Documento do Banco Interamericano de Desenvolvimento

**Brasil**

**Programa de investimento e infraestrutura energética – CELESC-D**

**(BR-L1491)**

**Estratégia de Género**

(versão em português)

Este documento foi preparado por: CELESC-D e da equipe de projeto do BID.

**ESTRATÉGIA DE GÊNERO**

1. **Situação Problema**

Estatísticas do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) apontam que no Brasil no universo das empresas de infraestrutura pública dos setores de eletricidade gás e água somente 18% do contingente empregado está composto por mulheres[[1]](#footnote-1).

Na Celesc essa baixa representatividade de mulheres no quadro de funcionários, bem como a predominância de sua atuação em funções administrativa e não técnicas (na denominada área-meio), em detrimento de sua atuação em atividades técnicas (na chamada área- fim), é bastante evidenciada.

Dos 3290 funcionários da Celesc em exercício em janeiro de 2017 somente 19% eram representantes do sexo feminino, sendo que destas funcionárias 48% se encontravam atuando em funções administrativas (ver Quadro 01) e somente 3% em cargos técnicos. Por exemplo o cargo de eletricista, dos 1222 cargos ocupados somente um estava ocupado por uma mulher; dos 196 engenheiros da empresa somente 11 são mulheres.

**QUADRO 01: FUNCIONÁRIOS DA CELESC (JANEIRO/2017)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cargo** | **Quadro em Exercício** | **Quantidade de Homens** | **Quantidade de Mulheres** | **% de Mulheres** |
| ADMINISTRADOR | 80 | 56 | 24 | 30 |
| ADVOGADO | 48 | 25 | 23 | 48 |
| AGENTE SERVIÇO (QE) | 14 | 9 | 5 | 36 |
| AJUDANTE TÉCNICO (QE) | 4 | 4 | 0 | 0 |
| ANALISTA NÍVEL SUPERIOR | 10 | 5 | 5 | 50 |
| ANALISTA RECURSOS HUMANOS (QE) | 2 | 1 | 1 | 50 |
| ANALISTA SISTEMAS | 34 | 24 | 10 | 29 |
| ARTÍFICE (QE) | 4 | 4 | 0 | 0 |
| ASSESSOR ADMINISTRAÇÃO (QE) | 3 | 1 | 2 | 67 |
| ASSISTENTE ADMINISTRATIVO | 581 | 298 | 283 | 49 |
| ASSISTENTE SOCIAL | 8 | 0 | 8 | 100 |
| ATENDENTE COMERCIAL | 231 | 76 | 155 | 67 |
| AUDITOR (QE) | 1 | 1 | 0 | 0 |
| AUXILIAR TÉCNICO (QE) | 102 | 100 | 2 | 2 |
| CONTADOR | 48 | 31 | 17 | 35 |
| DESPACHANTE (QE) | 24 | 24 | 0 | 0 |
| DIGITADOR (QE) | 3 | 1 | 2 | 67 |
| ECONOMISTA | 35 | 29 | 6 | 17 |
| ELETRICISTA | 1222 | 1221 | 1 | 0 |
| ENGENHEIRO | 196 | 185 | 11 | 6 |
| ESCRITURÁRIO (QE) | 26 | 20 | 6 | 23 |
| GUARDA (QE) | 1 | 1 | 0 | 0 |

*Continua..*

*Conclusão do Quadro 01...*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cargo** | **Quadro em Exercício** | **Quantidade de Homens** | **Quantidade de Mulheres** | **% de Mulheres** |
| INSTRUTOR (QE) | 4 | 3 | 1 | 25 |
| LEITURISTA (QE) | 6 | 6 | 0 | 0 |
| MECÂNICO VEÍCULOS (QE) | 2 | 2 | 0 | 0 |
| MÉDICO | 1 | 1 | 0 | 0 |
| MOTORISTA (QE) | 7 | 7 | 0 | 0 |
| OPERADOR COMPUTADOR (QE) | 6 | 4 | 2 | 33 |
| PROGRAMADOR (QE) | 7 | 7 | 0 | 0 |
| TÉCNICO CONTABILIDADE | 36 | 17 | 19 | 53 |
| TÉCNICO INDUSTRIAL | 511 | 492 | 19 | 4 |
| TÉCNICO NÍVEL MÉDIO | 3 | 0 | 3 | 100 |
| TÉCNICO SEG TRABALHO | 28 | 22 | 6 | 21 |
| TELEFONISTA | 2 | 0 | 2 | 100 |
| **TOTAL** | **3,290** | **2,677** | **613** | **19** |

1. **Justificativa**

Apesar do aumento significativo nos últimos anos da participação feminina no mercado do trabalho no Brasil[[2]](#footnote-2), as mulheres ainda apresentam menor e desigual inserção em empresas do setor elétrico em geral e, também, na Celesc em particular.

Diversos fatores contribuíram ao longo do tempo para consolidar a predominância masculina no mercado de trabalho do setor elétrico.

A origem das desigualdades de gênero pode estar vinculada a diferenças instituídas no âmbito da família e escola, permeando a cultura vigente e as instituições; desde a infância as meninas são encaminhadas para certas habilidades mais ligadas aos cuidados com o próximo e, de maneira naturalizada e encoberta, discriminadas ou desencorajadas nas ciências exatas, o que se consolida nas universidades e no mercado de trabalho[[3]](#footnote-3).

As desigualdades de gênero se refletem, então, em menores oportunidades para atuação de mulheres no setor, em menores perspectivas de crescimento profissional e, em muitos casos, em menores salários.

No entanto, a participação das mulheres em empresas de serviços básicos, incluindo as empresas de energia elétrica, não só poderia ajudar a melhorar a situação delas, mas também das empresas. Diversos estudos demostraram que a diversidade de gênero está ligada com “melhorias esperadas no desempenho das empresas”[[4]](#footnote-4). Isto resulta do fato de que as mulheres possuem estilos de gestão diversos aos dos homens, já que elas tendem a (i) desenvolver as capacidades dos seus colaboradores, (ii) alcançar formas de comunicação mais eficientes, e (iii) promover processos de toma de decisão mais participativos, dentre outros. Esta evidência “sugere que a mitigação das disparidades de gênero e a melhoria da participação das mulheres no mercado de trabalho poderiam incrementar eficiência operacional que agregue maior valor para as empresas de serviços básicos”[[5]](#footnote-5). Por exemplo, um estudo feito pelo Amsterdam College of Applied Sciences encontrou que os equipes compostos por um número mais equilibrado de mulheres e homens tem melhores rendimentos econômicos que os equipes dominados por homens[[6]](#footnote-6).

Além disso, outros estudos tenham demostrado que grupos de trabalho diversos, incluído a diversidade de gênero, resultam em maior inovação e criatividade porque promove a pesquisa de mais informação e a apresentação de perspectivas diferentes, resultando em melhores processos de decisão e de resolução de problemas[[7]](#footnote-7). As empresas com maior diversidade entre seus empregados conseguem também atrair os talentos top, uma cultura mais orientada pelos clientes, um incremento da satisfação de seus empregados e uma redução dos conflitos entre os empregados[[8]](#footnote-8).

Considerando estes benefícios advindos de uma maior igualdade de gênero, a Celesc vem empreendendo esforços para a igualdade de gênero na área de Responsabilidade Socioambiental[[9]](#footnote-9), no que se refere ao princípio institucional de preservação de direitos humanos mediante eliminação da discriminação no emprego e a valorização da diversidade. Igualmente, a Celesc tenha aderido ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal.

Além disso, é importante observar que a Responsabilidade Socioambiental da Celesc pressupõe planejamento estratégico na definição de metas e ações corporativas, norteado na tríplice dimensão: econômica, social e ambiental. Ou seja, o conceito de Responsabilidade Socioambiental na Celesc está intimamente relacionado com o Planejamento Estratégico da empresa apresentado nos termos do Plano Diretor Celesc 2030[[10]](#footnote-10).

Este Plano foi aprovado em 22/11/2012 pelo Conselho de Administração da empresa e estabeleceu as bases para os próximos ciclos de planejamento estratégico detalhando seus fundamentos, metas financeiras, físicas e de sustentabilidade, objetivos e resultados a serem perseguidos e atingidos pela Companhia nos próximos 5, 10 e 15 anos.

Elaborado a partir de estudos de cenários e oportunidades, o Plano Diretor foi concebido para indicar o horizonte de longo prazo para a consolidação de uma empresa forte e sustentável. Este Plano Diretor está sedimentado nas expectativas dos interessados – Governo do Estado responsável por promover o desenvolvimento de Santa Catarina, acionistas da empresa, setores produtivos e comunidade, nas suas competências chave, nos desafios estratégicos do setor e nas oportunidades de melhoria de desempenho.

Entretanto, destarte os esforços empreendidos, na Celesc ainda não estão institucionalizadas atividades proativas e ações afirmativas para a abordagem de questões de gênero. A realidade e que a atuação da empresa tem se limitado a realizar ações informativas que precisam ser complementadas para que se busque uma maior igualdade de gêneros no ambiente corporativo e no contexto social no qual se insere, de forma que a empresa passe a colaborar como agente transformador da cultura existente.

Portanto, atuar na redução da desigualdade de gênero, permitirá fortalecer o compromisso de Responsabilidade Socioambiental da Celesc e atende a metas estabelecidas para o desenvolvimento sustentável da empresa.

1. **Ações da Empresa**

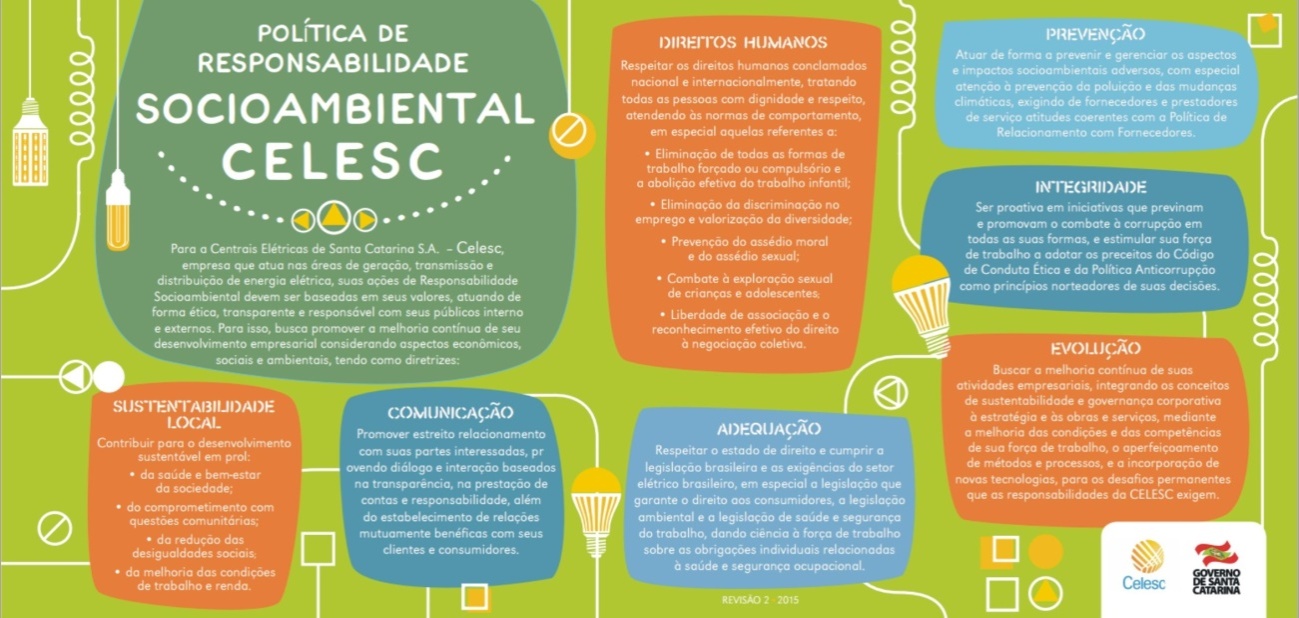
A Centrais Elétricas de Santa Catarina S. A. (CELESC), sociedade de economia mista, controladora da Celesc Distribuição S.A, passou a adotar, a partir da aprovação do Plano Diretor Celesc 2030, princípios e valores de planejamento estratégico, compreendendo:

* Satisfação dos clientes, acionistas, empregados e fornecedores.
* Confiabilidade junto a todos os públicos com os quais a Empresa se relaciona.
* Qualidade dos processos e resultados.
* Ética, transparência e profissionalismo.
* Responsabilidade Socioambiental.
* Segurança e qualidade de vida.

Para a empresa, a Responsabilidade Socioambiental é a forma ética por meio da qual a Empresa desenvolve todas as suas ações, suas políticas, suas práticas, suas atitudes, com a comunidade e com a sua força de trabalho. Enfim, a forma como age com todos os seus públicos, interna e externamente.

Essa responsabilidade, plural, distributiva, sustentável e transparente, se traduz no compromisso da empresa em contribuir para o (i) desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem-estar da sociedade, (ii) consideração das expectativas das partes interessadas, (iii) conformidade com a legislação aplicável, (iv) consistência com as normas internacionais de comportamento, e (v) integração à organização e na praticada em suas relações.

Dentre os princípios que norteiam a Política de Responsabilidade Socioambiental está estabelecido o princípio de respeito aos direitos humanos no que se referem também a “repudiar e coibir qualquer prática de discriminação por questões de etnia/raça, estado civil, condição física e mental, idade, religião, credo, sexo (gênero), classe social ou qualquer outra”, destacando-se “eliminação da discriminação no emprego e valorização da diversidade” (ver Figura 1).



**Figura 01: Política de Responsabilidade Socioambiental da Celesc:**

**Destaque para o Princípio de Direitos Humanos**

Reconhecida a existência de desequilíbrio na igualdade de gênero, a Celesc identifica oportunidade de melhoria no desenvolvimento de uma estratégia de gênero e diversidade que busque atender às premissas estabelecidas no seu compromisso de Responsabilidade Socioambiental.

1. **Proposição de Estratégia de Gênero.**

É objetivo da Celesc desenvolver e implementar uma estratégia no programa Jovem Aprendiz, a fim de incentivar uma maior participação de gênero na Celesc-D que, consequentemente, promova a igualdade e a inclusão no ambiente corporativo, sendo composta por diversas frentes de ação complementares, dentre as quais se destacam: (i) diagnóstico e proposta de estratégia de gênero; (ii) adaptação do Projeto Jovem Aprendiz; e (iii) implementação das atividades de gênero dentro do Projeto Jovem Aprendiz identificadas pela estratégia.

* 1. Diagnóstico e Proposta de Gênero e Diversidade na Celesc

Tendo em vista que o combate à desigualdade de gênero se faz com ações afirmativas e concretas, a Celesc pretende realizar estudos, diagnósticos e empreender ações para a institucionalização de uma estratégia de gênero no Projeto Jovem Aprendiz que serva como base para possíveis iniciativas de gênero na empresa no futuro e que se agreguem as demais políticas vigentes[[11]](#footnote-11), passando a promover conscientização e capacitação e, por fim, desenvolvendo programas especiais voltados à ampliação da igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres.

Para a institucionalização da estratégia de gênero a empresa atuará na:

* Elaboração de diagnóstico sobre questões relacionadas a gênero na empresa, tais como o desenvolvimento duma linha de base do número e distribuição de funcionários da Celesc por sexo e por cargos e salários, área de atuação e formação dos funcionários por sexo, aspectos abordados pela Celesc na sua Política de Responsabilidade Social no que se refere a gênero e interfaces institucionais, dentre outros;
* Elaboração de informe sobre a questão de gênero no Projeto Jovem Aprendiz, com vistas a documentar a situação verificada;
* Preparação de informe sobre a questão de gênero na Celesc, com vistas a documentar a situação verificada;
* Elaboração e proposição de atuação estratégica de gênero tendo por base o diagnóstico realizado, e enfocado principalmente no Projeto Jovem Aprendiz;
* Definição de metas e indicadores para o monitoramento da evolução das questões associadas à promoção de igualdade de gênero no Jovem Aprendiz;
* Apoio para a apresentação e a realização de seminários internos e/ou palestras para a institucionalização da estratégia.
  1. Adaptação do Projeto Jovem Aprendiz

A Celesc pretende lançar mãos de instrumentos que favoreçam o rompimento de paradigmas culturais que resultam na desigualdade, tais como o Projeto Jovem Aprendiz.

A crescente violência apresentada pelos institutos de pesquisas e mencionada pela mídia é vivenciada pela sociedade, mais especificamente pelos jovens, maiores vítimas da violência, do desemprego e da falta de oportunidades concretas, destacando ainda dentro desse grupo a questão das mulheres, que ainda sofrem os maiores números de abuso de todos os tipos e tem perspectivas de emprego e de salários menores.

O Projeto Jovem aprendiz está integrado ao Programa Celesc de Responsabilidade Socioambiental e visa à implementação do Programa Nacional de Aprendizagem – Menor Aprendiz, atendendo a determinação da Lei 10.097/2000 e Dec. 5.598/2005, na Administração Central e Agências Regionais.

O objetivo geral do Projeto Jovem Aprendiz compreende a contratação de jovens de 14 a 16 anos oriundos de famílias em situação de vulnerabilidade social, assegurando-lhes formação técnico-profissional através de atividades práticas e cursos de aprendizagem, compatíveis com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, por um período máximo de dois anos, nos termos da Lei nº. 10.097/2000 e do Decreto nº. 5.598/2005.

O projeto Jovem Aprendiz será estruturado considerando a possibilidade de promover oportunidades a jovens, em especial jovens mulheres, em situação de vulnerabilidade social e contribuir para a construção de conhecimento visando à inclusão no mercado do trabalho, com enfoque no setor elétrico, tendo em vista o aprendizado adquirido no período de experiência na Empresa.

A formação técnico-profissional dos jovens aprendizes consiste em atividades teóricas (aulas) e práticas (na empresa), organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. Atualmente estas atividades contemplam aprendizado nas áreas administrativas e de atendimento ao cliente.

Para fortalecer a implementação da estratégia de gênero, o Projeto Jovem Aprendiz passará a incluir palestras e/ou cursos destinados a ampliar os conhecimentos dos participantes em temas relacionados ao setor de energia elétrica, criando uma base de conhecimentos sólidos para sua futura inserção no mercado de trabalho, enfocando principalmente o desenvolvimento de jovens aprendizes mulheres para ingressarem em atividades técnicas. Especificamente, os jovens aprendizes serão encaminhados para a realização de aulas de conhecimento em eficiência energética, saúde e segurança, inclusive com noções de eletricidade básica, dentre outros.

Investindo nesta formação técnica-profissional a Celesc pretende fomentar o interesse de novas gerações, principalmente dentro de uma perspectiva de gênero, para participação no mercado de trabalho do setor elétrico.

Destacam-se, então, como objetivos específicos do Projeto Jovem Aprendiz:

* Criar oportunidades de trabalho e renda para jovens em situação de vulnerabilidade social;
* Contribuir na construção de conhecimento de jovens para inserção no mercado de trabalho, preferencialmente em áreas relacionadas às atividades do setor elétrico;
* Promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, com participação em atividades de capacitação em áreas técnicas do setor de energia;
* Sensibilizar e envolver os empregados da Celesc na formação dos jovens;
* Estimular a permanência do jovem na escola.

Espera-se com essa ação no Projeto Jovem Aprendiz a visualização de nova perspectiva de mercado de trabalho entre os jovens, sendo o Projeto um agente transformador do ambiente corporativo e da sociedade no que se refere à inclusão de gênero.

Ao longo da execução dos ciclos[[12]](#footnote-12) do Projeto Jovem Aprendiz, a Celesc estudará metas para direcionamento dos jovens aprendizes ao mercado de trabalho com enfoque no setor elétrico, atuando junto a seus fornecedores e, também, aproveitando dos cursos de eletricista que a Celesc oferece cada dois anos.

O Projeto oferece como benefícios:

* Salário e encargos sociais – Meio salário mínimo; Fundo de Garantia; férias; décimo terceiro. Dec. 5.598/2005, Art. 17° e 18º: ao aprendiz será garantido o salário mínimo hora. A Empresa optou por 4 horas de atividades diárias, sendo meio salário mínimo;
* Vale-transporte – art. 27: “É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei n° 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.”
* Vale-alimentação ou vale-lanche (22 vales por mês no valor de R$6,50 cada) - considerando o curto espaço de tempo no deslocamento, e suas condições socioeconômicas, a Empresa concedeu entendendo que esse proporcionará condições de manter maior aproveitamento no processo ensino-aprendizagem dos jovens;
* Seguro contra acidentes pessoais – para invalidez permanente total ou parcial por acidente R$10.000,00 (dez mil reais) e para despesas médico-hospitalares no valor de R$1.000,00 (um mil reais). Considerando a responsabilidade da Empresa com relação aos jovens e também suas condições socioeconômicas, deliberado pela Diretoria Colegiada em 14 de abril de 2007 (Deliberação nº161/2007).

Especificamente, a Celesc pretende, a mediano prazo, que as jovens aprendizes mulheres que tenham concluído o ciclo do Projeto passem a ter prioridade no ingresso nos cursos de formação de eletricistas, periodicamente fornecidos pela empresa. Na continuidade do Projeto, que após a adoção de estratégia de gênero e diversidade possibilitará que os jovens encerrem o ciclo mais habilitados para o setor de energia elétrica, a Celesc incentivará o ingresso destes no curso de formação de eletricistas de rede, estimulando a participação de mulheres no setor.

* 1. Implementação das atividades de gênero

Finalmente, uma vez elaborada a proposta da estratégia de gênero, a Celesc, com apoio do BID, implementará de forma progressiva algumas atividades identificadas nessa estratégia. As atividades a ser implementadas no marco do projeto do BID serão selecionadas conforme a prioridade destas e ao contexto na empresa. Se espera que as atividades selecionadas sejam complementarias entre elas e permitam trabalhar o tema de gênero em diferentes níveis dentro da empresa.

1. **Atividades gênero e matriz de resultados**

5.1 Atividades de gênero

Como mencionado na seção anterior, a estratégia incluirá: i) a realização dum diagnóstico de género da Celesc a fim de definir as possível atividades a ser implementadas pala empresa para promover uma maior igualdade de gênero; ii) a elaboração duma proposta com a estratégia de género para a Celesc, enfocada principalmente no Programa Jovem Aprendiz; iii) e a adaptação do programa “Jovem Aprendiz” que terá como um de seus objetivos capacitar as mulheres y homens em situação de vulnerabilidade em temas ligados ao setor eléctrico para gerar seu interesse no tema y desenvolver habilidades necessárias para atraí-los ao setor; y iv) a definição e posta em marcha das atividades de gênero dentro da empresa em base as recomendações del diagnóstico.

5.2 Matriz de resultados.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Produto** | | **Unidade de Medida** | **Linha de Base** | **Ano 1** | **Ano 2** | **Ano 3** | **Ano 4** | **Ano 5** | **Médio de Verificação** |
| Estratégia de gênero da Celesc desenhada, desenvolvida e implementada. | | | | | | | | | |
| Diagnóstico de gênero realizado | | Estudo | 0 | 1 |  |  |  |  | Produto apresentado |
| Proposta da estratégia de género com sua respetiva metodologia de monitoração de implementação | | Estudo | 0 |  | 1 |  |  |  | Produto apresentado |
| Porcentagem de jovens incrementam seus conhecimentos em temas del setor eléctrico[[13]](#footnote-13) | Mulheres | Porcentagem | 0 |  |  | 40% |  | 60% | Exame de conhecimento implementado antes e despois da capacitação |
| Homens | Porcentagem | 0 |  |  | 40% |  | 60% |
| Atividades pro-igualdade de género implementadas na Celesc | | Atividades | 0 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | Relatorias anuais |

1. BID (2017). Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS): Datos América Latina disponibles 2014. [↑](#footnote-ref-1)
2. A taxa de participação laboral feminina no Brasil incremento de 44.5% a 59.4% entre 1990 e 2015 . Fonte: CEPAL. [↑](#footnote-ref-2)
3. Por exemplo, as mulheres no Brasil representam 65% dos empregados do setor de serviços sociais. Ver: BID (2017). Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS): Datos América Latina disponibles 2014. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ver: Hunt, Vivian et al. (2015). Diversity Matters. McKinsey & Company; Ernst and Young (2016). Women in Power and Utilities; Catalyst (2013). Why Diversity Matter; and Noland, Marcus et al. (2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Peterson Institute for International Economics. [↑](#footnote-ref-4)
5. USAID (2016). Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities. [↑](#footnote-ref-5)
6. Catalyst (2013). Why Diversity Matter. [↑](#footnote-ref-6)
7. Phillips, Katherine ([2014](https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/)). How Diversity Makes Us Smarter in Scientific American. [↑](#footnote-ref-7)
8. Hunt, Vivian et al. (2015). Diversity Matters. McKinsey & Company. [↑](#footnote-ref-8)
9. Por exemplo, em 2016, a Celesc aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal. [↑](#footnote-ref-9)
10. O Estatuto Social da Celesc Holding, aprovado em 29.03.2012 pela Assembleia Geral de Acionistas, exige a elaboração de um Plano Diretor da Companhia com revisões anuais. [↑](#footnote-ref-10)
11. A Celesc possui implementadas: (i) Política de Responsabilidade Socioambiental, (ii) Política de Comunicação, Política Anticorrupção, (iii) Política de Divulgação de Informações e de Negociação de Ações, (iv) Política de Gestão Estratégica de Riscos e Controles Internos, (v) Política de Relacionamento com Fornecedores, (vi) Política de Segurança e Saúde do Trabalho, (vii) Política de Relacionamento Comercial, (viii) Código de Ética, (ix) Declaração de Mudanças Climáticas, (x) Programa de Relacionamento Comunitário. [↑](#footnote-ref-11)
12. O Projeto Jovem Aprendiz é composto por ciclos de 2 (dois) anos, que correspondem ao tempo de permanência dos jovens no ambiente corporativo da Celesc. [↑](#footnote-ref-12)
13. O projeto “Jovem Aprendiz” inicia cada dois anos e tem uma duração de dois anos. Durante os 5 anos da execução do Programa, dois grupos de jovens (classe 2020 y 2022) serão monitorados y avaliados com o fim de medir seus conhecimentos sobre o setor elétrico. [↑](#footnote-ref-13)