



PROGRAMA

# cpfl + diversa



**Nome do Programa:** CPFL +Diversa

**Empresa:** CPFL Energia

**Responsáveis:** Emilene Esbrisse e Alice Quagliato

**Modalidade:** ESG (Environmental, Social and Governance) – Ações para  
Diversidade



## ÍNDICE

SINOPSE.....	0
INTRODUÇÃO.....	1
DESENVOLVIMENTO.....	5
ORÇAMENTO.....	7
PRINCIPAIS RESULTADOS.....	8
AVALIAÇÃO.....	11
APLICABILIDADE.....	12
SUSTENTABILIDADE.....	13
CONCLUSÃO.....	13
BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....	15
ANEXOS.....	17



## 1. SINOPSE

Diversidade, Equidade e Inclusão são temas conectados com a nossa Estratégia, nossa Missão e Nosso Jeito de Ser. A fim avançar nesta agenda, implementamos, em 2020, o CPFL +Diversa, um programa para organizar e direcionar nossas ações.

Nosso objetivo é gerar impacto positivo na vida das nossas pessoas, na inclusão no mundo do trabalho e na nossa capacidade de crescer de maneira sustentável, gerando novos negócios e inovação, com maior eficiência operacional e maior foco em clientes. Trabalhamos de forma integrada, mas também com foco nas demandas e necessidades de cinco grupos específicos: Gerações; LGBTQIAP+; Equidade de Gênero; Pessoas com Deficiência e Pessoas Negras (anexo 1).

Contamos com uma equipe dedicada ao tema, além de Grupos de Afinidade, Multiplicadores(as) e integrantes de áreas especialistas, que reúnem mais de 700 pessoas contribuindo para a criação de um ambiente cada vez mais plural.

Nosso processo de tomada de decisão atua em 3 instâncias, considerando quem tem vivência, capacidade técnica e poder de tomada de decisão.

O Plano ESG 2030 direciona os objetivos e resultados almejados, sendo desdobrado em um Plano Tático anual que define ações e metas que são monitoradas em dashboard de indicadores, reportados periodicamente em fóruns de gestão e junto as pessoas integrantes do programa.

Para saber mais entre em contato: [emilene@cpfl.com.br](mailto:emilene@cpfl.com.br) ou [aliceq@cpfl.com.br](mailto:aliceq@cpfl.com.br)



## **2. INTRODUÇÃO**

Nunca se falou tanto sobre diversidade, equidade e inclusão, como se tem falado hoje em dia. E aqui na CPFL Energia não é diferente. Acreditamos que a Diversidade, Inclusão e Equidade não são assuntos pontuais, mas, sim, uma jornada de aprendizado constante que temos percorrido desde 2020, quando o Programa CPFL +Diversa foi lançado. Reconhecemos nossas conquistas, bem como a necessidade de avançarmos ainda mais e, com este objetivo, realizamos continuamente o mapeamento dos desafios internos relativos à representatividade de diferentes grupos sociais e barreiras culturais, para sermos uma empresa cada vez mais inclusiva.

A partir disso, trabalhamos colaborativamente com os grupos de afinidades para ampliarmos a nossa capacidade de ler e compreender o que significa Diversidade e Inclusão em nossos negócios.

### **Temos como premissas orientadoras:**

1. Diversidade, Equidade e Inclusão na CPFL é PARA TODAS AS PESSOAS
2. Atuamos com FOCO EM GERAR RESULTADOS POSITIVOS DE LONGO PRAZO, orientados por objetivos e metas
3. Somos FAVORÁVEIS AO DESENVOLVIMENTO DE AÇÕES AFIRMATIVAS que nos ajudem a acelerar os processos de mudança



4. Para desenvolver ações, valorizamos tanto a IGUALDADE quanto as DIFERENÇAS
5. Nosso PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO EM DE&I É COMPARTILHADO entre quem tem vivência, capacidade técnica e poder de tomada de decisão
6. Somos EXPLICITAMENTE CONTRA DIFERENTES FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

**A governança do Programa CPFL +Diversa atua em 3 instâncias:**

- Decisores(as) do Negócio: Instância formada pelo CEO, Vice-presidentes, Diretor de RH Estratégico e Diretores e Diretoras que atuam como Sponsors de cada Grupo de Afinidade.
- Estratégia: Instância formada por uma equipe de especialistas com expertise técnica de quem define e executa os processos de gestão de pessoas, comunicação, ética e sustentabilidade na organização, bem como a liderança que representa cada Grupo de Afinidade.
- Vivência: Instância de suporte para a construção e disseminação das ações de diversidade e inclusão. São Grupos de Afinidade formados por voluntários e voluntárias que se interessam pelo tema e/ou já passaram por barreiras ao longo da vida pessoal e profissional.



**A metodologia de atuação considera a revisão do nosso Plano Tático anual realizada conforme a seguinte dinâmica:**

- Estabelecimento da estratégia organizacional através do nosso Plano Estratégico e Plano ESG 2030
- Análise dos resultados e recomendações obtidas no Censo e Diagnóstico da Cultura Inclusiva
- Análise de boas práticas de mercado para inspirar nossa atuação
- Discussões entre os Grupos de Afinidades que agregam com a perspectiva da vivência na empresa, Áreas Especialistas que trazem a expertise em processos de gestão e Decisores de Negócio que norteiam e conectam as propostas aos objetivos organizacionais

**A partir desta construção são estabelecidas metas anuais e o monitoramento do plano é realizado através de:**

- Reuniões mensais do “Comitê CPFL +Diversa”, grupo multidisciplinar que monitora e discute os indicadores e ações do plano tático
- Reporte mensal das metas em reunião executiva com o CEO, Vice-Presidentes e Diretorias
- Reporte mensal das metas e discussão de plano de ação com o time de business partners de RH
- Reporte mensal dos indicadores na Plataforma de Sustentabilidade



- Monitoramento mensal no Dashboard de Diversidade, disponibilizado para a liderança e business partners de RH com indicadores de suas respectivas áreas

Destacamos ainda o compromisso público em nosso Plano ESG 2030 de **“Ter 40% de grupos minorizados em cargos de liderança até 2030”** e as metas para o aumento da representatividade de grupos sociais minorizados no quadro geral, presentes no contrato de metas de toda a liderança, como importantes impulsionadores da cultura inclusiva.

Todas as nossas iniciativas estão alinhadas para o alcance de nossas ambições:

- Segurança Psicológica para as pessoas serem quem realmente são
- Equidade nas Práticas de Gestão
- Representatividade em nosso quadro de pessoal com Lideranças e Equipes Diversas

Essa estrutura de governança e gestão é um dos pilares que garante o alinhamento estratégico e sustentação do tema para que a cultura inclusiva faça parte do Nosso Jeito de Ser e perpetue de forma transversal nos demais processos da empresa. Desta forma chegamos ao ano de 2024 com ainda mais conquistas e desafios de ampliar a eficiência dos nossos resultados conectados à estratégia do negócio, alcançar cada vez mais os times de Operação de Campo e catalisar nossos



processos e boas práticas ao integrar cada vez mais a liderança da nossa empresa como grandes aliados e aliadas da aceleração da mudança.

### **3. DESENVOLVIMENTO**

A jornada do CPFL +Diversa foi iniciada oficialmente com o lançamento do programa e convite para que pessoas voluntárias participassem dos grupos de afinidades, neste primeiro ano trabalhamos com foco na sensibilização e engajamento das pessoas através de um plano de comunicação interna e interações individuais com time executivo.

Após essa etapa de sensibilização que continuou forte em 2021, principalmente com o time executivo e áreas tidas como “chave” (R&S, Ética, Compliance, Business Partners de RH), avançamos para um aprofundamento na análise dos pontos fortes e oportunidades então, em 2021, realizamos em parceria com a consultoria Goldenberg & Associados o primeiro Censo e Diagnóstico da Cultura Inclusiva, que avaliou a maturidade da empresa no tema e, com base nos resultados obtidos, foi possível definir nosso Posicionamento Institucional, Governança e Plano Tático dos próximos dois anos.

Esta etapa de sensibilização foi fundamental para que as áreas, times e pessoas relevantes no desenvolvimento do tema na empresa e de suas ações, estivessem alinhadas com as diretrizes, atuando como aliados e aliadas para o propósito, cumprimentos das metas e pleno andamento do plano tático.





Com o amadurecimento do Programa, o ano de 2022 contou com três grandes marcos, o lançamento do Posicionamento do CPFL +Diversa, a criação de metas para o aumento da representatividade de grupos sociais minorizados, estabelecidas no contrato de remuneração variável de toda a liderança da empresa e a Semana da Diversidade e Inclusão.

Neste ano, foi revisada a Governança do Programa CPFL +Diversa (Anexo 2), criada a página de DE&I no Portal Intranet de colaboradores da CPFL, realizamos treinamentos para engajamento da média liderança, incrementamos ações afirmativas na estratégia de atração e desenvolvimento, revisamos benefícios como, por exemplo, adesão ao Programa Empresa Cidadã que estende as licenças parentais, extensão de benefícios para casais homoafetivos, além de aderir aos Movimentos Empresariais (Movimento Mulher 360, Rede Empresarial de Inclusão Social e Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIAP+) a fim de facilitar as trocas e aprendizados e firmar o compromisso com as temáticas.

O programa CPFL +Diversa foi ganhando cada vez mais força e pessoas aliadas ao longo do desdobramento de suas ações em várias frentes e, em 2023, ampliamos o alcance de nossas ações de formação e sensibilização através da criação da Jornada da Diversidade e Inclusão, treinamento online disponível para todas as pessoas colaboradoras da empresa, além de implementar a Conversa Mensal de Diversidade (CMD) que traz pílulas para serem debatidas nas reuniões de equipe e de realizar outras ações de letramento com multiplicadores(as) do programa CPFL



+Diversa, profissionais educadores(as) e instrutores(as) que formam outras pessoas de dentro ou fora da organização, bem como compartilhamos nossas práticas e recomendações com fornecedores.

Ainda em 2023, aceleramos ainda mais em nossa jornada ao firmamos nosso Compromisso Público no Plano ESG 2030 e reaplicamos o Censo e Diagnóstico da Cultura Inclusiva, realizado bianualmente com todas as pessoas colaboradoras, para medir nossos avanços e oportunidades e direcionar nossos próximos passos.

Em 2024 estamos trabalhando em iniciativas para ampliar a visão de resultados no negócio, co responsabilizar as lideranças pelos resultados e fortalecer ainda mais a cultura inclusiva.

#### **4. ORÇAMENTO**

**Recursos financeiros aplicados em 2023:** Aproximadamente um milhão e trezentos mil reais.

**Recursos humanos em 2023:**

- 712 participantes ativos entre pessoas multiplicadoras, líderes, sponsors
- Equipe D&I: 1 especialista, 1 analista pleno, 1 analista júnior e 1 estagiária.



## 5. PRINCIPAIS RESULTADOS

Tivemos muitos desafios, mas também muitas conquistas, impulsionadas pela nossa estratégia, governança e plano tático. Veja nessa sessão alguns dos principais resultados do Programa CPFL +Diversa tanto em relação ao aumento da representatividade quanto a percepção de uma cultura mais inclusiva.

**Metas para o aumento da representatividade:** Atingimos 134,61% das metas de remuneração variável de toda a liderança em 2022 e 139,16% em 2023.

**Mulheres Eletricistas:** Após realização do piloto de duas Escolas de Eletricistas Exclusivas para Mulheres foi possível aumentar significativamente a participação das mulheres nas escolas e suas respectivas contratações na função. Desde 2021 o nosso quadro ampliou de 8 (2020) para 181 mulheres (2023), confira o quadro de evolução no anexo 3.

**Censo e Diagnóstico da Cultura Inclusiva 2023:** Com o objetivo de medir nossa evolução nos últimos dois anos, realizamos novamente o censo em 2023. Seguem alguns destaques em relação aos resultados obtidos: 81% das pessoas respondentes consideram a empresa diversa e inclusiva; 92% das pessoas respondentes percebem que falas e comportamentos inadequados foram extintos ou diminuíram; 92% das pessoas respondentes consideram ótimas ou boas as condições de acolhimento e integração. Os resultados quantitativos demonstraram ainda a ampliação na participação de mulheres, pessoas negras e pessoas com



deficiência no quadro geral da empresa, consequência das metas e ações afirmativas estabelecidas.

**Semana da Diversidade e Inclusão:** desde 2022 é realizada anualmente e conta com a participação ativa dos grupos de afinidade e de palestrantes externos para reforçar o tema e educar os(as) colaboradores(as). A edição de 2023 foi transmitida via YouTube e alcançou uma audiência de 4,2 mil visualizações, 211,28% a mais em relação à Semana de 2022. Nas divulgações do evento em nossas redes sociais, alcançamos mais de 100 mil pessoas, com cerca de 1,3 mil interações entre comentários e compartilhamentos.

**Programa de Mentoria +Diversa:** aceleração do desenvolvimento de Mulheres em posição de coordenação ou especialistas, das 24 participantes 10 foram promovidas.

**Programa Protagonistas:** aceleração do desenvolvimento de Mulheres que tenham o desejo de acelerarem suas carreiras em nossa empresa, das 45 participantes 17 foram promovidas.

**Programa de Trainee do Campo:** desenvolvimento on the job de talentos com potencial de liderança pelo período de 18 meses. 100% das mulheres que ingressaram continuam ativas, destas cinco já foram promovidas.



**Pesquisa de Engajamento:** desde 2022, a CPFL realiza a pesquisa de engajamento através da Plataforma Pulses, que engloba perguntas sobre Diversidade com score de 8.8 no último ciclo (Nov/23).

**Conversa Mensal de Diversidade (CMD):** são pílulas mensais para que as equipes reflitam sobre os temas e boas práticas de diversidade e inclusão, com o objetivo de difundir cada vez mais as práticas corporativas de diversidade e inclusão. Em 2023 foram 5604 participações e 2115 participantes, confira o formato no anexo 4.

**Projeto Inclusão de Pessoas com Deficiência na CPFL Serviços:** projeto multidisciplinar liderado pela área de negócio com diversas ações que resultaram na contratação de 59 pessoas com deficiência só no ano de 2023.

**Curso Técnico em Eletrotécnica exclusivo para Pessoas com Deficiência:** a segunda edição deste curso de formação aberto para a comunidade foi iniciada em outubro de 2023 e 29% das pessoas já foram contratadas pela empresa.

**Reconhecimentos Externos:** Em 2023, integramos pela primeira vez a carteira do IDIVERSA, índice da B3 que reúne empresas que se destacam na promoção da diversidade. Também fomos reconhecidos pelas boas práticas no tema na Pesquisa Ethos/Época de Diversidade, Equidade e Inclusão 2023.

**Formação e Sensibilização:** Em 2023 foram cerca de 2 mil pessoas treinadas e mais de 3 mil horas de treinamento em temas relacionados à diversidade, equidade



e inclusão, incluindo públicos-alvo como liderança, equipe de Business Partners de RH e Equipes de R&S.

## **6. AVALIAÇÃO**

Com o objetivo de medir nossa evolução nos últimos dois anos, realizamos em 2023 o Censo e Diagnóstico da Cultura Inclusiva em parceria com a Consultoria Goldenberg, onde a partir dos dados e percepções de colaboradores(as) foram mapeados os desafios internos e recomendações para que a empresa amplie a eficiência e resultados em Diversidade, Equidade e Inclusão.

Além desta medição bianual, temos indicadores de desempenho para monitorar nossas metas e resultados de acordo com as iniciativas definidas no plano tático, tais como indicadores de: representatividade dos grupos minorizados por tipo de cargo, escolaridade, por área, tempo de empresa, posicionamento na faixa salarial, performance, etc; desempenho das comunicações internas e externas; indicadores de treinamento em relação a quantidade de participantes, horas de treinamento e NPS.

Outro fator de avaliação relevante são nossos reconhecimentos e conquistas sobre o tema no cenário nacional, tais como ISE B3, IDIVERSA B3, Top Employers e Pesquisas Ethos, que trazem um posicionamento da empresa frente ao mercado.



## 7. APLICABILIDADE

Entendemos que as nossas diferenças nos tornam únicos e únicas, tanto na nossa capacidade como indivíduos quanto no nosso potencial como negócio, por isso trabalhamos para que cada pessoa, independente de cargo ou área aqui na CPFL, possa ser quem realmente é, contribuindo para um ambiente mais plural, colaborativo e de novas possibilidades.

Vale mencionar o “Nosso Jeito de Ser”, que é o direcionador de Cultura da CPFL, ele engloba as dimensões e valores da nossa empresa. Em 2022 foi feita uma atualização do Nosso Jeito de Ser, englobando agora Diversidade como uma das frentes de nossa Cultura. Confira o anexo 5.

Ao realizar o Censo e Diagnóstico da Cultura Inclusiva pudemos identificar os gaps em relação a representatividade de grupos sociais minorizados e os desafios para uma cultura mais inclusiva, possibilitando a realização de ações que viabilizassem novas oportunidades para mudar um ecossistema ao redor da pessoa impactada pela iniciativa, seja através da quebra de estereótipos em relação ao perfil das pessoas para determinadas funções, até para o aumento da empregabilidade das pessoas em programas de formação ou aceleração do desenvolvimento. Trabalhamos com foco em gerar oportunidades e senso de pertencimento, ampliamos a diversidade ao mesmo tempo que atuamos para uma cultura mais inclusiva que valorize a diversidade em todos os contextos.



Como exemplo, notamos que ao ampliar a representatividade de mulheres em funções predominantemente masculinas percebemos maior senso de pertencimento, pois passamos a ter exemplos para que outras mulheres de dentro e fora da empresa possam se inspirar e perceber a CPFL como uma empresa inclusiva para mulheres, o que possibilita um aumento da nossa atratividade, alcançando um recorte de novos talentos que até então não se viam como público-alvo de nossas oportunidades.

Recebemos relatos da liderança quanto a percepção de que mulheres nestas funções tem investido sua energia em aprender, questionar e contribuir para a segurança, eficiência e capricho na realização das atividades. O ambiente plural tende a ser mais respeitoso e agradável para todas as pessoas e não apenas para as mulheres.

Os resultados quantitativos de composição do nosso quadro funcional reforçam a efetividade das práticas implementadas. Ampliamos a participação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência, com destaque para 21,79% de mulheres e 17,33% de pessoas negras em posições de liderança, além de 639 pessoas com deficiência no quadro funcional.

## **8. SUSTENTABILIDADE**

Diversidade, equidade e inclusão são impulsionadores da forma como nossos negócios geram valor de forma sustentável. A pluralidade de pessoas torna nossa





empresa mais atrativa para todos os tipos de talento profissional, que se engajam no Nosso Jeito de Ser e contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos.

O Plano ESG da nossa empresa resulta da evolução da nossa estratégia e, com o apoio da State Grid, foi construído com a colaboração de diferentes áreas da companhia. Mantemos o olhar atento nas tendências do setor elétrico e, baseados no driver contido em nossa Missão e na estratégia. de negócios, definimos focos de atuação, estruturados em Pilares que sustentam nosso modo de conduzir negócios e as fortalezas internas que nos habilitam a colocar em prática nossa visão de futuro.

A estrutura do Plano é organizada em quatro pilares e 23 compromissos públicos que devem ser alcançados até 2030. Dentro do pilar “Valor Compartilhado com a Sociedade” temos o compromisso de “Ter 40% de grupos minorizados em cargos de liderança até 2030”.

## **9. CONCLUSÃO**

Nunca se falou tanto sobre diversidade, equidade e inclusão, como se tem falado hoje em dia. E aqui na CPFL não é diferente. Estes temas são mais do que modismo ou ondas: eles vieram para ficar!

Por isso, acreditamos que a Diversidade, Inclusão e Equidade não são assuntos pontuais, mas sim uma jornada de aprendizado constante, que impacta nossa realidade em todos os aspectos: na sociedade, na nossa Empresa e também no



nosso dia a dia, afinal, todas as pessoas têm a capacidade de promover o protagonismo onde quer que estejam.

Com o engajamento das pessoas, uma governança e gestão bem estruturadas temos avançado continuamente nos cinco pilares estabelecidos como prioridade: gerações, LGBTQIAP+, equidade de gênero, pessoas com deficiência e pessoas negras.

A diversidade que buscamos aqui na nossa empresa reconhece os desafios específicos dos grupos sociais minorizados e a importância da inclusão para que todas as pessoas sejam tratadas com respeito, por isso não admitimos nenhuma forma de discriminação. Em conjunto podemos derrubar de vez as barreiras culturais, potencializar a representatividade dos diferentes grupos sociais e construir um ambiente mais seguro para todas as pessoas.

É um processo de aprendizagem, dia após dia, de compreender o que significa Diversidade e Inclusão e quais são seus impactos positivos aqui na CPFL.

É esta diversidade enriquecedora que queremos ter cada vez mais por aqui.

É bom para o nosso negócio, para as nossas pessoas e para a sociedade.

## **10. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA**

O Grupo CPFL Energia possui mais 16 mil colaboradores(as) em todo o território nacional, sendo um dos líderes em geração de energia renováveis do país com 96%



em sua produção. Além disso, é líder na comercialização de energia incentivada para clientes livres e a segunda maior distribuidora de energia elétrica do Brasil, com mais de 3 bilhões investidos em automação e melhoria da rede para nosso mais de 10 milhões de clientes.

Vale ressaltar que o Grupo CPFL é um dos maiores investidores em cultura e arte no país, com mais de 34 milhões investidos pelo Instituto CPFL, beneficiando mais de 719 mil pessoas e 167 hospitais em nossas áreas de concessão.

Nossa Missão é dividida em 3 pilares:

1. **Fornecemos energia sustentável, acessível e confiável** em todos os momentos, tornando a **vida das pessoas** mais **segura, saudável e próspera** nas regiões onde atuamos.
2. Promovemos o **crescimento** do nosso negócio de uma maneira mais **estratégica e competitiva**, mantendo a sua dinâmica e vitalidade, e criamos uma **cultura corporativa internacional** que **segue padrões e respeita a diversidade** ao mesmo tempo em que promove o nosso legado.
3. Proporcionamos **igualdade de oportunidades** para todos os colaboradores, atraindo talentos para a CPFL.

Que sustentam a nossa visão:

1. Ser a **maior empresa de energia elétrica da América do Sul** através do fornecimento confiável e de serviços reconhecidos por diversos públicos.
2. Estabelecer um compromisso duradouro com o **desenvolvimento dos negócios, a inovação e a cultura corporativa.**

Que é apoiada em nossos 5 valores:

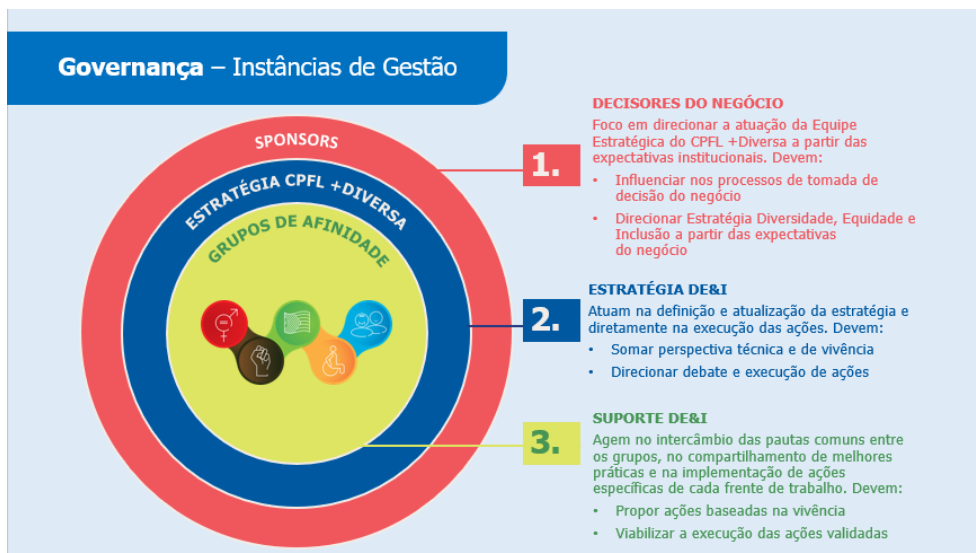
1. Para nós, a **segurança** é um compromisso inegociável.
2. Nossa força vem da **colaboração** entre as pessoas.
3. **Inovamos** para oferecer as melhores soluções aos nossos clientes.
4. Nos dedicamos à entrega de resultados e à busca contínua da **excelência.**
5. Somos íntegros e responsáveis em tudo o que fazemos para gerar valor de forma **sustentável.**

## 11. Anexos

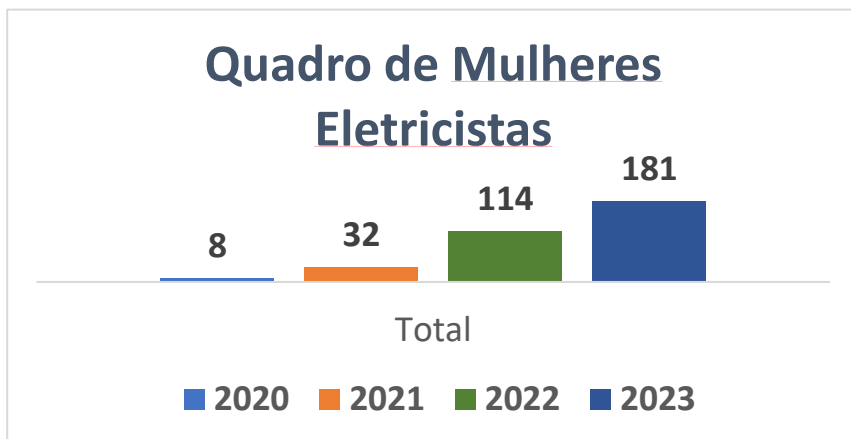
### Anexo 1 – Estrutura dos Grupos de Afinidade



## Anexo 2 – Governança Programa CPFL +Diversa



## Anexo 3 – Quadro de Evolução de Mulheres Eletricistas



## Anexo 4 – Conversa Mensal de Diversidade (CMD)

Uso Interno CPFL



### CMD CONVERSA MENSAL DE DIVERSIDADE

EDIÇÃO #17  
MAIO/2024

NOME DA LOCALIDADE/ÁREA

## Já parou para pensar em como pressionamos as mães?

Apesar dos recentes avanços do papel da mulher na sociedade, a maternidade ainda é uma questão que remete aos “velhos tempos” em que a mãe é cercada de pressões e influências para ser perfeita para o mundo que a cerca.

### Mas a mãe tem que ser perfeita?

**Não!** A sociedade historicamente impõe o papel de cuidado e carinho para a mãe, como a responsável pela harmonia da família e do lar e muitas vezes como única responsável pela educação e desenvolvimento dos(as) filhos(as).

**Essas expectativas**, além de sobrecarregar as mães criam um padrão muitas vezes **inatingível, bem diferente das experiências reais na maternidade.**



### Na Prática

- **Exercite a sua empatia!** Ao invés de criticar, que tal oferecer ajuda e praticar a escuta ativa?
- Converse com o time sobre os desafios da maternidade, compreender a realidade das pessoas ajuda a **fortalecer as #relações de confiança e autoestima no ambiente de trabalho.**

### REFLEXÃO:

**Como você pode contribuir com as mães no seu dia a dia?**

#### Lista de Presença



#### Quer se aprofundar mais no tema?

Confira ao lado um recorte da edição do Café Filosófico especial com Eliana Rigol sobre a "História Oculta da Mulheres." O vídeo completo está no [youtube](#) do Café Filosófico.



Elaborada com contribuição dos Grupos de Trabalho do **Programa CPFL +Diversa.**

## Anexo 5 – Nosso Jeito de Ser

