



PLANO DE TRABALHO - ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

1 DADOS CADASTRAIS

PARTÍCIPE 1: Ministério das Mulheres

CNPJ: 05.510.958/0001-46

Endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco C, Brasília/DF

Esfera Administrativa: Federal

Nome do responsável: Márcia Helena Carvalho Lopes

Cargo/função: Ministra de Estado

PARTÍCIPE 2: Grupo Neoenergia

CNPJ: 01.083.200/0001-18

Endereço: Praia do Flamengo, nº 78, Bairro Flamengo, na Cidade e Estado do Rio de Janeiro/RJ

Esfera Administrativa: Privada

Nome do responsável: Eduardo Capelastegui Saiz

Cargo/função: Diretor-Presidente

2 IDENTIFICAÇÃO DO OBJETO

Título:	Energia pela Proteção: Iniciativas de Prevenção à Violência contra Mulheres		
PROCESSO nº:	21260.001035/2026-12		
Data da assinatura:	01/07/2026		
Início (mês/ano):	julho/2026	Término (mês/ano):	junho/2028

O objeto do presente Plano de Trabalho é o desenvolvimento e implementação de ações conjuntas de prevenção à violência contra as mulheres, a serem executadas pelo Grupo Neoenergia, observadas as políticas internas, impactando o público interno e externo da empresa, conforme especificações estabelecidas neste documento.

2 DIAGNÓSTICO

A violência contra as mulheres constitui um fenômeno com impactos relevantes no funcionamento do mercado de trabalho e no desempenho econômico. Evidências empíricas indicam que a violência doméstica afeta diretamente a capacidade laboral das mulheres, sua estabilidade ocupacional, sua autonomia econômica e sua produtividade.

Dados da **Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (PCSVDFMulher)** (2017), demonstram que a violência doméstica interfere de forma significativa na relação das mulheres com o trabalho. Em média, mulheres vítimas de violência que relataram perda de dias de trabalho em decorrência das agressões faltaram **aproximadamente 18 dias ao trabalho por ano**. Entre aquelas que reportaram ausências, **47% perderam entre 1 e 3 dias de trabalho**, enquanto **12% perderam 30 dias ou mais**, indicando impacto direto sobre a regularidade da presença no trabalho e sobre a produtividade laboral.

Com base nos dados da mesma pesquisa, estima-se que, apenas nas capitais nordestinas, o absenteísmo decorrente da violência doméstica tenha resultado em **perda aproximada de R\$ 64,4 milhões em massa salarial**, decorrente de quase **1 milhão de dias de trabalho perdidos** entre mulheres vítimas de violência.

Quando extrapolados para o conjunto do país, os dados sugerem que a violência doméstica pode gerar **aproximadamente 14,9 milhões de dias de trabalho perdidos por ano no Brasil**, correspondendo a cerca de **R\$ 975 milhões em perdas salariais associadas ao absenteísmo**. Importa ressaltar que tais estimativas consideram apenas perdas diretas relacionadas à ausência no trabalho, não incluindo custos indiretos associados a serviços de saúde, assistência social, sistema de justiça e queda de produtividade no ambiente laboral.

Além do absenteísmo, a violência doméstica afeta outras dimensões da relação das mulheres com o trabalho. Evidências da PCSVDFMulher indicam que mulheres vítimas de violência apresentam maior instabilidade ocupacional, alternando períodos mais curtos de emprego com períodos de desemprego, bem como menores níveis de satisfação com o trabalho e menor autonomia sobre seus rendimentos.

A pesquisa também aponta efeitos sobre a autonomia econômica das mulheres e sobre seu acesso ao mercado de trabalho. Entre as mulheres que sofreram violência doméstica nos últimos 12 meses, **23% relataram ter recusado ou desistido de oportunidades de emprego devido à oposição do parceiro**, proporção significativamente superior à observada entre mulheres não vitimadas (9%). Esse dado evidencia que a violência doméstica pode atuar como mecanismo de restrição à inserção produtiva e ao desenvolvimento profissional das mulheres.

Os impactos também se manifestam na saúde mental e emocional das vítimas, com efeitos diretos sobre a capacidade de concentração, tomada de decisões e desempenho profissional. Mulheres que sofreram violência doméstica reportam menor frequência na capacidade de concentração e de tomada de decisões, além de níveis mais elevados de estresse e menor satisfação com a vida e com o trabalho, fatores que podem comprometer sua produtividade e permanência no emprego.

No mesmo sentido, o texto para discussão do IPEA nº 2501, “Participação no mercado de trabalho e violência doméstica contra as mulheres no Brasil”, de 2019, demonstra que a violência doméstica possui implicações relevantes para o desenvolvimento econômico e social, uma vez que impacta a participação feminina no mercado de trabalho, gera perdas de produtividade e impõe custos adicionais aos sistemas de saúde e proteção social.

No âmbito corporativo, a Neoenergia vem reforçando seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso ao desenvolver iniciativas de prevenção à violência contra a mulher desde 2020 como diretriz do programa interno de diversidade e inclusão. A pauta ganhou ainda mais relevância diante de situações identificadas na empresa, que evidenciaram a urgência de ampliar mecanismos de acolhimento, orientação e proteção às colaboradoras. Esses episódios, embora tratados com rigor e confidencialidade, demonstraram que nenhuma organização está imune a essa realidade social e reforçaram a necessidade de ações estruturadas, integradas e contínuas. Nesse contexto, a parceria com o Ministério das Mulheres torna-se estratégica, pois fortalece nossa capacidade institucional de prevenção.

A cooperação visa realizar ações de prevenção primária à violência contra as mulheres no âmbito do Grupo Neoenergia. Nesse sentido, propõem-se ações de interesse mútuo do Ministério das Mulheres e da empresa.

Referências:

CARVALHO, José; OLIVEIRA, Victor. **Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na Produtividade das Mulheres.** Fortaleza, 24 de ago. de 2017. Disponível em: https://www.institutomariadapenha.org.br/assets/downloads/relatorio_II.pdf. Acesso em 20 de mar. de 2026.

CERQUEIRA, Daniel; MOURA, Rodrigo; PASINATO, Wania. **Participação no mercado de trabalho e violência doméstica contra as mulheres no Brasil.** Rio de Janeiro: Ipea, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/9705-td2501.pdf>. Acesso em 20 de mar. de 2026.

3 ABRANGÊNCIA

Localidades: Estados de atuação das distribuidoras do Grupo Neoenergia;

Bahia: Neoenergia Coelba;

Pernambuco: Neoenergia Pernambuco;

Rio Grande do Norte: Neoenergia Cosern;

São Paulo e Mato Grosso do Sul: Neoenergia Elektro;

Distrito Federal: Neoenergia Brasília.

Público-alvo:

Colaboradores(as) do Grupo Neoenergia;

Equipes terceirizadas que prestam apoio nos serviços presenciais e de campo;

População usuária dos serviços das distribuidoras do Grupo Neoenergia;

Colaboradoras do Grupo Neoenergia em situação de violência.

4 JUSTIFICATIVA

A formalização do Acordo de Cooperação Técnica entre o Ministério das Mulheres e o Grupo Neoenergia se justifica pela necessidade de fortalecer ações de prevenção às violências contra as mulheres e estruturar boas práticas no âmbito corporativo e nas áreas de atuação do Grupo Neoenergia:

a) Importância da proposta:

A cooperação possibilitará somar capacidades técnicas, metodológicas e estruturais para garantir ações abrangentes e contínuas de prevenção, acolhimento e orientação. A parceria do Grupo Neoenergia com o Ministério das Mulheres visa a disseminação de ações estratégicas e a colaboração para fortalecer a rede de proteção feminina.

Por exemplo, ao inserir a proposta de inclusão do Disque 180 nas suas faturas, o Grupo Neoenergia utiliza a sua capilaridade para ampliar a rede de proteção e garantir que a informação sobre acolhimento e denúncia esteja ao alcance de 17 milhões de lares brasileiros. A violência contra a mulher muitas vezes acontece dentro de casa, e a parceria com o Grupo Neoenergia possibilita chegar justamente nesses espaços, reconhecendo o papel das empresas nas ações de proteção às mulheres.

Assim, a parceria amplia o alcance do Ligue 180 e fortalece a rede de prevenção à violência no país. Ao incluir o número nas contas de luz, a empresa amplia o alcance da informação e fortalece a rede de apoio, especialmente em contextos nos quais a vítima pode estar isolada ou com acesso restrito a meios de denúncia. Ao utilizar sua capilaridade para disseminar o contato do canal de denúncia, a Neoenergia contribui para que a orientação chegue de forma direta aos lares e ajude a interromper ciclos de agressão antes que evoluam para situações mais graves.

b) Interesses recíprocos:

O Ministério das Mulheres aporta conhecimento técnico, diretrizes e metodologias de prevenção à violência contra as mulheres. O Grupo Neoenergia contribui com capilaridade territorial e potencial de alcance social e comunitário, garantindo efetividade e impacto ampliado das ações de prevenção.

A parceria entre o Grupo Neoenergia e o Ministério das Mulheres se fundamenta em interesses comuns relacionados a prevenção à violência contra as mulheres. Ambas as instituições reconhecem que a prevenção da violência exige ações integradas, contínuas e articuladas, capazes de alcançar diferentes públicos e territórios. Nesse sentido, o alinhamento entre políticas públicas federais e práticas corporativas responsáveis representa um passo estratégico para ampliar o alcance das iniciativas de prevenção.

Para a Neoenergia, a cooperação com o Ministério das Mulheres reforça seu compromisso institucional com a sustentabilidade, a responsabilidade social e o respeito aos direitos humanos, pilares que orientam sua atuação e suas políticas internas. Como uma empresa que impacta milhões de pessoas por meio de seus serviços, a Neoenergia compreende que contribuir para a prevenção da violência contra mulheres não apenas fortalece sua cultura organizacional, mas também amplia seu impacto positivo junto ao público interno e às comunidades onde atua.

Em conjunto, as instituições somam expertises complementares que fortalecem o impacto das ações propostas neste Plano de Trabalho.

5 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS

a) Objetivo Geral

Fortalecer a prevenção à violência contra as mulheres, bem como a disseminação de ações estratégicas e a colaboração, para ampliar a proteção nos estados de atuação do Grupo Neoenergia, por meio de ações cooperadas e integradas.

b) Objetivos Específicos

- seguir executando o programa interno de acolhimento as colaboradoras em situação de violência;
- qualificar e treinar equipes internas e de campo para orientação sobre o tema;
- elaborar e disseminar conteúdos informativos, educativos e de conscientização;
- elaborar *hold music* informativos da rede de prevenção e enfrentamento a violência contra as mulheres;
- apoiar as mulheres em situação de violência por meio de divulgação de vagas e oportunidades do Grupo Neoenergia, incluindo a Escola de Eletricistas, junto às entidades e órgãos de acolhimento;
- divulgar junto a população os canais oficiais de denúncia e disseminação de informação, como o Ligue 180.

6 METODOLOGIA DE INTERVENÇÃO

Na execução das ações previstas neste Plano de Trabalho adotar-se-á metodologia baseada na organização das iniciativas em três eixos estruturantes, que orientam a implementação e o monitoramento dos resultados. Os eixos representam uma organização temática, de ordem lógica das ações e não cronológica. Assim, as ações dos diferentes eixos se articulam e se desenvolvem de forma simultânea.

Eixo 1 - Prevenção, Sensibilização e Conscientização

Este eixo compreende o conjunto de iniciativas voltadas à disseminação de informações e à qualificação, abrangendo ações que impactam público interno e externo de atuação do Grupo Neoenergia.

As ações deste eixo abrangem:

- qualificar e treinar equipes internas e de campo para orientação sobre o tema. (treinamentos em formato de vídeo e formato DESC – Diálogo de Saúde, Segurança e Comportamento);

- elaborar e disseminar conteúdos informativos, educativos e de conscientização (cartilhas, comunicados internos e campanhas internas);
- elaborar *hold music* informativos da rede de prevenção e enfrentamento a violência contra as mulheres (na chamada de espera do atendimento ao cliente via *call center*, número 116);
- divulgar junto a população os canais oficiais de denúncia e disseminação de informação, como o Ligue 180. (nas contas de energia e nas lojas de atendimento);
- disponibilização de infraestrutura (física ou digital, a ser definida pela Neoenergia) para divulgação de campanhas do Ministério das Mulheres nas áreas de concessão atendidas pelas distribuidoras do Grupo.

Eixo 2 - Acolhimento e Promoção da Autonomia das Mulheres

O segundo eixo concentra ações voltadas diretamente ao apoio institucional às mulheres em situação de violência, abrangendo desde a criação de ações internas de acolhimento até a divulgação de vagas de trabalho. O eixo contempla iniciativas que asseguram acolhimento adequado e fortalecem a autonomia econômica como vetor de superação da violência.

As ações deste eixo contemplam:

- fortalecer a comunicação das ações internas de acolhimento e encaminhamento de colaboradoras em situação de violência, através de canais de comunicação internos;
- apoiar as mulheres em situação de violência por meio de divulgação de vagas e oportunidades do Grupo Neoenergia, incluindo a Escola de Eletricistas, junto às entidades e órgãos de acolhimento. (As vagas e contato das entidades deverão ser enviadas pelo Ministério das Mulheres para o contato da Neoenergia.

Eixo 3 - Subsídios técnicos quanto à temática de prevenção e enfrentamento à Violência contra às mulheres

- subsidiar o Grupo Neoenergia com informações sobre a temática presente neste ACT;
- auxiliar na avaliação dos documentos e procedimentos internos produzidos pelo Grupo Neoenergia, referentes às estratégias de prevenção e enfrentamento às violências contra as mulheres, como protocolos internos, formações educativas e eventuais diretrizes/ementas, incluindo também documentos de circulação externa, com vistas a balizar, harmonizar e orientar as ações, a partir da perspectiva de gênero.

7

UNIDADE RESPONSÁVEL E GESTOR DO ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

a) Ministério das Mulheres:

Unidade responsável: Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra Mulheres (SENEV)/ Coordenação-Geral de Prevenção à Violência contra as Mulheres

Gestor (a): Anita Cunha Monteiro;

Substituto (a): Moisés Cruz Souza.

b) Grupo Neoenergia:

Unidade responsável: Superintendência de Desenvolvimento, Experiência do Colaborador e Diversidade

Gestor(a): Gisele Chiovetto;

Substituto (a): Vivian Romanelli.

8

RESULTADOS ESPERADOS

Com a implementação da cooperação, espera-se:

- fortalecimento da comunicação das ações internas para acolhimento e encaminhamento para serviços especializados de colaboradoras em situação de violência;
- formação contínua de equipes internas de campo e de atendimento;
- divulgação de canais de denúncia, como o Ligue 180;
- ampliação da consciência social e corporativa sobre violência de gênero;
- fortalecimento institucional do Grupo Neoenergia como empresa comprometida com a segurança e a vida das mulheres;
- ampliação das oportunidades de inserção no mercado de trabalho de mulheres em situação de violência.

9 PLANO DE AÇÃO

Eixos		Ação	Responsável	Prazo	Situação
1	Prevenção, Sensibilização e Conscientização	Qualificar e treinar equipes internas e de campo para orientação sobre o tema	Neoenergia	A partir do 3º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT
		Elaborar e disseminar conteúdos informativos, educativos e de conscientização	Neoenergia	A partir do 3º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT
		Elaborar <i>hold music</i> informativos da rede de prevenção e enfrentamento a violência contra as mulheres.	Neoenergia	A partir do 6º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT
		Divulgar junto a população os canais oficiais de denúncia e disseminação de informação, como o Ligue 180	Neoenergia	A partir do 6º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT
		Disponibilização de infraestrutura para divulgação de campanhas do Ministério das Mulheres nas áreas de concessão atendidas pelas distribuidoras do Grupo Neoenergia	Neoenergia	A partir do 6º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT
2	Acolhimento e Promoção da Autonomia das Mulheres	Fortalecer comunicação das ações internas de acolhimento e encaminhamento de colaboradoras em situação de violência.	Neoenergia	A partir do 3º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT
		Apoiar as mulheres em situação de violência por meio de divulgação de vagas e oportunidades do Grupo	Neoenergia	A partir do 3º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT

		Neoenergia, incluindo a Escola de Eletricistas, junto às entidades e órgãos de acolhimento			
3	Subsídios técnicos quanto à temática de prevenção e enfrentamento à Violência contra às mulheres	Subsidiar o Grupo Neoenergia com informações sobre a temática presente neste ACT	MMulheres	Até o 3º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT
		Auxiliar na avaliação dos documentos e procedimentos internos produzidos pelo Grupo Neoenergia, referentes às estratégias de prevenção e enfrentamento às violências contra as mulheres, como protocolos internos, formações educativas e eventuais diretrizes/ementas, incluindo também documentos de circulação externa, com vistas a balizar, harmonizar e orientar as ações, a partir da perspectiva de gênero.	MMulheres	A partir do 3º mês após a assinatura do ACT	até 2 anos após a assinatura do ACT

Os eixos representam uma organização temática, de ordem lógica das ações e não cronológica. Assim, as ações dos diferentes eixos se articulam e se desenvolvem de forma simultânea.

Brasília, DF, data da assinatura.

assinado eletronicamente

MARCIA HELENA CARVALHO LOPES

Ministra de Estado das Mulheres

assinado eletronicamente

EDUARDO CAPELASTEGUI SAIZ

Diretor-Presidente do Grupo NEONERGIA



Documento assinado eletronicamente por **Márcia Helena Carvalho Lopes, Ministro(a) de Estado**, em 02/07/2026, às 16:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Capelastegui Saiz, Usuário Externo**, em 15/09/2026, às 18:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **62538506** e o código CRC **BD7DEE80**.

Referência: Processo nº 21260.001035/2026-12.

SEI nº 62538506

Criado por valeria.rodriques@mulheres.gov.br, versão 4 por valeria.rodriques@mulheres.gov.br em 01/07/2026 15:53:21.