

**SOMOS MULHERES. SOMOS ENERGÉTICAS. SOMOS FORTES**

## VEM COM A GENTE PRAS LUTAS QUE TRANSFORMAM VIDAS!

**ELETRICITÁRIAS E GASISTAS UNIDAS NA LUTA PARA DEFENDER DIREITOS E AVANÇAR NAS CONQUISTAS**

Desde setembro do ano passado, o Coletivo de Mulheres e a Área de Formação do Sinergia CUT estão promovendo o FormaSin Mulher, curso de capacitação que partiu da análise de que é preciso intensificar a participação feminina nos sindicatos e ousar novas formas de fazer e de pensar...



... Um espaço formativo permanente para fortalecer a luta por igualdade de gênero e o combate a qualquer discriminação, violência, assédio moral e sexual.



Fotos: Arquivo Sinergia CUT



O Coletivo de Mulheres do Sinergia CUT é formado por **dirigentes sindicais e representantes sindicais** das entidades que compõem o projeto Sinergia CUT. As trabalhadoras das entidades são convidadas a participar das atividades, assim como as mulheres de base da categoria energética.

Todos os anos são realizadas **atividades complementares**: 8M, 21 dias de ativismo, FormaSin Mulher, Outubro Rosa, confraternização, palestras e cursos, entre outras. Todas as dinâmicas realizadas pelo Coletivo possuem dois momentos: um de atividade (reunião, curso, palestra) e outro de **acolhimento** com café para socialização.

**Atualmente**, o Coletivo de Mulheres conta com nove participantes entre dirigentes e representantes de base das empresas energéticas paulistas: **Rosana Gazzolla, Cibele Granito, Fabiana Pinge, Fernanda Pimentel, Gislene Corrêa, Rosana Grigoletto, Magali Marques, Márcia Ferreira e Soraya Vigarinho.**

A **proposta** é criar um grupo com todas as mulheres dirigentes e representantes de base das entidades do projeto Sinergia CUT para propiciar **melhor acesso à informação sobre atividades e cursos do Coletivo**, além de estimular a participação conforme disponibilidade de agenda. Neste sentido, as entidades devem encaminhar os referidos dados.

### OBJETIVOS

- 1 - Intensificar a organização e a participação das mulheres eletricitárias e gasistas da base no Sinergia CUT.
- 2 - Ampliar a participação das mulheres do Coletivo nos espaços de representação dentro e fora da entidade.
- 3 - Qualificar a direção do Sindicato ao debate sobre gênero.
- 4 - Implementar ações na defesa e ampliação de direitos das mulheres.



ADVOGADA FALA SOBRE COMBATE À VIOLÊNCIA

THAIS CREMASCO EM ENTREVISTA

Na sua opinião, como o sindicato pode contribuir no enfrentamento das diversas formas de violência contra a mulher?

Os sindicatos desempenham um papel essencial no enfrentamento da violência contra a mulher, tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade. Uma das formas mais eficazes de atuação é por meio da negociação coletiva, garantindo cláusulas que protejam trabalhadoras vítimas de violência, como estabilidade no emprego, afastamento remunerado e suporte dentro das empresas. Além disso, a conscientização é uma ferramenta poderosa. Campanhas educativas e informativas ajudam a desconstruir a normalização da violência e do assédio, criando um ambiente mais seguro e acolhedor.

Outro aspecto fundamental é o suporte direto às trabalhadoras. O sindicato pode oferecer assistência jurídica e psicológica, orientando vítimas sobre medidas protetivas, direitos trabalhistas e ações judiciais cabíveis. Para isso, é essencial que as lideranças sindicais estejam preparadas para identificar e lidar com essas situações, promovendo treinamentos específicos sobre o tema. Além disso, a criação de canais de denúncia seguros e anônimos dentro das entidades sindicais pode incentivar mais mulheres a relatarem casos de violência e buscarem apoio.

A luta sindical também precisa se estender para a defesa de políticas públicas eficazes. Ao pressionar por medidas concretas e atuar junto ao poder público, os sindicatos contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Dessa forma, a atuação sindical não se limita à proteção individual das trabalhadoras, mas se torna um instrumento de transformação social, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e comprometidos com a equidade de gênero.

As ações que o Coletivo de Mulheres do Sinergia Cut promove são importantes no combate à violência contra as mulheres?

As ações promovidas pelo Coletivo de Mulheres do Sinergia CUT são fundamentais no combate à violência contra as mulheres, pois vão além da denúncia e acolhimento, atuando também na garantia de direitos que protejam e fortaleçam as trabalhadoras. A proposta de pauta de reivindicações para a Campanha Salarial de 2025 reflete essa preocupação ao incluir medidas que impactam diretamente a vida das mulheres no ambiente de trabalho e fora dele.

A ampliação da faixa etária para o auxílio-creche e o aumento da licença-maternidade para 180 dias são medidas que garantem mais segurança para as mães no mercado de trabalho, reduzindo o risco de demissões e dificuldades na conciliação entre maternidade e carreira. A ampliação da licença-paternidade para 20 dias também é essencial, pois incentiva a divisão mais equilibrada das responsabilidades parentais e contribui para a desconstrução do papel da mulher como única responsável pelo cuidado dos filhos.

A inclusão de cláusulas específicas para proteção de mulheres vítimas de violência doméstica e de qualquer forma de violência no ambiente de trabalho, envolvendo as CIPAAs, é um avanço significativo. O suporte institucional e a criação de mecanismos de acolhimento garantem que as vítimas não fiquem desamparadas, além de pressionar as empresas a adotarem uma postura ativa no combate à violência. A criação de cláusulas de incentivo e oportunidades para mulheres também contribui para a redução das desigualdades estruturais que dificultam o crescimento profissional feminino.

Além disso, a garantia da aplicação da Lei 14.611/2023, que assegura a igualdade salarial entre homens e mulheres, é um dos pontos mais estratégicos na luta contra a desigualdade de gênero. A disparidade salarial não é apenas um reflexo do machismo estrutural, mas também uma forma de violência econômica, que impede que mulheres alcancem independência financeira e saiam



Arquivo Passoi

de ciclos de abuso.

Portanto, essas ações não apenas combatem diretamente a violência contra as mulheres, mas também criam condições para que elas tenham mais autonomia, proteção e dignidade trabalho e na sociedade. Quando os sindicatos incorporam essas pautas em suas reivindicações, estão não apenas garantindo direitos formais, mas promovendo uma mudança estrutural que combate a desigualdade e protege as mulheres de diversas formas de violência, seja ela doméstica, econômica, moral ou institucional.

O Coletivo de Mulheres do Sinergia CUT, ao colocar essas questões no centro da campanha salarial, reforça a importância da atuação sindical na defesa dos direitos das trabalhadoras. Ao assegurar medidas de proteção, incentivar a equidade de oportunidades e exigir o cumprimento da legislação de igualdade salarial, o coletivo não apenas fortalece as mulheres no mercado de trabalho, mas também contribui para um ambiente mais seguro, justo e inclusivo para todas.

Algum recado para encorajar as mulheres a denunciarem as agressões sofridas ao longo da vida?

Mulheres, a violência que enfrentamos não é individual, não é culpa sua e não é um problema privado – é uma questão social e política. O sistema nos quer caladas, com medo, presas a relações abusivas e a ambientes de trabalho hostis, mas juntas somos mais fortes. Não há nada mais revolucionário do que romper o silêncio, porque toda vez que uma de nós denuncia, abre caminho para que outras também tenham coragem de fazer o mesmo.

Denunciar uma agressão não é só um ato de resistência individual, é uma forma de enfrentar um sistema que lucra com a exploração e a opressão das mulheres. É exigir que a sociedade nos enxergue como sujeitos de direitos, como trabalhadoras, como cidadãs que não aceitam ser desrespeitadas.

O feminismo nos ensina que não estamos sozinhas. Se o Estado, as empresas e até mesmo aqueles que deveriam nos proteger nos viram as costas, podemos contar umas com as outras. O sindicato é um espaço de luta, as organizações de mulheres são trincheiras de resistência, e juntas podemos transformar nossa dor em força coletiva.

Então, se você já sofreu ou sofre qualquer tipo de violência – dentro de casa, no trabalho ou em qualquer outro espaço – saiba que sua voz importa. Denunciar é um direito e um ato de coragem que pode salvar vidas. E se um sistema machista e capitalista quer que tenhamos medo, vamos enfrentá-lo de cabeça erguida, porque a luta feminista e a organização das mulheres trabalhadoras são a chave para um futuro onde nenhuma de nós precise mais ter medo.



CAMPANHA SALARIAL 2025

# LUTA PELA IGUALDADE SALARIAL É PRIORIDADE DE TODAS E TODOS

**Direção do Sinergia CUT decide que pauta de reivindicações da categoria vai continuar insistindo na igualdade salarial e de oportunidades entre mulheres e homens para que empresas cumpram o que diz a lei**

Durante a Oficina da Campanha Salarial (CS), realizada em fevereiro passado em Campinas, o Coletivo de Mulheres apresentou várias cláusulas prioritárias para serem incluídas nas pautas de reivindicações a serem entregues para negociação com as empresas. São elas:

- Garantir a aplicação da Lei 14.611 ( igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens ).
- Criar cláusula de incentivo e oportunidade para as mulheres.
- Garantir 180 dias de licença maternidade e paternidade nas empresas que ainda não praticam esse benefício.
- Garantir auxílio creche para mães e pais.
- Criar cláusula de proteção e combate para mulheres vítimas de violência doméstica, e todos os tipos de violência.



Reprodução

Reprodução



## LEI DA IGUALDADE NOS CONTRATOS DE CONCESSÃO

O Sinergia CUT, junto com a CNU, também encaminhou proposta de igualdade salarial na contribuição à Consulta Pública da Aneel para aprimorar a minuta de Termo Aditivo ao Contrato de Concessão das distribuidoras de energia elétrica. A proposta é de inclusão de texto nas Obrigações e Encargos das Distribuidoras: “Estabelecer mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, em especial ao atendimento ao que estabelece a Lei nº 14.611/2023, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023”. A Aneel aceita parcialmente a proposta de inclusão do Sindicato e da Confederação. A nova versão ainda não foi divulgada.

## SINERGIA CUT NOTIFICA EMPRESAS: LEI É CONQUISTA E DEVE SER CUMPRIDA

**Sindicato encaminha carta de Igualdade Salarial para empresas com mais de 100 trabalhadores. Leia:**

**“Assunto:** Adequação à Lei nº 14.611/2023 – Lei de Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens.

Considerando que a legislação sobre Igualdade Salarial entre mulheres e homens compreende a Lei nº 14.611/2023 - *Lei de Igualdade Salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens*, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023 e que tem por objetivo a efetivação de um direito consagrado na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo um importante marco histórico na luta efetiva contra a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho;

Considerando que o Brasil ratificou convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam desse tema (Convenção nº 100 e 111), haja vista que esta é uma luta histórica por justiça social em âmbito global;

Considerando que a *Lei de Igualdade Salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens* visa combater as disparidades e discriminação salariais baseadas em gênero, garantindo que as mulheres recebam salários justos e iguais aos dos homens no desempenho de funções equivalentes;

Considerando que a referida lei obriga as empresas com mais de 100 trabalhadoras e trabalhadores à divulgação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, duas vezes por ano (fevereiro e agosto), sob pena de multa;

Considerando que o relatório aponta os vínculos de trabalho, com grupo ocupacional, diferença de salário contratual e o valor de remuneração mensal permitindo comparar os salários, remunerações por sexo e raça/etnia;

Considerando que com base nessas informações é elaborado e publicado Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios nos meses de março e setembro, na Plataforma de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, em uma ação combinada do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e Ministério das Mulheres;

Considerando que as empresas devem dar ampla divulgação do Relatório de Transparência Salarial, inclusive em locais visíveis para que as trabalhadoras e os trabalhadores possam acessar;

Considerando que para aquelas empresas que, à luz da lei, ainda pra-

ticam desigualdade de gênero no ambiente de trabalho é possibilitada a adequação por meio de Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios e que às entidades sindicais é garantida a participação na sua elaboração e implementação;

Considerando que no Plano de Ação devem contar as medidas, metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados com periodicidade mínima de seis meses, além de programas de qualificação e capacitação;

Considerando que, mesmo após um ano de vigência desse importante instrumento oriundo da luta das trabalhadoras e dos trabalhadores no Brasil, ainda não foi implementado de maneira completa as suas garantias para, atendendo apelo social, erradicar a desigualdade de gênero no trabalho;

Considerando a vexatória e equivocada tentativa de empresas que ajuizaram ações judiciais para impedirem a divulgação pública dos dados referentes a folha de salários,

Esta entidade sindical **pleiteia** que as empresas que operam concessões públicas e são obrigadas a cumprir sua função social por força dos contratos bem como devem obediência à legislação pátria sob pena de perda de concessão, se comprometam a enfrentar a desigualdade salarial de gênero no Setor Elétrico.

Assim, destina-se a presente a :

- Notificar a empresa para a adequação ao que estabelece a legislação vigente para erradicar a desigualdade de gênero no trabalho;
- Solicitar o acesso aos dados do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios;

Outrossim, uma vez constatada a desigualdade salarial, se disponha a reunião para definição do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios em conformidade a legislação vigente.

Informamos que se negada a adequação ao disposto na legislação e o acesso aos dados, serão tomadas as medidas cabíveis junto aos órgãos competentes.

Atenciosamente,  
**Cibele Granito Santana**  
Secretaria Geral”



AINDA ESTAMOS AQUI

# 8M: DIA DE LUTA E REFLEXÃO

**Mulheres energéticas unidas reforçam a defesa da vida, pela redução de jornada, igualdade de oportunidades e um futuro de esperança neste 8 de março e todos os dias**

Fotos: Sinergia CUT

O Coletivo de Mulheres do Sinergia CUT participou de ato e passeata pelas ruas de Campinas (SP) - junto com a CUT (Central Única dos Trabalhadores), sindicatos cutistas e movimentos sociais pelo Dia Internacional das Mulheres - com uma manifestação em defesa de direitos essenciais à igualdade de gênero.

Sob o lema “Ainda estamos aqui: mulheres na luta por igualdade de direitos, trabalho decente, fim da escala 6x1, justiça reprodutiva e climática e sem anistia para golpistas”, o ato celebrou as vitórias femininas, mas reforçou a resistência de todas diante das constantes violações e da neces-

sidade de seguir batalhando por melhores condições de trabalho e de vida.

“Além de ser um dia de luta pela vida de todas as mulheres, o 8M é também um dia para celebrarmos a resistência e a força de todas nós por uma sociedade mais justa e igualitária”, afirma Rosana Gazzolla, coordenadora do Coletivo de Mulheres do Sinergia CUT.

Reafirma ainda que “temos muito para conquistar, pois mulheres recebem salários menores que os homens, enfrentam preconceitos no trabalho e na vida, sofrem com a violência e o assédio. Por isso continuamos na luta. Porque lugar de mulher é onde ela quiser”.

