramento das etapas do processo e garante que o contato com os candidatos seja feito no momento adequado.

Além disso, a análise preditiva baseada em inteligência artificial pode sugerir etapas de desenvolvimento para candidatos que não são aprovados de imediato, oferecendo uma visão de melhoria contínua para aqueles que buscam se qualificar.

Souza pontua que, para o futuro, a integração da IA nos processos de seleção será uma necessidade para qualquer empresa que queira acompanhar o mercado. "Acredito que, em poucos anos, o uso da IA será fundamental para o RH. As vantagens já são evidentes e as empresas que se adaptarem mais rapidamente terão um diferencial competitivo na atração de talentos", finaliza o CEO da abler. - Fonte e mais informações: (<https://abler.com.br/>).

Perfil Profissiográfico Previdenciário Eletrônico: por que ele é obrigatório?

Todas as empresas devem emitir o Perfil Profissiográfico Previdenciário Eletrônico (PPP) de seus colaboradores desde janeiro de 2023. Este documento traz os dados informados pela empresa sobre as condições de trabalho e de exposição a agentes prejudiciais à saúde do profissional e é preenchido online no site do "Meu INSS".

Caso o PPP não seja entregue, a empresa pode pagar uma multa que pode variar com base na gravidade dos atos. Antes de 2023 o PPP era emitido de forma física, assim como, a importância do documento ser avaliado por um especialista a fim de garantir que foi preenchido de forma correta.

A advogada previdenciária e CEO da Brisola Advocacia, Isabela Brisola, explica que o Perfil Profissiográfico Previdenciário Eletrônico tem o intuito de:

- Comprovar as condições para habilitação de benefícios e serviços previdenciários, em particular, o benefício de aposentadoria especial;
- Prover o trabalhador de meios de prova produzidos pelo empregador perante a Previdência Social, a outros órgãos públicos e aos sindicatos, para garantir todo direito decorrente

da relação de trabalho, seja ele individual, difuso ou coletivo;

- Prover a empresa de meios de prova produzidos em tempo real, de modo a organizar e a individualizar as informações contidas em seus diversos setores ao longo dos anos, possibilitando que a empresa evite ações judiciais indevidas relativas a seus trabalhadores;

- Possibilitar aos administradores públicos e privados acesso a bases de informações fidedignas, como fonte primária de informação estatística, para desenvolvimento de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como definição de políticas em saúde coletiva.

Não existe prazo para preenchimento do PPP, entretanto, ele deve estar sempre atualizado e entregue de imediato quando solicitado pelo trabalhador. Caso a empresa não emita o Perfil Profissiográfico Previdenciário Eletrônico e rejeite o contato, o profissional deve buscar outros documentos que comprovem o vínculo.

"O profissional deve procurar um advogado previdenciário que o orientará a buscar outros documentos que comprovem o vínculo. Se a empresa já tiver encerrado suas atividades, é

possível solicitar a certidão de baixa, que contém o CNPJ da empresa e pode ser obtida no site da Receita Federal. Documentos antigos também podem ser usados como prova", explica Isabela.

O PPP é essencial no momento de solicitar uma aposentadoria especial, visto que, o documento pode ajudar a comprovar a atividade de risco desenvolvida pelo trabalhador. Ainda assim há necessidade de verificação se os agentes nocivos estão acima do limite de tolerância para viabilizar esse pedido.

"A empresa deve entregar o PPP no momento em que dá baixa na carteira de trabalho do profissional, caso isso não ocorra, o colaborador deve pedir o documento. Pois, sem ele, não é possível solicitar a aposentadoria especial", ressalta a advogada previdenciária. O documento deve ser preenchido por um engenheiro de segurança ou médico do trabalho através da plataforma: Meu INSS (<https://meu.inss.gov.br/#/login>).

Profissionais que passaram a emitir o PPP a partir de janeiro de 2023, podem consultar a sua documentação a qualquer momento através da plataforma. - Fonte e mais informações: (<https://brisolaadvocacia.com.br/>).

Para veiculação de seus Balanços, Atas, Editais e Leilões neste jornal, consulte sua agência de confiança, ou ligue para

3106-4171