



MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO



CENTRO NACIONAL DE MONITORAMENTO E ALERTAS DE DESASTRES NATURAIS

PLANO DE AÇÃO INSTITUCIONAL DE IGUALDADE DE GÊNERO DO CEMADEN

3º Prêmio Mulher e Ciência - Categoria Mérito Institucional

Dossiê de Candidatura ao Edital SEI/CNPq nº 2746998

Elaborado pela Comissão de Inclusão, Diversidade e Equidade (CIDE_Cemaden)

10 de Setembro 2026

RESUMO

O Centro Nacional de Monitoramento e Alertas de Desastres Naturais (CEMADEN/MCTI) submete sua candidatura ao 3º Prêmio Mulheres e Ciência - Categoria Mérito Institucional, com plano de ação de igualdade de gênero estruturado no Marco Referencial do British Council, sob a governança da Comissão de Inclusão, Diversidade e Equidade (CIDE_Cemaden), instituída pelas Portarias nº 534 e 535/2025/SEI-CEMADEN. O CEMADEN monitora 1.295 municípios prioritários em regime contínuo 24/7, ainda todo o território nacional para secas e desenvolve pesquisas e inovação na área de desastres. Atualmente, conta com 43,8% de mulheres e 70,8% de doutores entre os 130 servidores do quadro ativo até Dezembro de 2025. Observou-se sub-representação estrutural de mulheres - especialmente negras, que somam apenas 6,2% do quadro - e a ausência de dados desagregados para políticas baseadas em evidência, em contexto em que desastres impactam desproporcionalmente mulheres negras e periféricas. A hipótese é que a institucionalização de um plano mensurável, com comitê formal, linha de base de dados e estratégia de sustentabilidade, transforma a cultura institucional e amplia a equidade na ciência de desastres - hipótese plausível diante da liderança feminina na Direção, da comissão formalizada com representação de todas as coordenações e do histórico de ações interinstitucionais com parceiros nacionais e internacionais. A estratégia metodológica envolve oito ações SMART em 12 meses (nov/2026 a out/2027), com orçamento de R\$ 60.000,00, monitoramento trimestral, autoavaliação participativa e incorporação da política ao Plano Diretor 2028-2031.

Documentos de acesso público: https://drive.google.com/drive/folders/15c6ppz7KbVi9W_ErJhuVtUcTjflZ5DpM?usp=drive_link

**PROPOSTA**

Processo: 433205/2026-1
Envio: 10/09/2026 15:59:47
Sector: COEDP/CGITC/DCOI



0643431260505070

SUMÁRIO

Seção 1 — Uma Introdução ao Trabalho de Igualdade de Gênero

- 1.1 Apresentação Institucional e Contexto da Igualdade de Gênero
- 1.2 A Equipe de Autoavaliação (EA) — A Comissão CIDE_Cemaden
- 1.3 Abordagem para Coleta e Análise de Evidências
- 1.4 Marcos Institucionais e Ações Realizadas (Histórico Consolidado)
- 1.5 Planos para Monitorar e Avaliar o Progresso
- 1.6 Comunicação de Resultados e Disseminação
- 1.7 Articulação Interinstitucional e Sustentabilidade
- 1.8 Carta de Adesão aos Princípios do Marco Referencial

Seção 2 — Avaliação do Contexto de Igualdade de Gênero

- 2.1 Visão Geral da Instituição e seu Contexto
- 2.2 Diagnóstico do Quadro de Pessoal (Planilha_RH_TCG_2025)
- 2.3 Apoio e Promoção de Carreiras Acadêmicas e Técnico-Científicas
- 2.4 Avaliação de Cultura, Inclusão e Pertencimento (Checklist Estruturado)
- 2.5 Prioridades Institucionais de Igualdade de Gênero e Raça

Seção 3 — Plano de Ação Institucional

- 3.1 Matriz de Ações Estratégicas (Ações A1 a A8)
- 3.2 Quadro de Alocação Orçamentária da Premiação
- 3.3 Alinhamento Estratégico com os Critérios de Julgamento do Edital CNPq
- 3.4 Mecanismos Institucionais de Sustentabilidade
- 3.5 Governança, Monitoramento e Avaliação do Ciclo

3.6 Bloco de Encerramento e Assinat

UMA INTRODUÇÃO AO TRABALHO DE IGUALDADE DE GÊNERO DO CEMADEN

1.1 Apresentação Institucional e Contexto da Igualdade de Gênero

O Centro Nacional de Monitoramento e Alertas de Desastres Naturais (CEMADEN) é uma unidade de pesquisa integrante da estrutura regimental do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), criada pelo *Decreto nº 7.513, de 1º de julho de 2011*, no âmbito da resposta de Estado à catástrofe geo-hidrológica ocorrida na Região Serrana do Estado do Rio de Janeiro. Sediado em São José dos Campos (SP), o CEMADEN tem por missão institucional realizar a vigilância, o monitoramento espacial e meteorológico e a emissão de alertas antecipados de desastres naturais — prioritariamente deslizamentos de encostas, inundações bruscas, alagamentos urbanos, enxurradas e secas severas —, fornecendo subsídios técnicos ininterruptos ao Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil (SINPDEC).

Para o cumprimento de seu mandato legal, o CEMADEN opera ininterruptamente em regime de 24 horas por dia, 7 dias por semana (24/7), monitorando ativamente 1.295 municípios prioritários, recorte territorial que concentra a esmagadora maioria da população brasileira (mais que 60%) residente em setores classificados como de risco muito alto e alto para processos dinâmicos de movimentos de massa e hidrometeorológicos. Monitora também, todo o território nacional para secas e desenvolve pesquisas e inovação na área de desastres. A infraestrutura de observação e sensoriamento ambiental do Centro compreende uma rede própria e articulada de 4548 estações pluviométricas automáticas, 140 estações hidrológicas, 110 estações geotécnicas integradas, 79 estações agrometeorológicas, 447 estações accua e acesso contínuo a 9 radares meteorológicos operacionais (Figura 1). Ao longo de sua trajetória, o Centro já emitiu mais de 33.000 alertas de desastres geo-hidrológicos até dezembro de 2025, instrumentalizando os órgãos municipais e estaduais na evacuação preventiva de áreas críticas e na preservação direta de milhares de vidas humanas.

Estruturado sob modelo associativo entre a Unesp (ICT – Câmpus de São José dos Campos) e o Cemaden, o Programa de Pós-Graduação em Desastres Naturais (PGDN) tem como missão e objetivo formar pesquisadores, docentes do ensino superior e gestores públicos de alta qualificação técnica e científica, dotados de visão interdisciplinar para a gestão de riscos e desastres. O curso articula de forma integrada as dimensões físicas, de modelagem computacional, de infraestrutura e de vulnerabilidade socioambiental, priorizando o enfrentamento de ameaças hidrometeorológicas e climáticas críticas no país, tais como deslizamentos, inundações, enxurradas, estiagens severas e incêndios florestais monitorados pelo Cemaden, ao mesmo tempo em que alavanca cooperações internacionais para desenvolver inovações tecnológicas e respostas aplicáveis a desafios de escala global. O programa consolidou, até dezembro de 2025, expressiva produção científica e tecnológica, contabilizando 27 dissertações de mestrado e 7 teses de doutorado defendidas e homologadas, além de 8 programas de computador (softwares operacionais) certificados perante o INPI.

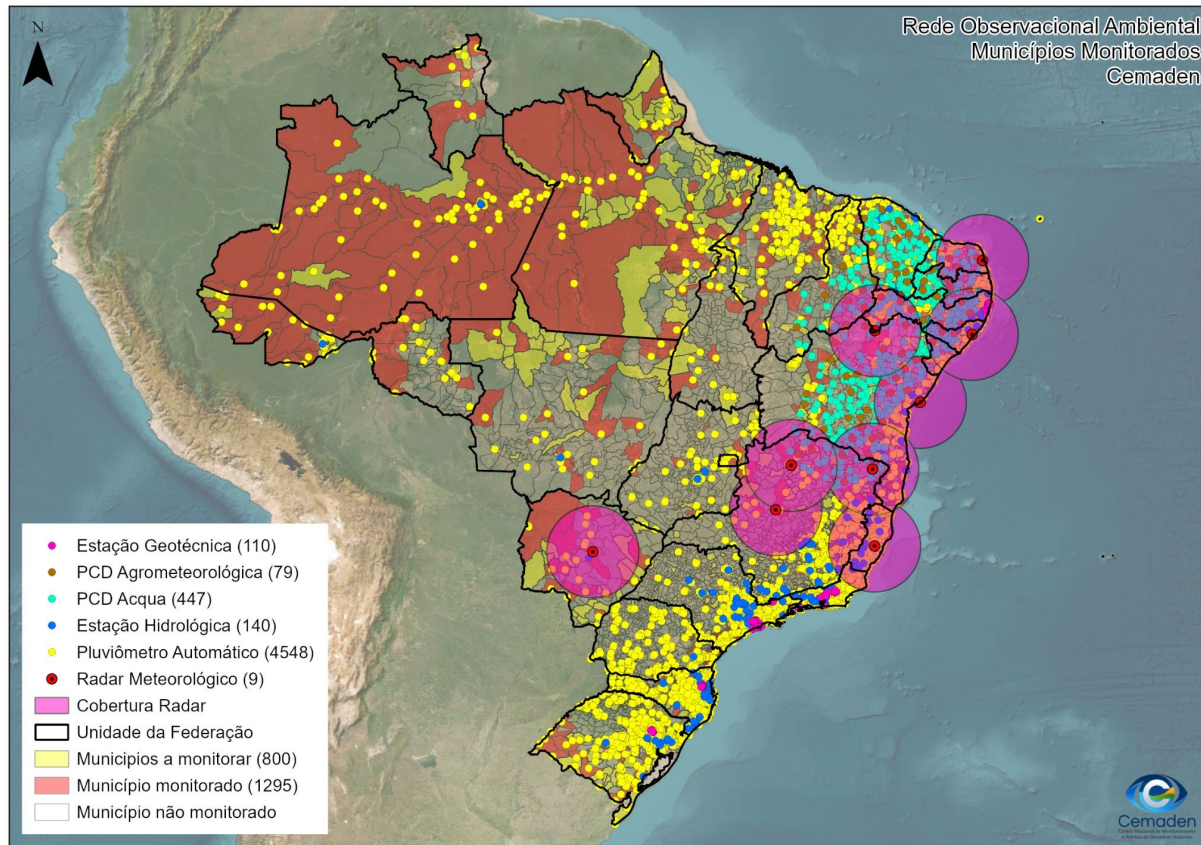


Figura 1: Infraestrutura de observação e monitoramento ambiental do Cemaden (Agosto 2026)

A densidade acadêmica do quadro ativo do Cemaden é singular no serviço público federal e própria de unidade de pesquisa do MCTI: 70,8% dos servidores ativos possuem titulação de Doutorado (92 de 130) e 96,2% possuem pós-graduação *stricto sensu* (125 de 130), operando nas carreiras finalísticas de Pesquisador, Tecnologista e Analista em Ciência e Tecnologia.

A governança institucional do CEMADEN organiza-se organicamente a partir da Diretoria-Geral, apoiada pelo Conselho Técnico-Científico (CTC), pela Coordenação-Geral de Operações e Modelagem (CGOM), pela Coordenação-Geral de Pesquisa e Desenvolvimento (CGPD), pela Coordenação de Administração (COADM), pela Coordenação de Articulação Institucional e Relações Interinstitucionais (CORIN), pelas divisões técnicas de Pesquisa e Inovação (DIPIN) e Modelagem e Redução de Riscos (DIMOR), pelo Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT), pelo Núcleo de Gestão de Pessoas (NGP) e pela Comissão de Inclusão, Diversidade e Equidade (CIDE_Cemaden). Toda a gestão estratégica está ancorada no *Plano Diretor do CEMADEN 2024–2027*, que estabelece sete Objetivos Estratégicos (OE), destacando-se o OE4 (fortalecimento da governança institucional), o OE5 (gestão do conhecimento, formação e retenção de talentos) e o OE6 (articulação social, inclusão e transparência ativa). Dentro dos 7 cargos de Função Comissionada Executiva, apenas 2 são mulheres.

Para o CEMADEN, a igualdade de gênero, transversalizada pela perspectiva étnico-racial e interseccional, não consubstancia mero adorno discursivo ou política acessória de recursos humanos: constitui elemento ontológico e intrínseco à própria missão de redução de riscos de desastres. As evidências científicas nacionais e internacionais atestam de forma inequívoca que as catástrofes climáticas não afetam a população de maneira homogênea; atingem de forma marcadamente desproporcional as mulheres — sobretudo as mulheres negras, chefes de família monoparentais, indígenas, quilombolas e moradoras de assentamentos informais e periferias urbanas. Uma ciência de desastres produzida com equidade de gênero e diversidade étnico-racial resulta em modelos de vulnerabilidade socialmente mais acurados, protocolos de alerta mais aderentes à dinâmica territorial e políticas de salvaguarda da vida substancialmente mais justas e eficazes. A presença da Dra. Regina Célia dos Santos Alvalá na Direção do CEMADEN consolida institucionalmente essa liderança científica feminina de vanguarda.

1.2 A Equipe de Autoavaliação (EA) — A Comissão CIDE_Cemaden

A Equipe de Autoavaliação (EA) do CEMADEN é personificada formal e legitimamente pela Comissão de Inclusão, Diversidade e Equidade (CIDE_Cemaden), instituída como órgão colegiado de caráter permanente mediante a *Portaria nº 534/2025/SEI-CEMADEN*, editada em 03 de abril de 2025 pela Diretoria da instituição. Sua composição plural foi designada por intermédio da *Portaria nº 535/2025/SEI-CEMADEN*, datada de 08 de abril de 2025, ambas publicadas formalmente no *Boletim de Serviço nº 03/2025*.

Nos termos do Art. 1º do seu ato de criação, a CIDE_Cemaden tem como finalidade institucional precípua fomentar uma cultura organizacional alicerçada no respeito mútuo, na igualdade de oportunidades, na dignidade humana e na valorização das diferenças, cabendo-lhe atuar de modo contínuo na prevenção, acolhimento, orientação, apuração preliminar, autocomposição pacífica de conflitos e encaminhamento aos órgãos de responsabilização disciplinar no tocante a quaisquer condutas que configurem assédio moral, assédio sexual, discriminação de gênero, racismo, capacitismo, LGBTfobia e demais violências estruturais ou interpessoais no ambiente de trabalho.



Figura 2. Comissão CIDE_Cemaden

A Comissão é estruturada com 1 Presidenta, 6 membros titulares e 4 suplentes, assegurando representação paritária e transversal de todas as unidades organizacionais do Centro: CGOM, CORIN, COADM e CGPD (Figura 2). A presidência é exercida pela Dra. Regla de La Caridad Duthit Somoza, servidora pública federal ocupante do cargo de Tecnologista Sênior em C&T, atuando com Extremos Hidrológicos na CGOM/Sala de Situação. O mandato regimental da atual gestão da CIDE estende-se até abril de 2027, garantindo transição institucional estruturada e governança continuada.

1.3 Abordagem para Coleta e Análise de Evidências

A metodologia de autoavaliação institucional do CEMADEN fundamenta-se na triangulação sistemática de dados quantitativos e qualitativos, estruturada a partir da teoria da interseccionalidade formulada originariamente por Kimberlé Crenshaw (1989) e aprofundada no pensamento social brasileiro por intelectuais como Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro e Conceição Evaristo. Essa matriz analítica reconhece que as assimetrias vivenciadas por mulheres nos ecossistemas de Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I) resultam da sobreposição indissociável de opressões de gênero, raça/etnia, classe social, deficiência e sobrecarga de cuidado reprodutivo.

No eixo quantitativo, a coleta de evidências processou-se mediante a extração, triagem e tratamento estatístico dos microdados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE/COADM), com desagregação por sexo, raça/cor autodeclarada, nível de escolaridade, titulação, carreira funcional, condição de deficiência (PCD) e faixas etárias, em estrito respeito aos ditames da LGPD. No eixo qualitativo, foram sistematizados os registros de rodas de diálogo, formulários diagnósticos anônimos, audiências temáticas e registros audiovisuais de eventos abertos. Um dos achados empíricos mais relevantes emergiu da Roda de Conversa "Risco, Vulnerabilidade e Raça", na qual se constatou que a ausência histórica de dados censitários desagregados por raça e gênero nos setores censitários de risco ambiental dificulta a calibração de sistemas de alerta precoce sensíveis à vulnerabilidade social específica de mulheres negras e povos tradicionais.

1.4 Marcos Institucionais e Ações Realizadas (Histórico Consolidado)

A trajetória de afirmação da política de igualdade e diversidade no CEMADEN encontra-se documentada em uma linha de tempo contínua de marcos normativos, eventos formativos e articulações estratégicas, sistematizada integralmente no infográfico e tabela do quadro histórico a seguir:

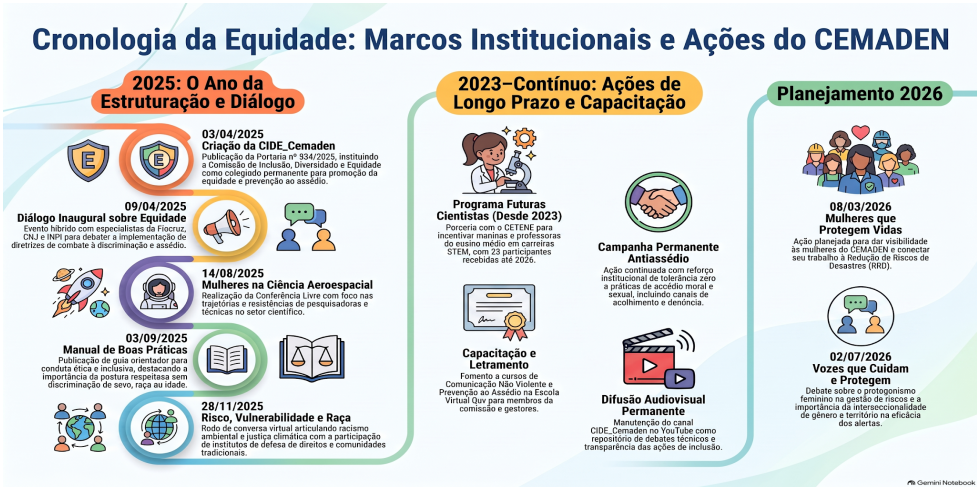


Figura 3. Infográfico dos Marcos Institucionais e Ações Realizadas até agosto de 2026.

Data / Período	Marco Institucional / Evento	Descrição Técnica e Impacto Institucional
03/04/2025	Portaria nº 534/2025/SEI-CEMADEN	Ato normativo da Direção do CEMADEN que institui a CIDE_Cemaden como colegiado permanente de diversidade, prevenção ao assédio e promoção da equidade (Boletim de Serviço nº 03/2025).
08/04/2025	Portaria nº 535/2025/SEI-CEMADEN	Designação oficial da composição multiprofissional da CIDE_Cemaden, nomeando 1 Presidenta, 6 membros titulares e 4 suplentes com abrangência de todas as coordenações do Centro.
09/04/2025	Diálogo "Equidade e Combate a Todas as Formas de Discriminação e Assédio"	Evento inaugural em formato híbrido (auditório do CEMADEN e transmissão via YouTube), presidido pela Diretora Dra. Regina Alvalá, apresentado pela Dra. Ana Paula Cunha (CORIN) e moderado pela Dra. Regla Somoza. Debateu a implementação da Portaria MCTI nº 8.885/2025 com palestras de Elisangela Lizardo (Chefe da ASPAD/MCTI), Mychelle Alves (Presidenta do Comitê Pró-Equidade da Fiocruz), Magali Dantas (CNJ/CEAJUD) e Érica Leite (INPI). Registro em: youtube.com/watch?v=gibaDCzPrs8 .
14/08/2025	Conferência Livre das Mulheres de C&T do Setor Aeroespacial	Organizada em articulação com o SindCT no Auditório do CEMADEN, com o tema "Trajetórias, Barreiras e Resistências na Carreira Científica", reunindo pesquisadoras e técnicas do CEMADEN, INPE, DCTA e Agência Espacial Brasileira (AEB).
3/09/2025	Publicação do Manual de Boas Práticas do CEMADEN.	O Manual de Boas Práticas do CEMADEN/MCTI tem como objetivo orientar seus Colaboradores para uma atuação responsável, transparente e sustentável, em conformidade com os princípios e normas da Administração Pública Federal – em especial a Constituição Federal, a Lei nº 8.112/1990, o Decreto nº 1.171/1994 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal) e demais regulamentos aplicáveis. No Manual consta um item específico sobre convivência, destacando a importância de postura cortês, inclusiva e respeitosa com todas as pessoas, sem qualquer discriminação de sexo, raça, idade, religião, posição social, opinião política ou outra característica pessoal (art. 3º, III, Decreto nº 1.171/1994).
10/11/2025	Visita do Subverta e da Bancada Feminista	Roda de conversa com militantes do grupo Subverta e representante da Bancada Feminista do PSOL, SP, tratando a temática de gênero e desastres no Brasil
28/11/2025	Roda de Conversa "Risco, Vulnerabilidade e Raça: Perspectivas Futuras"	Sessão temática virtual transmitida pelo Canal CIDE_Cemaden no YouTube, moderada pelo Dr. Allan Iwama (CIDE/CEMADEN), com conferências de Thaynah Gutierrez Gomes (Instituto Geledés) e Patrícia da Silva Santos (Fórum de Comunidades Tradicionais), articulando racismo ambiental, justiça climática e equidade de gênero.

2025–Contínuo	Canal Institucional CIDE_Cemaden no YouTube	Lançamento e manutenção da plataforma audiovisual permanente de difusão de conhecimento, repositório de debates técnicos e transparência ativa das ações de inclusão (youtube.com/@cide_cemaden).
2025–2026	Implementação Setorial da Portaria nº 8.885/2025/MCTI	Adequação progressiva dos processos administrativos do CEMADEN às diretrizes do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação.
8 de Março de 2026	Mulheres que monitoram e protegem vidas	dar visibilidade ao trabalho das mulheres no CEMADEN e conectar isso a equidade de gênero, RRD e serviço público
2 de Julho de 2026	Vozes que Cuidam e Protegem: O Protagonismo Feminino na Gestão de Riscos	No âmbito do Seminário Nacional de Avaliação de Alertas. Roda de Conversa com espaço de escuta ativa e debate de como a interseccionalidade de gênero, raça e território é a chave para uma gestão de riscos mais justa e eficaz.

Outras Atividades

1) Desde 2023, o CEMADEN atua como parceiro do Programa Futuras Cientistas, promovido pelo Centro de Tecnologias do Nordeste (CETENE/MCTI).

O programa é voltado a estudantes e professoras do ensino médio e tem como objetivo incentivar meninas a optarem por carreiras nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM), além de munir professoras com ferramentas para uso em sala de aula com esse mesmo propósito. Ao longo de quatro anos de colaboração (2023–2026), o CEMADEN já recebeu 28 mulheres, entre estudantes e professoras do ensino médio, que participaram da imersão científica anual realizada durante o período de férias de janeiro. O projeto desenvolvido pelo CEMADEN no âmbito dessa parceria é intitulado “Toda menina pode se tornar uma cientista que monitora o risco, emite alertas e contribui para a redução do risco de desastres na sua comunidade” e tem como objetivo a promoção da formação científica, o fortalecimento da capacidade feminina e o enfrentamento de desafios socioambientais contemporâneos — conectando vocações STEM à redução de riscos de desastres (RRD) e à cidadania científica, com potencial de impacto direto na resiliência comunitária.

Além dessa colaboração interinstitucional, o CEMADEN vem desenvolvendo outras ações institucionais com recorte de equidade de gênero, com foco em ambiente de trabalho seguro, prevenção de violências e fortalecimento de capacidades para enfrentamento de assédios e melhoria do clima organizacional. Destacam-se:

2) Campanha institucional de prevenção e enfrentamento do assédio (assédio moral e sexual).

Em alinhamento às diretrizes do MCTI, o CEMADEN realizou campanha interna de comunicação de enfrentamento ao assédio, com publicação de cartazes em áreas comuns e envio de comunicados por e-mail a servidoras(es), colaboradoras(es) e demais públicos internos, reforçando: a mensagem institucional de tolerância zero a práticas de assédio;

a orientação sobre condutas esperadas no ambiente de trabalho; a importância do acolhimento e da responsabilização; e a divulgação do Ofício Circular nº 280/2025/SEI-MCTI como referência para padronização e reforço institucional da ação.

Público-alvo: comunidade interna do CEMADEN (servidoras(es), bolsistas, terceirizadas(os), estagiárias(os) e demais colaboradoras(es)).

Período: 2025 (ação continuada, com potencial de reforços periódicos).

Impacto social e institucional: fortalecimento da cultura de prevenção, redução de vulnerabilidades institucionais, melhoria do clima organizacional, incentivo à denúncia responsável e à proteção de direitos — com reflexos na retenção de talentos e na qualidade do serviço público.

3) Capacitação de membros da Comissão/instâncias internas para prevenção e enfrentamento do assédio e fortalecimento de competências socioemocionais

Com foco em qualificação técnica e padronização de procedimentos de prevenção, orientação e encaminhamento, o CEMADEN promoveu/estimulou a capacitação dos membros da comissão e pessoas estratégicas em cursos estruturantes, incluindo:a) “Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral” (6h/a) – Escola Virtual Gov

Link: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1115b>

Link: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/463>Público-alvo: membros da comissão e agentes internos com papel de orientação/acolhimento/gestão (podendo incluir lideranças e áreas de apoio).

Período: 2025 (com possibilidade de continuidade e reciclagem anual).

Recortes e abordagem de equidade: fortalecimento de capacidades institucionais para lidar com situações que impactam especialmente mulheres e grupos minorizados, promovendo práticas de escuta qualificada, abordagem não revitimizante e comunicação responsável.

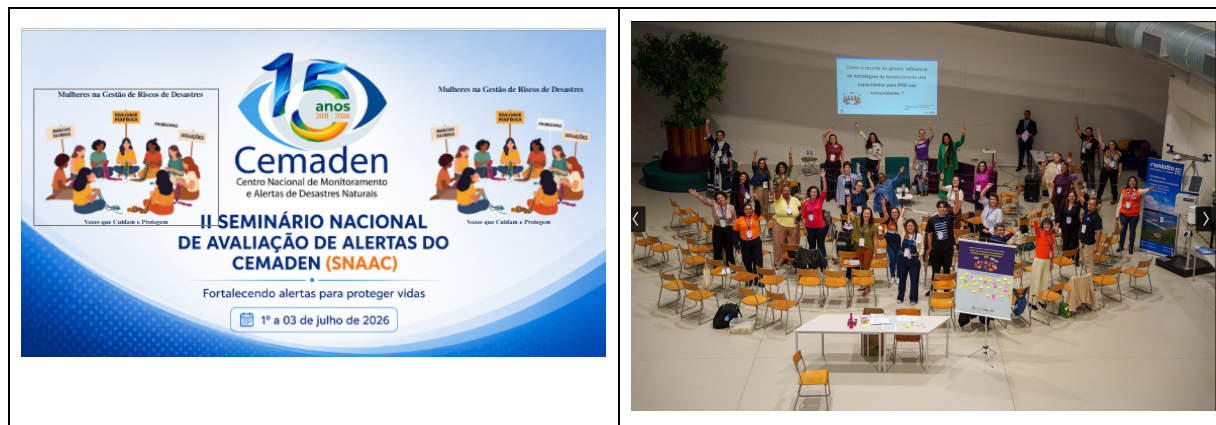
Investimento: uso de capacitação pública gratuita (EV.G), com investimento principal em tempo de dedicação (carga horária).

Impacto social e institucional: aumento da capacidade de prevenção, identificação precoce e resposta institucional; qualificação das interações internas; redução de conflitos e riscos de adoecimento; apoio à construção de um ambiente organizacional mais humanizado, com melhor governança de temas sensíveis.

Por fim, fica demonstrada a necessidade de orçamento dedicado às ações institucionais neste tema tão relevante, o que poderia ocorrer por meio de chamadas específicas.

1.5 Planos para Monitorar e Avaliar o Progresso

A avaliação de desempenho do Plano de Ação Institucional processar-se-á através de reuniões deliberativas ordinárias trimestrais da CIDE_Cemaden, registradas formalmente em atas no Sistema Eletrônico de Informações (SEI-CEMADEN). Ao término do sexto mês de vigência, será elaborado um Relatório Técnico Preliminar de Execução Física e Orçamentária, culminando em um Relatório Anual Consolidado a ser submetido à apreciação do Conselho Técnico-Científico (CTC) e homologação da Diretoria-Geral. O processo de renovação bienal da Comissão, previsto para abril de 2027, constituirá marco formal de transição de governança e avaliação exaustiva das metas pactuadas.



1.6 Comunicação de Resultados e Disseminação

A estratégia de divulgação apoiar-se-á em múltiplos canais: alimentação sistemática do portal oficial do CEMADEN no domínio `gov.br/cemaden`, transmissões públicas e arquivamento de debates no canal *CIDE_Cemaden* e *Cemaden_Oficial* no YouTube, expedição de boletins eletrônicos informativos internos e divulgação em redes acadêmicas e profissionais. O plano estabelece articulação permanente com redes de vanguarda, tais como a Rede de Mulheres Negras Líderes no Serviço Público, o Coletivo Maria Firmina de Servidoras Públicas Negras, o Movimento Pessoas à Frente, a Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN) e a rede internacional *Global STEM Women*, ancorando a difusão nos Objetivos Estratégicos OE4, OE5 e OE6 do Plano Diretor institucional, que são:

Objetivo Estratégico 4: Atuar em conjunto com diversos segmentos da sociedade, entidades públicas e privadas, visando subsidiar o aprimoramento de políticas públicas associadas a sistemas de monitoramento e alertas, pesquisa e inovação na área de riscos e desastres;

Objetivo Estratégico 5: Aperfeiçoar os sistemas de gestão estratégica e de governança corporativa no Cemaden com foco nos objetivos estratégicos;

Objetivo Estratégico 6: Aperfeiçoar os processos de Comunicação Institucional e Social.

1.7 Articulação Interinstitucional e Sustentabilidade

A sustentabilidade estrutural da política de equidade do CEMADEN decorre de suas parcerias sólidas com a Assessoria de Participação Social e Diversidade (ASPAD/MCTI), o Fórum de C&T e o SindCT.

No âmbito internacional, destacam-se parcerias estratégicas voltadas à ciência climática e ao monitoramento de eventos extremos, envolvendo órgãos e agências estrangeiras como a NOAA e a NASA (EUA), o UK Meteorological Office (Reino Unido), a Chuo Kaihatsu Corporation (Japão) e o Joint Research Centre (União Europeia). As ações dessas cooperações internacionais abrangem desde reuniões de alinhamento técnico e intercâmbio científico até a implementação e customização de ferramentas para monitoramento e alerta precoce de secas, movimentos de massa e secas agrícolas/florestais.

No cenário nacional, o CEMADEN articula uma ampla rede de colaborações com instituições públicas, de ensino e do setor privado, incluindo parceiros como o IBGE, Serviço Geológico do Brasil (SGB), INPE, EMBRAPA, Cruz Vermelha Brasileira, Ministério das Cidades, BNDES, Marinha do Brasil, universidades (UNESP, UFPE, UFAM) e órgãos municipais e estaduais de proteção civil. Suas ações de cooperação nacional englobam a integração de dados sociodemográficos de populações vulneráveis, o compartilhamento de redes de monitoramento geotécnico e pluviométrico, e o fortalecimento de iniciativas educativas e comunitárias de prevenção de

riscos (como o Programa Cemaden Educação). Adicionalmente, estabelecem-se tratativas para uso tecnológico com grandes empresas como Google, ENEL, CCR, Tamoios, IACIT e Visiona.

Essa robustez garante que as ações não se encerrem no ciclo anual do prêmio, culminando na inserção obrigatória de metas de igualdade de gênero no vindouro *Plano Diretor do CEMADEN 2028–2031*. O setor público e as instituições científicas têm papel estratégico e indelegável na construção de políticas públicas e ambientes de trabalho mais justos, acessíveis, antirracistas e verdadeiramente democráticos.

1.8 Carta de Adesão aos Princípios do Marco Referencial

Foi assinada a Carta de Adesão formal da Direção-Geral do CEMADEN aos princípios do *Marco Referencial para a Igualdade de Gênero em Instituições de Educação Superior no Brasil* (British Council, 2022), firmada pela Diretora no exercício das atribuições legais, integra o dossiê da presente candidatura como documento autônomo e complementar, em fiel cumprimento ao item 4.8, alínea "c", do Edital SEI/CNPq nº 2746998. O documento expressa o compromisso solene e irrevogável da alta administração com a garantia das condições estruturais, orçamentárias e administrativas necessárias à execução integral do Plano de Ação Institucional no ciclo 2026–2027.



Figura 4. Representação da Assinatura Eletrônica do documento que foi e Registrada no Processo no 01242.000155/2026-11 SEI-CEMADEN no 14043094

AValiação DO CONTEXTO DE IGUALDADE DE GêNERO DO CEMADEN

2.1 Visão Geral da Instituição e seu Contexto

2.1.1 Introdução Breve à Instituição

Conforme fundamentado na Seção 1, o CEMADEN opera como instituto público de pesquisa científica e tecnológica no âmbito do MCTI, monitorando municípios brasileiros por meio de uma densa malha observacional e desenvolvendo pesquisa aplicada e formação de excelência. Esta seção aprofunda o diagnóstico demográfico, analítico e cultural do seu quadro funcional, lastreado nas diretrizes da Seção 2 do Marco Referencial do British Council.

2.1.2 Dados Analíticos do Quadro de Pessoal

O diagnóstico do corpo próprio de servidores do CEMADEN baseia-se no censo funcional estrito de 130 servidores públicos federais ativos até dezembro de 2025, cujos indicadores desagregados são apresentados a seguir:

Dimensão / Categoria Analítica	Subgrupo / Segmento	Frequência Absoluta (N)	Percentual Relativo (%)
Composição por Sexo	Feminino	57	43,80%
	Masculino	73	56,20%
Composição por Raça/Cor (Autodeclaração SIAPE)	Branca	106	81,50%
	Parda	12	9,20%
	Preta	6	4,60%
	Amarela	6	4,60%
Subtotal Étnico-Racial	Pessoas Negras (Pretas + Pardas)	18	13,80%
Cruzamento Interseccional Feminino (N=57)	Mulheres Brancas	46	80,7% (35,4% do total)
	Mulheres Pardas	4	7,0% (3,1% do total)
	Mulheres Pretas	4	7,0% (3,1% do total)
	Mulheres Amarelas	3	5,3% (2,3% do total)
	Mulheres Negras (Pretas + Pardas)	8	14,0% das mulheres (6,2% do total)
Cruzamento Interseccional Masculino (N=73)	Homens Brancos	60	82,2% (46,2% do total)
	Homens Pardos	8	11,0% (6,2% do total)
	Homens Pretos	2	2,7% (1,5% do total)
	Homens Amarelos	3	4,1% (2,3% do total)
	Homens Negros (Pretos + Pardos)	10	13,7% dos homens (7,7% do total)

Nível de Escolaridade / Titulação Máxima	Doutorado	92	70,80%
	Mestrado	33	25,40%
	Especialização (Pós-Graduação Lato Sensu)	3	2,30%
	Graduação Completa	2	1,50%
Subtotal de Pós-Graduação	Pós-Graduação Stricto Sensu (Doutorado + Mestrado)	125	96,20%
Condição de Deficiência (PCD)	Sem Deficiência Declarada	128	98,50%
	Pessoa com Deficiência (PCD)	2	1,50%
Distribuição por Carreiras de C&T	Tecnologista	76	58,50%
	Analista em Ciência e Tecnologia	27	20,80%
	Pesquisador	27	20,80%
Vínculo Funcional	Quadro Efetivo Próprio	129	99,20%
	Servidor Cedido de Outro Órgão Federal	1	0,80%
TOTAL GERAL	Servidores Públicos Ativos	130	100,00%

2.1.3 Análise Crítica dos Dados

A análise pormenorizada dos dados demográficos expõe um panorama de contrastes que orienta diretamente as prioridades do Plano de Ação (Figura 5).

Diagnóstico Demográfico e Funcional do CEMADEN (Dezembro 2025)

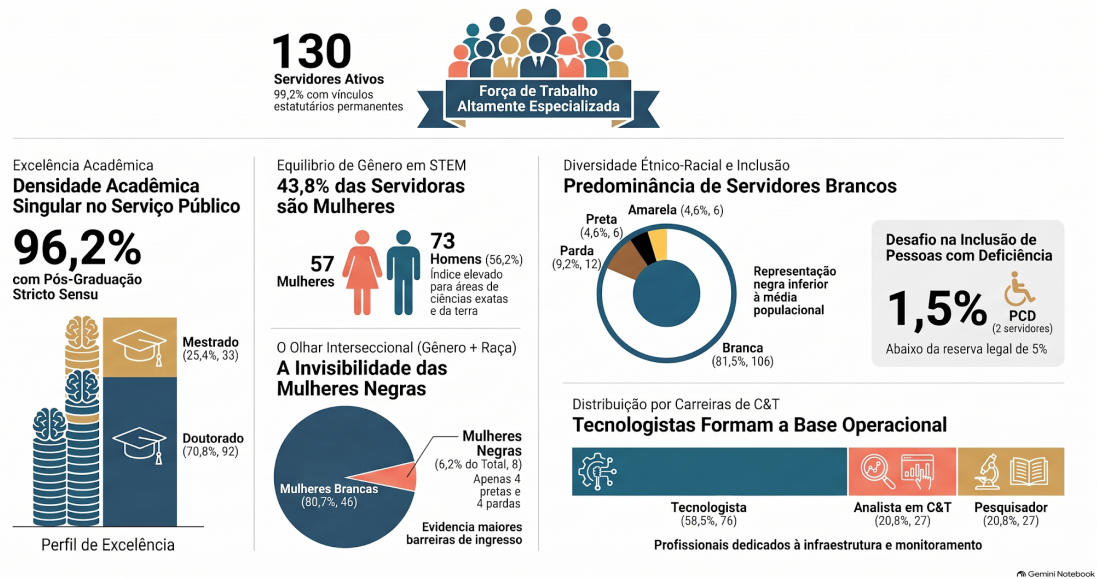


Figura 5. Diagnóstico Demográfico dos servidores ativos até dezembro 2025 no CEMADEN

Por um lado, o equilíbrio quantitativo global de gênero é relativamente elevado para os padrões das ciências exatas, da terra e engenharias (STEM), com as mulheres representando 43,8% do corpo funcional (57 servidoras). Por outro lado, quando os dados são filtrados sob a lente da interseccionalidade racial, descortina-se uma profunda assimetria estrutural: servidores brancos constituem 81,5% do quadro (106 pessoas), enquanto a totalidade de servidores negros (pretos e pardos) atinge apenas 13,8% (18 pessoas), índice consideravelmente inferior à representação da população negra no Estado de São Paulo e no Brasil.

O indicador mais agudo de sub-representação recai sobre as mulheres negras (pretas e pardas), que somam apenas 8 servidoras em todo o Centro, correspondendo a meros 6,2% do corpo funcional total. Essa constatação empírica atesta que as barreiras de ingresso e progressão no campo da ciência de desastres afetam de maneira exponencial as mulheres negras, justificando a adoção de ações afirmativas afuniladas de mentoria, fomento científico e políticas de retenção. Outro dado de elevada criticidade refere-se à representatividade de Pessoas com Deficiência (PCD), restrita a 1,5% do quadro (2 servidores), descumprindo a reserva legal de 5% preconizada na *Lei nº 8.112/1990* e evidenciando a necessidade premente de revisão dos editais e dos recursos de acessibilidade física e digital.

2.1.4 Proporção de Gênero e Raça nas Funções de Liderança e Tomada de Decisão

No âmbito das funções de alta direção, destaca-se que o CEMADEN possui em sua cúpula a liderança da Diretora Dra. Regina Célia dos Santos Alvalá e da Coordenadora da CORIN Dra. Ana Paula Cunha. Todavia, inexistente um sistema informatizado de monitoramento que rastreie historicamente a distribuição por sexo e raça dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) de níveis intermediários (chefias de divisão, serviços e comitês assessores), assim como a composição de bancas examinadoras da Pós graduação e comitês de concessão de bolsas. Essa lacuna de registro institucional constitui um compromisso prioritário a ser sanado por meio da Ação A2.

2.1.5 Desenvolvimento e Avaliação de Capacidades em Igualdade de Gênero

Embora o CEMADEN conte com quadros altamente conscientes e engajados, evidenciado pelo sucesso dos eventos formativos conduzidos em 2025 (conforme detalhado na Seção 1), a formação em gênero, raça, interseccionalidade e prevenção ao assédio ainda não integra o currículo obrigatório de capacitação continuada do Centro. A ausência de módulos sistemáticos para gestores e membros do CTC demanda a institucionalização do ciclo de capacitações previsto na Ação A5.

2.2 Apoio e Promoção de Carreiras Acadêmicas e Técnico-Científicas

2.2.1 Composição Funcional, Tipos de Cargos e Contratos

O quadro é composto majoritariamente pela carreira de Tecnologista (58,5%), seguida pelas carreiras de Analista em C&T (20,8%) e Pesquisador (20,8%). Todos os 130 postos são ocupados mediante vínculo estatutário permanente sob o regime da *Lei nº 8.112/1990* (99,2% próprios e 0,8% cedido), assegurando estabilidade funcional. Contudo, o Centro acolhe anualmente dezenas de bolsistas de desenvolvimento científico (aproximadamente 16), pós-doutorandos e pesquisadores colaboradores vinculados a convênios de projetos finalísticos. O Cemaden conta também com um quadro de aproximadamente 68 terceirizados que complementam o ecossistema do Cemaden principalmente em atividades de serviços. Inexiste histórico sistematizado sobre a proporção de gênero e raça nesses contratos temporários e de bolsa, aspecto que será integrado aos diagnósticos anuais da CIDE.

2.2.2 Mecanismos Institucionais contra Vieses em Seleção e Ingresso

O ingresso no quadro efetivo submete-se à legislação federal de concurso público (*Lei nº 8.112/1990* e *Lei nº 12.990/2014 — cotas raciais*). Não obstante, no âmbito das seleções para o PGDN e editais internos de bolsas institucionais (PCI/CNPq), os critérios de avaliação curricular historicamente não contemplavam mecanismos de mitigação de vieses inconscientes, tais como pontuação compensatória para pesquisadoras em período de maternidade ou licença-adoptante — deficiência corrigida programaticamente pelas diretrizes deste Plano.

2.2.3 Progressão e Promoção Funcional nas Carreiras de C&T

A progressão e promoção dos servidores regem-se pelas normas gerais das Carreiras de C&T (*Lei nº 8.691/1993*), fundamentadas na avaliação de desempenho individual e na titulação acadêmica. Dada a extraordinária concentração de doutores (70,8%), os servidores atingem celeremente as classes de topo (Tecnologista Sênior e Pesquisador Titular). Contudo, é mister monitorar se as interrupções de produção acadêmica decorrentes de licenças-maternidade geram retardamento na progressão de cientistas mulheres em comparação aos seus pares masculinos.

2.2.4 Políticas de Apoio, Parentalidade e Responsabilidades de Cuidado

O CEMADEN assegura as garantias estatutárias federais: licença-maternidade de 180 dias (Decreto nº 6.690/2008) e licença-paternidade de 20 dias (Decreto nº 8.710/2016). Entretanto, a instituição não dispõe de infraestrutura física dedicada ao suporte à maternidade na sede de São José dos Campos (como salas de lactação e apoio ao aleitamento materno no retorno ao trabalho presencial) nem de políticas de apoio financeiro ao cuidado infantil além do auxílio pré-escolar federal padronizado, constituindo demandas diagnósticas a serem estruturadas pela Comissão.

2.2.5 Dinâmica da Carga de Trabalho: O Desafio Operacional da Sala de Situação 24/7

Um aspecto de singularidade extrema do CEMADEN reside na operação ininterrupta da Sala de Situação da CGOM, onde os especialistas atuam em regimes de plantão diurno, noturno e escalas de monitoramento contínuo para a emissão de alertas em tempo real. Essa rotina de plantões críticos colide com frequência com a sobrecarga histórica do trabalho reprodutivo e de cuidados domésticos assumida desproporcionalmente pelas mulheres. Torna-se imperativo implementar modelos ergonômicos e flexíveis de escala que preservem a saúde mental e as trajetórias profissionais das servidoras plantonistas.

2.2.6 Diferenças Salariais e Transparência Remuneratória

Em virtude da natureza estatutária das carreiras federais de C&T, o padrão remuneratório básico é unificado por tabela legal, inexistindo disparidade salarial nominal entre homens e mulheres ocupantes do mesmo padrão e classe. Contudo, eventuais distorções remuneratórias indiretas decorrem da distribuição assimétrica de Gratificações Temporárias, cargos em comissão executivos (CCE/FCE) e produtividade em pesquisa, indicadores que passarão por auditoria analítica periódica da CIDE_Cemaden.

2.2.7 Fomento, Apoio à Pesquisa e Capacitação Profissional

O Centro apoia a participação de seus servidores em congressos, simpósios internacionais e cursos de pós-graduação. Constata-se, contudo, a carência de um programa institucionalizado de mentoria científica direcionado a incentivar tecnologistas e analistas mulheres a submeterem projetos a grandes editais de financiamento (CNPq, FAPESP, Finep) e assumirem a liderança de grupos de pesquisa no Diretório do CNPq, lacuna a ser suprida pelo Programa de Mentoria da Ação A3.

2.3 Avaliação de Cultura, Inclusão e Pertencimento

Com vistas a estabelecer a conformidade institucional com os padrões internacionais do *Athena Swan Charter* adaptados pelo Marco Referencial do British Council, procedeu-se à avaliação pormenorizada dos 24 itens estruturantes de cultura e pertencimento institucional:

Item	Dimensão / Política Avaliada	Situação Institucional Diagnosticada no CEMADEN
a	Comitê institucional para questões de igualdade de gênero	Sim, com evidência formal plena. CIDE_Cemaden instituída pela Portaria nº 534/2025 e designada pela Portaria nº 535/2025 (Boletim de Serviço nº 03/2025).
b	Recursos orçamentários dedicados às ações de igualdade	Parcial / Em consolidação. Recursos viabilizados via projetos e articulações; consolidação definitiva vinculada à execução do prêmio (R\$ 60.000,00) e Plano Diretor.
c	Formação regular em gênero e interseccionalidade	Em desenvolvimento. Eventos, seminários realizados em 2025; ciclo formativo estruturado a ser institucionalizado pela Ação A5.

d	Políticas de flexibilidade e trabalho remoto sensíveis ao gênero	Sim, com regulamentação federal. Adoção do Programa de Gestão e Desempenho (PGD/MGI), carecendo de monitoramento de impacto de gênero pela CIDE.
e	Canal formal e seguro de acolhimento e denúncias de assédio	Sim, com evidência formal. Mandato da CIDE expresso no Art. 1º da Portaria nº 534/2025 e integração com o sistema Fala.BR da Ouvidoria/CGU.
f	Campanhas permanentes de conscientização antiassédio	Em desenvolvimento. Ações pontuais realizadas; institucionalização da campanha permanente e cartilha previstas na Ação A4.
g	Diretrizes institucionais de comunicação inclusiva e não sexista	Não — lacuna identificada. Inexistência de manual formal; elaboração de guia de linguagem inclusiva pactuada na Ação A6.
h	Espaços físicos adequados de suporte à parentalidade (lactação)	Não — lacuna identificada. Inexistência de sala dedicada de apoio à amamentação na sede; ação de adequação de infraestrutura em planejamento.
i	Composição paritária de gênero em bancas, comitês e bancas de PGDN	Em desenvolvimento. Recomendação informal existente; necessidade de normatização mandatória pela Direção e CIDE.
j	Mecanismos de apoio à transição de gênero e respeito ao nome social	Sim, com respaldo legal federal. Aplicação integral do Decreto nº 8.727/2016 (uso do nome social garantido em todos os sistemas do CEMADEN).

k	Monitoramento estatístico de assédio e discriminação	Em implantação. Histórico sem registros sistematizados anteriores a 2025; protocolo e base de dados estruturados na Ação A4.
l	Programas formais de mentoria para mulheres cientistas	Não — lacuna identificada. Inexistente historicamente; constitui o núcleo da Ação A3 do presente Plano de Ação.
m	Critérios de progressão sensíveis a pausas de maternidade/cuidado	Em desenvolvimento normativo. Adesão às diretrizes do CNPq sobre suspensão de prazos acadêmicos em períodos de licença parental.
n	Eventos científicos e institucionais com paridade de gênero	Sim, com evidência documental. Eventos organizados em 2025 contaram com protagonismo de pesquisadoras e especialistas convidadas.
o	Acessibilidade física e comunicacional plena para PCD	Parcial / Lacuna. Edifício-sede acessível em conformidade com NBR 9050; índice de servidores PCD extremamente baixo (1,5%); ações necessárias em sistemas.
p	Apoio estruturado à saúde mental e prevenção ao esgotamento profissional	Em desenvolvimento. Apoio articulado via NGP e parcerias sindicais; protocolo específico em desenho na CIDE para acompanhar o cumprimento da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1 do Gov.br) que exige a inclusão expressa dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

q	Políticas de valorização e acolhimento de mulheres negras	Sim, com evidência em vanguarda. Articulação com Geledés, Coletivo Maria Firmina e redes de lideranças negras no serviço público.
r	Monitoramento contínuo de dados desagregados (sexo, raça, deficiência)	Em estruturação técnica. Extração preliminar executada para esta candidatura; sistema contínuo a ser consolidado pela Ação A2.
s	Adequação ergonômica e de gênero em escalas 24/7 de plantão	Não — lacuna operacional. Escalas operadas sem modulação específica de gênero/cuidado; diagnóstico específico integrado à Ação A8.
t	Inserção da perspectiva de gênero e raça na produção de alertas	Sim, com vanguarda científica. Roda de conversa "Risco, Vulnerabilidade e Raça" e pesquisas aplicadas desenvolvidas no âmbito do CEMADEN.
u	Articulação com redes associativas e sindicais de diversidade	Sim, com evidência plena. Cooperação ativa e institucionalizada com a Secretaria de Diversidade do SindCT.
v	Transparência ativa sobre ações e relatórios de equidade	Sim, com evidência pública. Canal CIDE_Cemaden e Cemaden_Oficial no YouTube em plena operação aberta à sociedade.
w	Compromisso da alta direção e lideranças executivas com a equidade	Sim, com evidência formal plena. Assinatura das Portarias de criação pela Diretora e participação ativa nos eventos inaugurais.

x	Previsão orçamentária e estratégica em planos diretores de longo prazo	Em consolidação formal. Alinhamento com OE4/OE5/OE6 do Plano Diretor 2024–2027; cláusula mandatária na Ação A7 para o ciclo 2028–2031.
---	--	--

2.4 Prioridades Institucionais de Igualdade de Gênero e Raça

A partir do diagnóstico integrado, foram sintetizadas cinco prioridades estratégicas no eixo de Gênero e cinco prioridades estratégicas no eixo de Raça e Interseccionalidade (Figura 6), rigorosamente mapeadas para as ações do Plano de Ação Institucional:

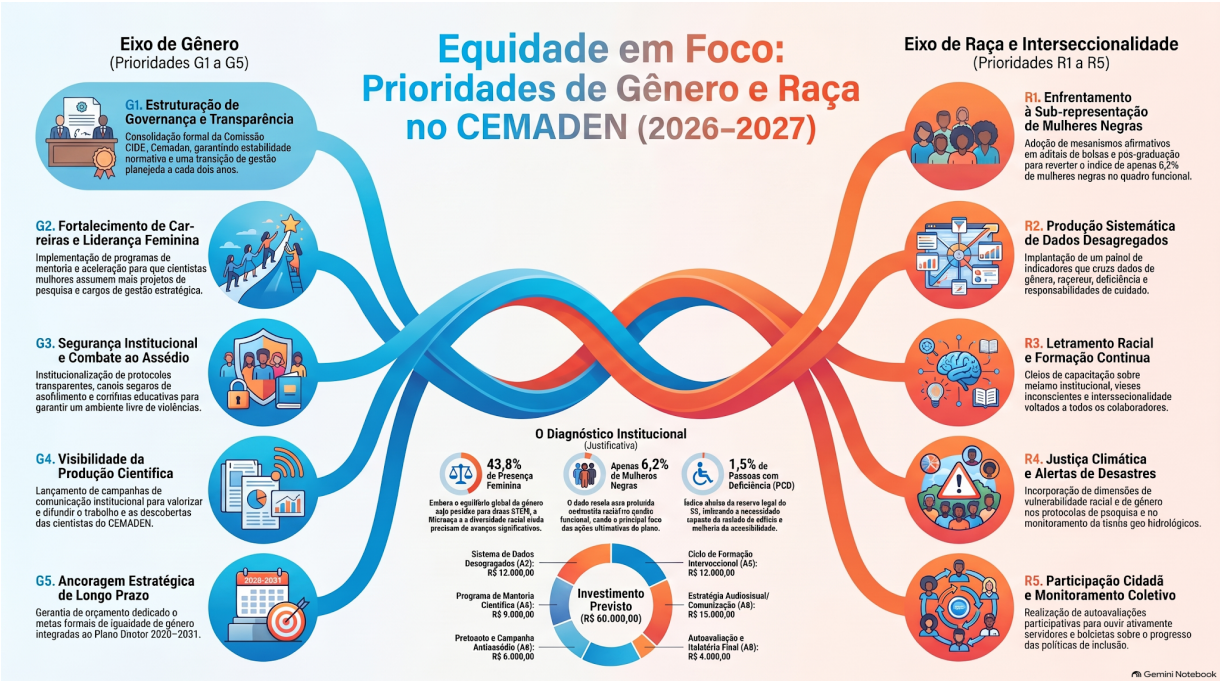


Figura 6. Prioridades Institucionais de Igualdade de Gênero e Raça no Cemaden.

Prioridades no Eixo de Gênero:

1.

Prioridade G1 — Estruturação de Governança e Transparência: Consolidar formalmente a CIDE_Cemaden, assegurando estabilidade normativa, regimento interno e transição bienal planejada (Mapeamento: Ação A1).

2.

Prioridade G2 — Fortalecimento de Carreiras e Liderança Científica Feminina: Implementar programa de mentoria e aceleração de lideranças femininas em projetos de pesquisa e gestão estratégica (*Mapeamento: Ação A3*).

3.

Prioridade G3 — Segurança Institucional e Clima Livre de Assédio: Institucionalizar protocolo transparente, canal seguro de acolhimento e cartilha educativa de enfrentamento a violências de gênero (*Mapeamento: Ação A4*).

4.

Prioridade G4 — Visibilidade e Reconhecimento da Produção Científica: Desenvolver campanhas de comunicação institucional e difusão pública que valorizem a contribuição das cientistas mulheres do CEMADEN (*Mapeamento: Ação A6*).

5.

Prioridade G5 — Ancoragem Estratégica de Longo Prazo: Garantir dotação orçamentária e metas formais de igualdade de gênero no Plano Diretor 2028–2031 (*Mapeamento: Ação A7*).

Prioridades no Eixo de Raça e Interseccionalidade:

6.

Prioridade R1 — Enfrentamento à Sub-representação de Mulheres Negras: Estabelecer mecanismos afirmativos e atrativos em editais de bolsas, estágios e pós-graduação para reverter o índice de apenas 6,2% de mulheres negras (*Mapeamento: Ações A2 e A3*).

7.

Prioridade R2 — Produção Sistemática de Dados Desagregados: Implantar painel informatizado de indicadores que cruze continuamente gênero, raça/cor, deficiência e responsabilidades de cuidado (*Mapeamento: Ação A2*).

8.

Prioridade R3 — Letramento Racial e Formação Interseccional: Realizar ciclos continuados de capacitação sobre racismo institucional, vieses inconscientes e interseccionalidade na ciência (*Mapeamento: Ação A5*).

9.

Prioridade R4 — Integração entre Justiça Climática, Raça e Alertas de Desastres: Incorporar dimensões de vulnerabilidade racial e gênero nos protocolos de pesquisa e monitoramento de riscos geo-hidrológicos (*Mapeamento: Ação A5*).

10.

Prioridade R5 — Participação Cidadã e Monitoramento Coletivo: Conduzir processos de autoavaliação institucional participativa, auscultando ativamente os servidores do quadro e bolsistas (*Mapeamento: Ação A8*).

PLANO DE AÇÃO INSTITUCIONAL DE IGUALDADE DE GÊNERO DO CEMADEN

3.1 Matriz de Ações Estratégicas (Ações A1 a A8)

O Plano de Ação Estratégico do CEMADEN (Figura 7) foi desenhado para ser executado no período de novembro de 2026 a outubro de 2027 (ciclo de 12 meses), estruturado segundo os parâmetros SMART (específico, mensurável, atingível, relevante e temporalmente delimitado), em estrita conformidade com o modelo estabelecido na página 74 do *Marco Referencial* do British Council:

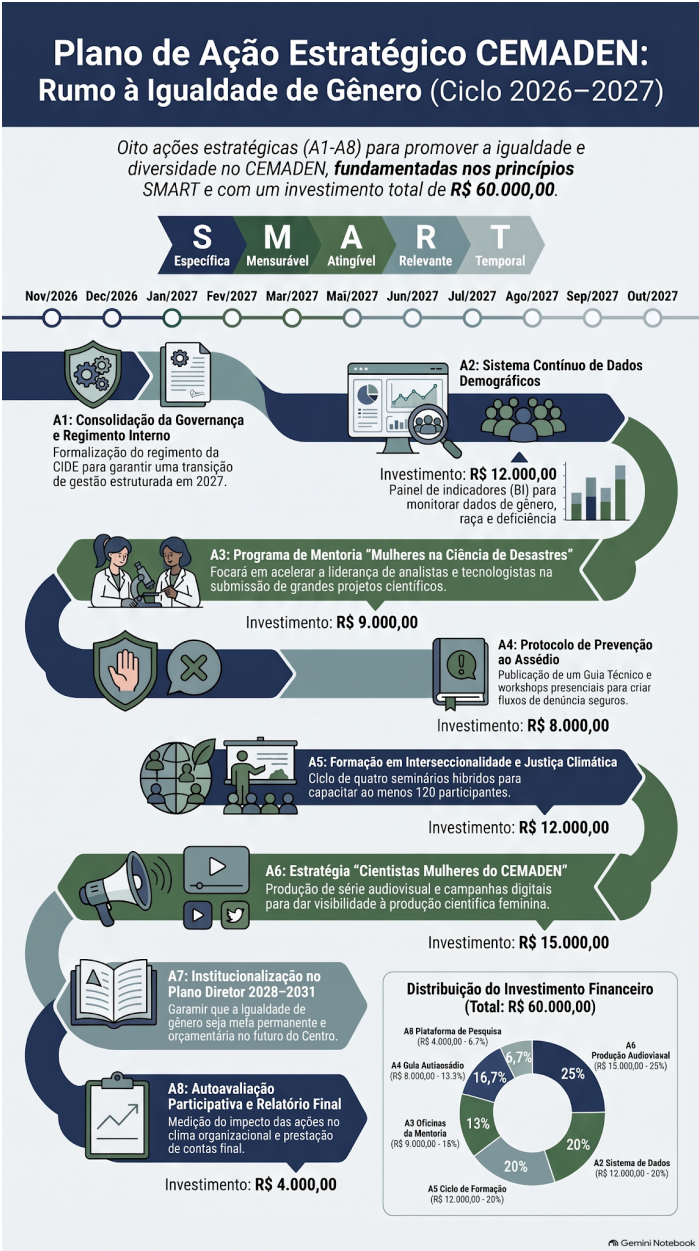


Figura 7. Infográfico do Plano de Ação Institucional do Cemaden registrado no sei no processo 01242.000698/2025-40 e documento nº 14043909v2.

Ref.	Ação / Objetivo Estratégico	Justificativa e Diagnóstico	Resultados e Marcos Esperados	Cronograma	Responsável	Crítérios de Sucesso Mensuráveis
A1	Consolidação da Governança e Regimento Interno da CIDE(<i>Princípios 1, 2, 9; Critério C</i>)	A CIDE foi instituída pela Portaria nº 534/2025 e nomeada pela Portaria nº 535/2025. É indispensável formalizar seu regimento interno para assegurar governança estável e transição estruturada na renovação de abril/2027.	Regimento Interno elaborado, aprovado pela comissão e homologado pela Diretoria; mandato e rito de transição bienal formalizados no SEI.	Nov/2026 a Jan/2027 (revisão contínua)	Presidenta da CIDE e membros da Comissão	1 Regimento publicado em Boletim de Serviço; 100% das atas registradas formalmente no SEI; processo eleitoral/designação conduzido em Abr/2027.
A2	Sistema Contínuo de Dados Demográficos Desagregados	O diagnóstico revelou extrema sub-representação de	Painel de indicadores demográficos parametrizado e	Jan/2027 a Mai/2027	CIDE, COADM (RH), CORIN e equipe técnica de TI	100% dos dados funcionais mapeados e desagregados por

	(Princípios 3, 4, 10; Critério B — R\$ 12.000)	mulheres negras (6,2%) e PCD (1,5%), além da ausência de dados sistemáticos sobre bolsistas, terceirizados e bancas acadêmicas.	atualizado anualmente em conformidade com a LGPD; relatórios periódicos de monitoramento.			sexo, raça/cor, PCD e cuidado; 1 Relatório Estatístico Anual publicado.
A3	Programa de Mentoria "Mulheres na Ciência de Desastres" (Princípios 5, 6, 8; Critério B — R\$ 9.000)	As analistas, tecnologistas enfrentam barreiras estruturais de progressão e submissão de grandes projetos científicos a agências de fomento nacionais e internacionais.	Estruturação de programa de mentoria científica conectando tecnologistas, analistas e pós-graduandas a pesquisadoras seniores e redes parceiras.	Fev/2027 a Ago/2027	CIDE, CGPD, Coordenação do PGDN	Mínimo de 15 mulheres mentoradas; ao menos 5 propostas de pesquisa submetidas com liderança feminina; 90% de avaliação satisfatória.
A4	Protocolo Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio (Princípios 2, 7; Critério B — R\$ 8.000)	Cumprimento obrigatório do Art. 1º da Portaria nº 534/2025 e do Plano Setorial da Portaria nº 8.885/2025/MCTI, criando fluxos seguros e sigilosos.	Publicação de Guia de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação; workshops presenciais com servidores, bolsistas e terceirizados.	Mar/2027 a Jul/2027	CIDE, NGP e Ouvidoria/Fala.BR	1 Guia Técnico impresso e digital distribuído a 100% dos servidores; 2 oficinas formativas realizadas com adesão superior a 70% do quadro.

A5	Ciclo de Formação em Interseccionalidade e Justiça Climática <i>(Princípios 1, 4, 10; Critério B — R\$ 12.000)</i>	Necessidade de capacitar o quadro e discentes do PGDN sobre as interseções entre gênero, raça, vulnerabilidade socioambiental e gestão de riscos.	Realização de quatro módulos formativos temáticos com especialistas de instituições parceiras de excelência	Abr/2027 a Set/2027	CIDE, CORIN e Secretaria do PGDN	4 seminários formativos híbridos executados; mínimo de 120 participantes capacitados; 4 vídeos técnicos integrados ao canal do YouTube.
A6	Estratégia de Comunicação "Cientistas Mulheres do CEMADEN" <i>(Princípios 8, 9; Critério B — R\$ 15.000)</i>	A produção científica e a liderança de mulheres na emissão de alertas e pesquisas de ponta necessitam de ampliação de visibilidade interna e externa.	Produção de série em vídeo e reportagens especiais destacando a atuação das tecnologistas, pesquisadoras e analistas na proteção à vida.	Mai/2027 a Out/2027	CIDE, Assessoria de Comunicação Institucional	1 série audiovisual veiculada com 6 episódios temáticos; 1 campanha institucional digital realizada no mês da Mulher e da Consciência Negra.
A7	Institucionalização no Plano Diretor do CEMADEN 2028–2031 <i>(Princípios 1, 9; Critério D — Sustentabilidade)</i>	Garantir que a política de equidade perpétua-se além do ciclo de premiação, integrando as diretrizes mandatórias e o orçamento plurianual do Centro.	Inclusão de Cláusula de Igualdade de Gênero, Diversidade e Inclusão na minuta de revisão do próximo Plano Diretor institucional.	Jun/2027 a Out/2027	CIDE, Diretoria-Geral e Conselho Técnico-Científico	Objetivo Estratégico formal de equidade e metas vinculantes aprovadas e homologadas no texto definitivo do Plano Diretor 2028–2031.

A8	Autoavaliação Institucional Participativa e Relatório Final(<i>Princípios 3, 10; Critério B — R\$ 4.000</i>)	Avaliar o impacto das ações implementadas e mensurar a evolução do clima organizacional mediante metodologia participativa validada pelo Marco.	Aplicação de pesquisa de clima organizacional com metodologia participativa e elaboração de relatório analítico de prestação de contas.	Ago/2027 a Out/2027	CIDE (Equipe de Autoavaliação)	Taxa mínima de resposta de 60% do quadro funcional; 1 Relatório Final de Impacto elaborado, publicado no SEI e apresentado em audiência pública.
----	--	---	---	---------------------	--------------------------------	--

3.2 Quadro de Alocação Orçamentária da Premiação

O investimento financeiro integral decorrente da premiação de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) concedida pelo CNPq/British Council na Categoria Mérito Institucional será alocado rigorosamente nas ações operacionais de execução direta ao longo dos 12 meses de vigência, conforme discriminado a seguir:

Ref. da Ação	Ação / Objeto da Despesa	Detalhamento Técnico dos Gastos	Valor Previsto (R\$)
--------------	--------------------------	---------------------------------	----------------------

A2	Sistema de Dados demográficos Desagregados	Desenvolvimento e parametrização técnica de painel de indicadores (Business Intelligence), consultoria de banco de dados e adequação à LGPD.	`R\$ 12.000,00`
A3	Programa de Mentoria Científica	Contratação de oficinas especializadas de aceleração científica, material instrucional e suporte a submissões de projetos internacionais.	`R\$ 9.000,00`
A4	Protocolo e Campanha Antiassédio	Diagramação e impressão gráfica da Cartilha/Guia Institucional, produção de peças informativas acessíveis e facilitação de oficinas.	`R\$ 8.000,00`
A5	Ciclo de Formação Interseccional	Custeio de deslocamento, diárias e pró-labore para especialistas externas convidadas e infraestrutura técnica de transmissão acessível (Libras).	`R\$ 12.000,00`
A6	Estratégia Audiovisual de Comunicação	Captação, edição profissional e legendagem da série documental "Cientistas Mulheres do	`R\$ 15.000,00`

		CEMADEN" para difusão em canais abertos.	
A8	Autoavaliação e Relatório Final	Plataforma digital para coleta de dados anônimos, tratamento estatístico de dados amostrais e publicação formal do Relatório Final.	`R\$ 4.000,00`
TOTAL	Investimento Global da Premiação	Alocação integral nas metas finalísticas de 1 ano	`R\$ 60.000,00`

3.3 Alinhamento Estratégico com os Critérios de Julgamento do Edital

O Plano de Ação Institucional do CEMADEN foi concebido com aderência estrita aos quatro critérios de julgamento estabelecidos no item correspondente do Edital SEI/CNPq nº 2746998, assegurando pontuação máxima em cada eixo avaliativo:

--	--	--

Critério de Avaliação do Edital	Pontuação Máxima	Aderência Metodológica e Evidências Comprobatórias do CEMADEN
Critério A: Alinhamento com os 10 princípios do Marco Referencial do British Council	20 Pontos	Todas as 8 ações do plano vinculam-se formalmente aos 10 princípios orientadores do Marco, incorporando interseccionalidade profunda (gênero, raça e PCD), transversalidade na missão de desastres e governança paritária documentada.
Critério B: Plano de ação eficaz, mensurável, com marcos bem estabelecidos e ações financiáveis em 1 ano	30 Pontos	Matriz estruturada sob metodologia SMART contendo metas numéricas precisas, cronograma de 12 meses (Nov/2026 a Out/2027), responsáveis e alocação exata e transparente de 100% dos R\$ 60.000,00 da premiação em seis ações de alto impacto.
Critério C: Existência de comitês institucionais e relação clara com o plano de ação	25 Pontos	Comissão CIDE_Cemaden formalizada pelas Portarias nº 534/2025 e nº 535/2025 (Boletim de Serviço nº 03/2025), constituindo a Equipe de Autoavaliação (EA) com liderança da presidente da CIDE e representação de todas as coordenações do Centro.
Critério D: Estratégia de sustentabilidade para incorporar a	25 Pontos	Garantia de perenidade institucional lastreada na renovação bienal da CIDE (Abril/2027), articulação

política institucional de igualdade		continua com ASPAD/MCTI e SindCT, e inclusão mandatória de metas e orçamento no Plano Diretor 2028–2031 (Ação A7).
TOTAL	100 Pontos	Aderência integral aos requisitos editalícios com evidências materiais publicadas.

3.4 Mecanismos Institucionais de Sustentabilidade

A sustentabilidade estrutural do Plano apoia-se em cinco pilares fundamentais: (1) Institucionalidade Normativa: a CIDE é comitê permanente criado por portaria ministerial interna, com renovação bienal prevista para abril de 2027; (2) Governança de Longo Prazo: inclusão formal de metas no Plano Diretor 2028–2031 (Ação A7); (3) Alianças Estratégicas: articulação cooperativa com a ASPAD/MCTI; (4) Integração com a Rotina de Pessoal: absorção do painel de dados desagregados pelo NGP/COADM; e (5) Transparência Pública e Controle Social: manutenção do canal público de debates no YouTube como repositório aberto à sociedade civil.

3.5 Governança, Monitoramento e Avaliação do Ciclo

A coordenação executiva do plano caberá à Presidência da CIDE_Cemaden. O monitoramento compreenderá despachos mensais de acompanhamento, reuniões trimestrais ordinárias registradas em atas no SEI, um relatório semestral de progresso físico-orçamentário e a submissão do Relatório Final de Impacto e Prestação de Contas ao Conselho Técnico-Científico (CTC) e ao British Council/CNPq, assegurando integridade e conformidade com as melhores práticas de integridade pública.

3.6 Bloco de Encerramento e Assinaturas

O Centro Nacional de Monitoramento e Alertas de Desastres Naturais (CEMADEN/MCTI) reafirma, por intermédio da presidente de sua Comissão de Inclusão, Diversidade e Equidade, seu inabalável compromisso de Estado com a consolidação de um ambiente científico ético, plural, antirracista e verdadeiramente equitativo.

Regla Duthit Somoza

Presidente da CIDE_CEMADEN



Documento assinado eletronicamente por **Regla de La Caridad Duthit Somoza, Tecnologista**, em 10/09/2026, às 22:27 (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://sei.mcti.gov.br/verifica.html>, informando o código verificador **14043910** e o código CRC **C45C2AE7**.

