



Serviço Público Federal



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E CONTRATOS



PROCESSO
23091.005391/2026-18



Cadastrado em 05/05/2026



Nome(s) do Interessado(s):

ANGELO MAGALHAES SILVA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS

MARA BETANIA JALES DOS SANTOS

MARIA ILIDIANA DINIZ

E OUTROS...

E-mail:

Tipo do Processo:

AFASTAMENTO NO PAÍS (DOCENTE)

Assunto do Processo:

023.4 - CONCESSÃO DE DIREITOS E VANTAGENS: AFASTAMENTOS

Assunto Detalhado:

SOLICITAÇÃO DE AFASTAMENTO PARA REALIZAÇÃO DE ESTÁGIO PÓS-DOCTORAL DA PROFESSORA MARIA ILIDIANA DINIZ

Unidade de Origem:

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS (11.01.00.09.03)

Criado Por:

WILKSON DARTHAYAN CAMARA LIMA ALVES DE SENA

Observação:

MOVIMENTAÇÕES ASSOCIADAS

Data	Destino	Data	Destino
05/05/2026	DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS (11.01.00.09.03)		
05/05/2026	CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS (11.01.00.09)		
12/05/2026	DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS (11.01.00.09.03)		
19/05/2026	CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS (11.01.00.09)		
20/05/2026	PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO (11.01.03)		
22/05/2026	SETOR DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO (11.01.04.04.02)		
30/06/2026	COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE (11.01.26)		
13/07/2026	SECRETARIA DE ORGÃOS COLEGIADOS (11.03.01)		

Para visualizar este processo, entre no **Portal Público** em <https://sipac.ufersa.edu.br/public> e acesse a Consulta de Processos.

[Visualizar no Portal Público](https://sipac.ufersa.edu.br/public)



REQUERIMENTO E ANEXOS PARA AFASTAMENTOS DE SERVIDORES DOCENTES DA UFERSA PARA QUALIFICAÇÃO EM INSTITUIÇÕES NACIONAIS OU ESTRANGEIRAS EM NÍVEL ESTÁGIO PÓS-DOCTORAL.

1. PREENCHIDO PELO REQUERENTE

Nome (completo sem abreviaturas): Maria Ilidiana Diniz

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Categoria Funcional: Professor Magistério Superior

Tipo de Afastamento: Estágio Pós-Doutoral

Tempo de Serviço Averbado para Aposentadoria: Ano(s): 08 mês: 11 meses

Início do Exercício no Cargo: 27/03 /2017 (anexar Declaração do PROGEPE)

2. PREENCHIDO PELO REQUERENTE

Estágio: Pós doutoral

Bolsa (órgão concedente): Sem bolsa

Área de concentração:

Prazo previsto para realização do Estágio: Início 01/08/2026 Término: 01/08/2027

Instituição de realização do Estágio: Universidade Federal da Bahia-UFBA

Cidade: Salvador **Estado:** Bahia **País:** Brasil

ANEXAR (Obrigatório) Conforme: RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25/06/2018.

I. Lista de verificação própria disponibilizada pela PROPPG (**Check-List**); (**Anexo I**)

II – Justificativa de seu requerimento; (**Anexo II**)

III – Plano de Trabalho, contendo o projeto de pesquisa para o período da atividade de estágio pós-doutoral; (**Anexo III**)

IV- Comprovante de aprovação no processo seletivo ou matrícula do candidato para realizar estágio pós-doutoral, expedido pela instituição responsável, com indicação do: tempo de duração do estágio, do supervisor do estágio e das datas de início e término do estágio; (**Anexo IV**)

V- Plano Anual de Qualificação e Formação Docente (PQD) do Centro, comprovando a classificação do docente; (**Anexo V**)

VI – Termo de Compromisso, devidamente preenchido e assinado com testemunhas; (**Anexo VI**)

VII- Declaração da PROGEPE informando a situação funcional do interessado; (<https://progepe.ufersa.edu.br/solicitacao-de-declaracao-3>, **Anexo VII**)

VIII- Termo de Compromisso dos docentes que assumirão os componentes curriculares do docente afastado, durante o período de afastamento, restrito aos casos de indisponibilidade de vaga para contratação de professor substituto; (**Anexo VIII**)

IX - Parecer da chefia imediata (Departamento acadêmico de lotação do requerente); (**Anexo IX**)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFRSA

- X** - Parecer do Conselho do Centro ao qual o requerente faz parte. (*Anexo X*).
XI-Declaração que não responde a PAD ou Sindicância (<https://progepe.ufersa.edu.br/formularios/>);
XII - Declaração de Licenças e Afastamentos (<https://progepe.ufersa.edu.br/solicitacao-de-declaracao-3/>);
XIII - Cópia do trecho do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Ufersa, onde está indicada a necessidade de desenvolvimento correlacionando o afastamento com as competências aprovadas no PDP vigente da UFRSA (<https://progepe.ufersa.edu.br/planos-de-desenvolvimento-de-pessoas-anuais/>).

Obs. O afastamento para estágio pós-doutoral dar-se-á nos termos da legislação em vigor, devendo a manifestação de intenção de afastamento ser protocolada em até **90 (noventa) dias antes do início do afastamento**. Conforme Art. 12. da RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25/06/2018

Data: 05/05/2026
(obrigatória)

Assinatura do requerente
(obrigatória)

Dúvidas? Leia a: RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25 de junho de 2018.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

(Anexo I)

Check-List – Afastamento para estágio pós-doutoral
(obrigatório)

Nome do solicitante: Maria Ilidiana Diniz	
Local do Estágio (Universidade): Universidade Federal da Bahia	
☒ No País ☐ No exterior	
Período de afastamento (inicial e final): 01/ 08/2026 a 01/08/2027	
Documentos Anexados	
I. Formulário de requerimento do afastamento;	x
II. Justificativa de seu requerimento; (Anexo II)	x
III. Plano de Trabalho, contendo o projeto de pesquisa para o período da atividade do estágio pós-doutoral; (Anexo III)	
IV. Comprovante de aprovação no processo seletivo ou matrícula do candidato para realizar estágio pós-doutoral, expedido pela instituição responsável, com indicação do: tempo de duração do estágio, do supervisor do estágio e das datas de início e término do estágio; (Anexo IV)	x
V. Plano Anual de Qualificação e Formação Docente (PQD) do Centro, comprovando a classificação do docente; (Anexo V)	x
VI. Termo de Compromisso, devidamente preenchido e assinado com testemunhas; (Anexo VI)	x
VII. Declaração da PROGEPE informando a situação funcional do interessado; (https://progepe.ufersa.edu.br/solicitacao-de-declaracao-3, Anexo VII)	x
VIII. Documentação que formalize a substituição do(a) interessado: (Anexo VIII) ☐ Termo de Compromisso dos docentes que assumirão as disciplinas ☐ Utilização de vaga ou disponibilidade de professor substituto a ser contratado (a)	
IX. Parecer da chefia imediata (Departamento acadêmico de lotação do requerente); (Anexo IX)	
X. Parecer do Conselho do Centro ao qual o requerente faz parte. (Anexo X)..	
XI-Declaração que não responde a PAD ou Sindicância (https://progepe.ufersa.edu.br/formularios/);	x
XII - Declaração de Licenças e Afastamentos (https://progepe.ufersa.edu.br/solicitacao-de-declaracao-3/); XIII - Cópia do trecho do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Ufersa, onde está indicada a necessidade de desenvolvimento correlacionando o afastamento com as competências aprovadas no PDP vigente da UFERSA (https://progepe.ufersa.edu.br/planos-de-desenvolvimento-de-pessoas-anuais/).	x



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

(Anexo II)

JUSTIFICATIVA PARA O AFASTAMENTO

(Obrigatório)

A solicitação de afastamento para realização de estágio pós-doutoral junto ao Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher - UFBA (NEIM/UFBA), vinculado à Universidade Federal da Bahia, fundamenta-se na relevância acadêmica, científica e institucional da proposta, bem como na consolidação da trajetória docente e na ampliação das redes de pesquisa no campo dos estudos das relações patriarcais de gênero e feminismos.

O NEIM/UFBA constitui um dos mais reconhecidos e tradicionais centros de pesquisa em estudos feministas e de gênero no Brasil, com produção consolidada em áreas como violência contra mulheres, políticas públicas, direitos humanos, epistemologias feministas e interseccionalidade. A inserção nesse espaço acadêmico possibilitará o aprofundamento teórico-metodológico da pesquisa proposta, bem como a interlocução com pesquisadoras e pesquisadores de referência nacional e internacional.

O estágio pós-doutoral permitirá o desenvolvimento de investigação centrada na análise do assédio sexual e da importunação sexual contra mulheres, articulando feminismo materialista e interseccionalidade, temática de alta relevância social e acadêmica no contexto brasileiro contemporâneo. A qualificação teórica proporcionada pelo diálogo com grupos consolidados de pesquisa contribuirá para o avanço da produção científica da Ufersa, fortalecendo sua inserção nos debates nacionais sobre gênero, direitos e políticas de enfrentamento às violências contra as mulheres.

Além do impacto individual na trajetória docente, o afastamento possui caráter estratégico para a Ufersa, pois possibilitará: ampliação de parcerias interinstitucionais; fortalecimento de grupos de pesquisa locais; qualificação da pós-graduação; incremento da produção científica; consolidação de redes acadêmicas no campo dos estudos feministas e de gênero alinhada ao compromisso com os direitos humanos e a equidade de gênero.

A experiência no NEIM/UFBA também contribuirá para a atualização de conteúdos ministrados em disciplinas de graduação e pós-graduação, especialmente nas áreas de gênero, políticas públicas, direitos sociais e enfrentamento às violências, impactando diretamente na formação discente da



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

Licenciatura Interdisciplinar em Educação do Campo, especialmente na disciplina Educação das Relações Étnico-raciais e Relações Sociais de Gênero que ministro desde o ano de 2021.

Ademais, considerando o papel social da universidade pública na produção de conhecimento crítico e socialmente referenciado, o aprofundamento da pesquisa sobre violência contra as mulheres possui relevância pública inequívoca, dialogando com demandas institucionais, políticas e sociais contemporâneas.

Data: 05 de maio de 2026

Assinatura do requerente
(Obrigatório)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFRSA

Dúvidas: RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25 de junho de 2018.

(Anexo III)
(Obrigatório)

Plano de Trabalho Detalhado



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

**Plano de Trabalho, contendo o projeto de pesquisa para o período da
atividade de estágio pós-doutoral**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO – UFERSA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS – CCSAH
PROJETO DE PÓS PARA ESTÁGIO PÓS DOUTORAL**

**AS PARTICULARIDADES DO ASSÉDIO E DA IMPORTUNAÇÃO
SEXUAL CONTRA MULHERES: desafios teóricos, conceituais e
jurídicos para a compreensão do fenômeno na realidade brasileira**

Autoria: Maria Ilidiana Diniz

**Instituição a que se vinculará: Programa de Pós Graduação em Estudos
Interdisciplinares sobre Mulher, Gênero e Feminismo-PPGNEIM-UFBA**

Supervisora: Márcia Santana Tavares

**Mossoró/RN
2026**



01. INTRODUÇÃO/JUSTIFICATIVA

O Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM da Universidade Federal da Bahia -UFBA, criado em maio de 1983, se destaca não apenas por ser o núcleo de estudos feministas mais antigo do país, mas também por sua atuação marcante e continuada na promoção de uma série de atividades nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, tendo em vista a formação de uma consciência crítica acerca das relações de patriarcais de gênero hierárquicas, predominantes em nossa sociedade, e da consequente especificidade da condição de vida das mulheres.

Em 2006 foi criado o Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo – PPGNEIM¹ que revela-se como importante iniciativa de consolidação deste campo de estudos no país, contribuindo para a formação de diferentes gerações de pós-graduandas/os oriundos de um largo espectro do campo feminista, acadêmico e de várias instituições públicas e privadas.

Ambos se constituem como espaços acadêmicos estratégicos para a produção, sistematização e difusão de conhecimentos voltados às relações de gênero, feminismos, políticas públicas para mulheres e enfrentamento às desigualdades estruturais.

Desde a elaboração da Tese de Doutorado em Serviço Social defendida na Universidade do Estado do Rio de Janeiro-UERJ em 2015 e publicada em 2017² e da vinculação ao Grupo de Estudos e Pesquisas das Relações Sociais de Gênero e Feminismo (GEF/UERN) em 2010 e como membro do Núcleo de Estudos sobre a Mulher Simone de Beauvoir da UERN criado a mais de três décadas e mais recentemente no Centro de Referência em Direitos Humanos-CRDH/UFERSA, realizamos pesquisas e estudos acerca da temática dos assédios sexual e moral contra mulheres, importunação sexual, relações patriarcais de gênero e feminismos, estabelecendo um debate crítico com as políticas

¹ Trata-se de uma iniciativa pioneira do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher que desde 1983, congrega pesquisadoras feministas que atuavam em diferentes Departamentos da Universidade Federal da Bahia (PPGNEIM). Acesso: <https://ppgneim.ffch.ufba.br/pt-br/historico> 18 fev.2026

² Sob o título - Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho. Rio de Janeiro. Ed. Lumen Juris, 2017.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

públicas voltadas para este segmento no contexto neoliberal em que vivenciamos a retração de direitos e agudização das violências contra as mulheres no nosso país.

Estas investigações têm gerado publicações de artigos, comunicações científicas, palestras, mini cursos, sendo ampliada mediante orientações de monografias de graduação e dissertações de mestrado e de projetos de pesquisa de iniciação científica.

Desde 2011 nossas pesquisas têm se direcionado para a problemática do assédio sexual e moral, inicialmente tendo como foco as trabalhadoras do comércio do Estado do Rio Grande do Norte, e posteriormente se ampliando para um diálogo crítico acerca dos assédios organizacionais/institucional e virtual na esfera laboral mais geral, e particularizando as reflexões para os assédios sexuais contra mulheres nos espaços da universidade.

No período que estive vinculada ao curso de Serviço Social da UFRN, coordenei o projeto de extensão intitulado: Quebrando o ciclo do silêncio: sensibilização sobre assédio sexual contra mulheres no CCSA/UFRN. O referido projeto buscou promover uma sensibilização e dar visibilidade da problemática do assédio sexual contra mulheres no âmbito da universidade junto a discentes, docentes e servidores/as técnicos administrativos do CCSA/UFRN. Essa ação partiu de uma iniciativa do (NADis/CCSA), o Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho e Ética do curso de Serviço Social, o setor de comunicação do referido Centro, a Empresa Júnior de Publicidade e Propaganda do Departamento de Comunicação Social (CCHLA) e o Conselho Regional de Serviço Social-CRESS-RN.

Na Universidade Federal Rural do Semiárido, entre 2024 e 2025 presidi a Comissão que elaborou a Minuta da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no âmbito da universidade. Atualmente presido um Processo Administrativo Disciplinar-PAD, que tem como matéria denúncias de assédio moral envolvendo um docente contra discentes. Orientei projeto de Iniciação Científica sobre o assédio moral organizacional/institucional: as violências no trabalho no tempo presente entre os anos de 2023 e 2024. O projeto foi agraciado com a menção honrosa no XXXI Seminário de Iniciação Científica da Ufersa, promovido pela Pró Reitoria de Pesquisa e Pós Graduação-PROPPG no ano de 2024.

Na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, sou vinculada ao Programa de Pós Graduação em Serviço Social e Direitos Sociais-PPGSSDS na linha de pesquisa



Serviço Social, Feminismo e Relações Sociais Patriarcais, desde o ano de 2014. No decorrer desse período, ministrei disciplinas e orientei algumas dissertações que tiveram como objeto os assédios moral e sexual. Assédio Sexual no ambiente acadêmico: as ações de prevenção e combate desenvolvidas pelo IFCE; “O mesmo que aconteceu comigo, acontece com vocês”: o assédio moral presente no trabalho das assistentes sociais inseridas em cargos comissionados na Prefeitura Municipal de Mossoró-RN; As repercussões do assédio moral no âmbito dos Programas de Residências Multiprofissionais em Saúde do RN.

O Projeto de Pesquisa de Pós-Doutorado, que ora apresentamos, intitulado - **As particularidades do assédio e da importunação sexual contra mulheres: desafios teóricos e conceituais para a compreensão do fenômeno na realidade brasileira** é um desdobramento dessa trajetória no sentido de uma apropriação destas reflexões na produção bibliográfica e documental problematizando os desafios teóricos e conceituais, bem os aspectos que envolvem sua compreensão jurídica, sociológica e feminista do fenômeno.

A tipificação do assédio sexual (Lei nº 10.224/2001) e da importunação sexual (Lei nº 13.718/2018) representou um significativo avanço na proteção da liberdade sexual das mulheres no Brasil. Entretanto, a persistência dessas práticas revela que a criminalização não elimina suas raízes culturais e estruturais.

O assédio sexual manifesta-se sobretudo em ambientes de trabalho e instituições hierarquizadas, afetando trajetórias profissionais e a autonomia econômica das mulheres. A importunação sexual, frequentemente ocorrida em espaços públicos, atua como mecanismo de intimidação e controle dos corpos femininos. Compreender suas particularidades é fundamental para: a) aprimorar a interpretação jurídica b) fortalecer políticas públicas de prevenção e combate c) desenvolver análise teórica consistente sobre as violências sexuais cotidiana vivenciadas por milhares de mulheres.

Tais fenômenos não configuram apenas tipos penais distintos, mas expressões concretas das relações estruturais de poder que organizam a sociedade brasileira. Apesar da positivação jurídica dessas condutas especialmente após a Lei nº 13.718/2018, tais práticas permanecem naturalizadas no cotidiano das instituições e dos espaços públicos, revelando a permanência de uma ordem social fundada no patriarcado, na divisão sexual do



trabalho e na objetificação sistemática dos corpos femininos.

A relevância deste projeto de pós-doutorado a ser desenvolvido junto ao NEIM e PPGNEIM/UFBA reside na necessidade de compreender o assédio e a importunação sexual como fenômenos sociais que extrapolam o campo jurídico-penal, exigindo análise ancorada nas contribuições do feminismo materialista e da teoria interseccional. Parte-se do pressuposto de que essas violências não são desvios individuais, mas mecanismos de regulação e disciplinamento dos corpos e da sexualidade das mulheres, fundamentais à reprodução das relações patriarcais e capitalistas.

Desse modo, o feminismo materialista, especialmente nas formulações de Christine Delphy e Colette Guillaumin, oferece instrumental analítico central ao demonstrar que o patriarcado constitui um sistema estrutural de exploração, no qual o trabalho doméstico, reprodutivo e sexual das mulheres é apropriado como classe social específica.

Ao mesmo tempo, a importunação sexual, frequentemente ocorrida em espaços públicos e transportes coletivos, explicita a dimensão difusa do controle patriarcal, aproximando-se do que Segato (2018) denomina “pedagogia da crueldade”: práticas que comunicam às mulheres sua posição de vulnerabilidade e disponibilidade forçada.

Do ponto de vista jurídico-crítico, a distinção entre assédio sexual (tradicionalmente vinculado à hierarquia laboral) e importunação sexual (ato libidinoso sem consentimento) revela limites da racionalidade penal liberal, centrada na figura do indivíduo abstrato e na ideia formal de consentimento. A crítica feminista ao paradigma liberal do consentimento problematizada por Judith Butler enfatiza que:

[...] “a não-violência não faz sentido sem um compromisso com a igualdade; ela implica que as vidas de todos/as sejam consideradas dignas de enlutamento e, conseqüentemente, tratadas como igualmente valiosas nas suas condições de existência” (Butler, 2021, p. 37). Essa perspectiva desloca a compreensão liberal do sujeito autônomo para um sujeito interdependente e vulnerável, demonstrando que a capacidade de consentir ou recusar está condicionada por desigualdades estruturais de gênero, raça e classe o que tensiona o paradigma jurídico tradicional de consentimento.

Desse modo, em contextos marcados por dependência econômica, racismo e sexismos estruturais, bem como assimetrias institucionais, o consentimento não pode ser compreendido como expressão pura de autonomia individual. Portanto, a investigação aqui



proposta, pretende, dentre outros aspectos, contribuir para o avanço teórico no campo dos estudos sobre assédio e importunação sexual contra as mulheres, aprofundando o diálogo entre sociologia, teoria feminista e crítica jurídica, tendo em vista as confusões e/ ou equívocos conceituais entre assédio e importunação sexual, de um ser tomado como outro indistintamente.

2. DELIMITAÇÃO DO TEMA

A pesquisa propõe examinar as particularidades, distinções e definições do assédio sexual (art. 216-A do Código Penal) e da importunação sexual (art. 215-A do Código Penal) contra mulheres no Brasil, problematizando os desafios teóricos e conceituais que envolvem sua compreensão jurídica, sociológica e feminista.

Embora ambos sejam crimes contra a dignidade sexual, suas estruturas normativas revelam diferenças relevantes quanto à forma de manifestação da violência, às relações de poder implicadas e às dinâmicas sociais que os sustentam. A pesquisa parte da premissa de que a distinção legal não esgota a complexidade do fenômeno, sendo necessária análise crítica que considere gênero, poder, consentimento e desigualdade estrutural.

Partimos do pressuposto que compreender e nomear as violências de forma adequada é fundamental, não apenas pelo impacto que a desinformação pode ocasionar na subnotificação dos crimes, mas porque o conhecimento é uma poderosa ferramenta no enfrentamento às violências contra as mulheres. Ademais, no contexto atual de disputas políticas em torno dos direitos das mulheres, faz-se necessário, compreender o assédio e a importunação sexual não apenas como crimes, mas como dispositivos de manutenção da ordem patriarcal-racista-capitalista, oferecendo subsídios teóricos e analíticos para políticas públicas e práticas institucionais de enfrentamento à violência de gênero.

3. PROBLEMA DE PESQUISA

Quais são as particularidades conceituais e distinções legais do assédio sexual e da importunação sexual contra mulheres no Brasil e quais desafios teóricos emergem da



tentativa de compreendê-los como expressões da violência patriarcais de gênero?

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo Geral

Investigar as particularidades teórico-conceituais e distinções legais do assédio sexual e da importunação sexual contra mulheres no Brasil, identificando os desafios epistemológicos para sua compreensão como expressões de violência patriarcais de gênero.

4.2 Objetivos Específicos

- Investigar os fatores jurídicos, sociais e culturais que contribuem para a confusão teórico-conceitual entre os crimes de assédio sexual e importunação sexual, a fim de compreender como essa sobreposição de entendimentos impacta a interpretação das leis, a aplicação da justiça e a conscientização pública sobre o tema.
- Apreender as distinções conceituais entre assédio sexual e importunação sexual, identificando suas bases históricas e transformações no ordenamento jurídico brasileiro;
- Averiguar como a atuação da mídia na cobertura de casos de violência sexual contribui para a confusão teórico-conceitual entre os crimes de assédio sexual e importunação sexual, analisando a forma como esses termos são utilizados nas reportagens e os efeitos dessa abordagem na compreensão pública e nas decisões judiciais.
- Propor aportes teórico-críticos que contribuam para o aprimoramento das interpretações jurídicas e das políticas institucionais de enfrentamento à violência sexual.

5. MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL

ASSÉDIO SEXUAL

A prática das violências sexuais é uma realidade que acompanha mulheres em todas as dimensões da sua vida cotidiana, seja na rua, no espaço de trabalho, em casa ou nos espaços acadêmicos, causando insegurança, medo, adoecimentos e fundamentalmente a negação do respeito integral as mulheres. No âmbito dos espaços públicos, pesquisa realizada em 2025 pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública³- FBSP, mais de 29 milhões de brasileiras com mais de 16 anos foram vítimas de assédio no último ano. 49,6% disseram



terem sido vítimas de algum tipo de assédio, a maior proporção da série histórica⁴.

As perguntas incluem cantadas, comentários, assédio físico em transportes públicos e por aplicativo, ser agarrada ou abordada de maneira agressiva na rua, no trabalho ou em festas. Na média, as mulheres indicaram mais de duas formas de assédio sofridas no último ano. Cotidiano violento: o tipo mais comum são as cantadas e comentários desrespeitosos na rua, assinalado por 40,8% das mulheres. Cantadas e comentários em ambiente de trabalho atingem maior nível da série, com 20,5% das respondentes. Isto significa que 11,1 milhões de mulheres foram abordadas de maneira desrespeitosa em seu ambiente profissional. O terceiro local mais citado nos casos de assédio foi o transporte público, com 15,3 das mulheres tendo afirmado que foram tocadas de modo inadequado no ônibus, metrô ou trem. Isto equivale a 8 milhões de mulheres com 16 anos ou mais. 9% foram agarradas ou beijadas sem o seu consentimento. (FBSP, 2025, p. 07-08)

O assédio sexual de acordo com Felker (2007, p.227) se constitui em “[...] perseguição, importunação, visando a um fim de natureza sexual”. O conceito de *sexual harassment*⁵ ou “assédio sexual” foi designado pela primeira vez nos anos 1970 pelas feministas americanas da Universidade de Cornell. Tal definição se deu a partir de observações de algumas práticas de conotações sexuais dos homens contra as mulheres no contexto das relações de trabalho. A partir de 1975, esse conceito se generalizou nos países anglo-saxônicos. Contudo, mesmo diante das críticas feministas, o assédio sexual só passou a ser considerado um fenômeno expressivo na vida das mulheres a partir dos anos 1980.

Catharine MacKinnon foi pioneira ao afirmar que o assédio sexual não é simples inconveniência, mas mecanismo de discriminação e subordinação das mulheres. Para ela, a sexualização compulsória do ambiente de trabalho reafirma a posição das mulheres como objetos disponíveis ao desejo masculino. A exigência legal de hierarquia no tipo penal brasileiro dialoga com essa formulação, mas também a limita, pois reduz o fenômeno à esfera formal do poder institucional, deixando de abarcar outras formas de coerção estrutural.

O assédio sexual, no contexto brasileiro, é tipificado como crime, conforme preceitua o Código Penal Brasileiro: “Art. 216 - A. Constranger alguém com o intuito de

³Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Instituto Datafolha. Uber. Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, 2025. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/b04fc1a7-990f-4875-8e8c-f34a377b2b83>. Acesso em: 02 de fev. de 2026.

⁴Importa destacar que algumas dessas práticas se caracterizam como importunação sexual e não propriamente assédio, conforme preconizam as Leis.

⁵ Expressão em inglês.



obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Pode-se citar ainda o inciso II, do artigo 5 da Constituição Federal: “[...] ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei” (Brasil, 1988), tendo em vista que o assédio sexual fere o direito à liberdade sexual do indivíduo. Assim como a importunação sexual, que foi incluído no Código Penal pela Lei 13.718 de setembro de 2018. Art. 214-A, praticar contra alguém e sem sua anuência atos libidinosos com o objetivo de satisfazer a própria lasciva ou de terceiros. Pena reclusão, de (um) 1 a (cinco) 5 anos, se o ato não constituir algo mais grave. (Brasil, 2018).

Entende-se que mesmo já definido no Código Penal e na Constituição Federal, ainda há dificuldade de se definir o que é assédio. Conforme Bezerra e Clipes (2017, p. 72), a categoria “não possui conceito objetivo, sendo que a própria doutrina não apresenta unanimidade quanto a sua definição e suas peculiaridades”.

A legislação brasileira apresenta duas espécies de assédio sexual - o assédio sexual por chantagem e o ambiental ou por intimidação. O primeiro, também conhecido como *quid pro quod*, “ou isto por aquilo”, é um tipo de favor sexual por vantagem (Felker, 2007). No ambiente de trabalho, por exemplo, pode ser um aumento salarial, um dia de folga ou mesmo a permanência no emprego (Diniz, 2017). A autora afirma ainda, que esse tipo de assédio geralmente ocorre de forma vertical descendente, do superior hierárquico para seu/a subordinado/a.

De acordo com Barros (1995), o assédio sexual ambiental ou por intimidação, pode ocorrer no sentido vertical como horizontal com o objetivo de hostilizar, intimidar o/a subordinado/a, com objetivo de desestabilizar e acarretar na sua demissão ou ao colega para conseguir limitar a produtividade do outro e assim conseguir ocupar seu lugar no trabalho. Barros (1995, p.31) *apud* Diniz (2014, p. 266) afirma que este tipo de assédio se caracteriza por:

[...] incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho (1995, p.31).

Esse tipo de assédio compromete, além da vítima, o espaço de trabalho, causando no



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

(a) assediado (a) a negação a um ambiente pautado em relações de reciprocidade, de exercer sua liberdade sexual e a disposição sobre o próprio corpo livre de opressão, hostilidade e intimidação que afetam diretamente a produção criando sequelas de ordem física e psicológica na pessoa assediada.

Nos últimos anos, as denúncias, principalmente nas mídias sociais e comerciais e pelas pautas feministas trazidas para os espaços das universidades jogaram luz sobre um fenômeno que, até pouco tempo, costumava ficar escondido nos intramuros das instituições públicas e privadas, ou mesmo entre os sujeitos que praticavam e sofriam esse tipo de violência. No mundo do entretenimento, as denúncias contra produtores, diretores, atores de cinema e televisão, deixaram de ser raros, os abusos começaram a ser expostos à medida que as mulheres se sentiram prontas para quebrar o silêncio e trazer a luz esses casos⁶, expondo um roteiro de dor, tristeza, angústia, solidão, pressões psicológicas, ameaças, etc.

Normalmente as vítimas de assédio sexual têm dificuldades de denunciar os abusos por vergonha e medo de sofrer represaria do chefe, do professor, do superior imediato, do colega de trabalho ou mesmo por desconhecimento dos seus direitos e/ou da caracterização do assédio em si, assim como, muitas vezes a inação ou omissão, seja das empresas privadas ou instituições públicas que, não raro, tentam desqualificar as denúncias e as vítimas, poupando os assediadores de qualquer investigação ou punição, se apresentam como mais um dos limites legítimos de não publicização das violências.

Pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão/Locomotiva, 2024, “Vivências e demandas das mulheres por segurança no deslocamento” com o apoio da Uber, apontou que 80% das mulheres brasileiras declaram “sentir muito medo” de sofrer violência quando se deslocam pela cidades.

Olhares insistentes, cantadas inconvenientes, furtos, assaltos, sequestros relâmpago, importunação ou assédio sexual, preconceito, discriminação, agressão física, racismo e estupro: essas são algumas das principais formas de violência que mulheres enfrentam diariamente ao se locomoverem pelas cidades”. A pesquisa ouviu mais de 4.000 brasileiras que utilizam diversos meios de transporte em sua rotina diária. Com abrangência nacional, o estudo traz pela primeira vez dados específicos de nove capitais: **Belém, Belo Horizonte, Brasília, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo**. Os resultados evidenciam a permanência de um

⁶ A exemplo das campanhas #Me too; #meuprofessorabusador; #meuprimeiroassédio, dentre outras.



padrão preocupante: maioria das entrevistadas relatam ter enfrentado situações de violência, como importunação, assédio sexual e até estupro, durante seus deslocamentos pelas cidades. (Agência Patrícia Galvão, 2024)

Segundo a pesquisa falta de policiamento e iluminação permanecem como os principais fatores que contribuem com a sensação de insegurança das mulheres.

Com relação à sensação de impunidade um levantamento realizado pela Controladoria-Geral da União (CGU) divulgado pelo jornal [Folha de São Paulo](#) em 04 de julho de 2022, apontou que dois em cada três processos de investigação por [assédio sexual](#) na administração pública federal foram concluídos sem penalidade. “Os dados revelam que 65,7% (432) das investigações já finalizadas foram encerradas sem qualquer punição aos acusados. As demais resultaram em advertência (41), suspensão (90) ou demissão do agressor (95)” (Tomazelli, 2022, p.01)

Todos esses dados reforçam, de um lado a necessidade de visibilidade do assédio sexual e de outro que o Estado brasileiro, as instituições, sejam elas públicas ou privadas, precisam desenvolver políticas de enfrentamento e punições mais rígidas para coibir esse tipo de conduta, assim como parte do judiciário necessita romper urgentemente com seu viés machista e sexista compreendendo a gravidade desse tipo de violência e se sensibilizar no enfrentamento da violência contra a mulher, pois em muitos casos os crimes de abuso contra mulheres são frequentemente minimizados ou desconsiderados.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A importunação sexual ganhou centralidade política no Brasil após reiterados casos de violência em transportes públicos, culminando na efetivação da Lei nº 13.718/2018. A tipificação respondeu a uma demanda social por reconhecimento de práticas antes tratadas como contravenções.

Todavia, esse tipo de violência contra as mulheres permanece amplamente atravessada por um processo de naturalização social que dificulta seu reconhecimento como agressão. Entre as formas mais persistentes dessa naturalização está a chamada “cultura da cantada na rua”, frequentemente apresentada como característica da sociabilidade brasileira,



expressão de espontaneidade masculina ou até mesmo como elogio inofensivo. Guillaumin (2014) sustenta que existe uma **relação social material de apropriação** que define estruturalmente a condição das mulheres. Essa construção cultural, contudo, revela dimensões estruturais da desigualdade de gênero e opera como mecanismo de disciplinamento dos corpos femininos no espaço público.

A chamada “cantada” não pode ser compreendida de maneira isolada, como simples interação interpessoal. Trata-se de prática situada em um contexto histórico de hierarquização sexual e de objetificação dos corpos das mulheres. Guillaumin distingue a apropriação privada (como no casamento) da **apropriação coletiva**, que caracteriza a relação social mais ampla entre homens e mulheres enquanto grupos, para a autora, “a apropriação coletiva significa que toda mulher é, no direito social implícito, acessível a todo homem.” (Guillaumin, 1992, p. 28.)

Essa formulação é importante para analisar a cultura da cantada na rua. A interpelação sexual não solicitada parte da presunção social de acessibilidade, ou seja, o homem que aborda uma mulher desconhecida age como se possuísse uma autorização para intervir sobre seu corpo ou sua atenção. Ocorre, portanto uma espécie de “direito social implícito” que estrutura a relação entre homens e mulheres.

Assim, a importunação sexual, mesmo quando minimizada como galanteio, materializa essa lógica de apropriação coletiva do qual Guillaumin (2014) discorre. Ou seja, o corpo feminino é tratado como algo público, permanentemente disponível à avaliação e à intervenção masculina, expresso na dinâmica patriarcal que concede aos homens o direito de cercear a liberdade da mulher, desrespeitando seus corpos, seja por um ato de violência física e sexual (assédio sexual; importunação sexual; estupro), ou restringindo-as a frequentar lugares públicos e privados, através da imposição de violência.

Ademais, é importante destacar que a cultura da cantada na rua sustenta e reforça a ideia de que o espaço público é território masculino, no qual a presença feminina é permanentemente observada, julgada e controlada. Tal domínio se expressa por intermédio de comentários sobre o corpo, insinuações, convites insistentes, gestos obscenos, funciona como um lembrete constante de que a circulação das mulheres não é neutra, mas condicionada à vigilância e ao controle.



Do ponto de vista jurídico, a importunação sexual integra o Título VI do Código Penal, dedicado aos crimes contra a dignidade sexual. Essa mudança terminológica da antiga lógica dos “crimes contra os costumes” para a centralidade da dignidade sexual reflete uma transformação normativa influenciada por lutas feministas, que deslocaram o foco da moralidade pública para a proteção da autonomia e da integridade sexual da pessoa. A dignidade sexual passa, assim, a ser compreendida como expressão da liberdade, do consentimento e da autodeterminação sobre o próprio corpo.

Sob a perspectiva do feminismo, a importunação sexual, conforme já exposto ao longo do texto, não é um ato isolado ou desvinculado da estrutura social. Trata-se de uma prática que se sustenta em relações patriarcais de gênero, nas quais o corpo das mulheres é historicamente objetificado, sexualizado e tratado como disponível ao desejo masculino. A recorrência dessas condutas em transportes públicos, festas, ruas e ambientes de grande circulação revela que o espaço público, embora formalmente universal, tem sistematicamente representado espaço de violência e medo para as mulheres.

A teoria feminista tem demonstrado que o patriarcado opera por meio de múltiplos mecanismos simbólicos e materiais que legitimam a invasão do corpo feminino. A importunação sexual expressa essa lógica ao reduzir a mulher à condição de objeto de satisfação da vontade alheia, desconsiderando seu desejo e consentimento. Em síntese, a prática das violências sexuais contra as mulheres não se limita a uma transgressão individual; ele reafirma uma estrutura de poder que naturaliza a dominação masculina e a desigual distribuição de segurança e liberdade no espaço social.

Assim, analisar a importunação sexual a partir do feminismo e das relações patriarcais de gênero permite compreendê-la como parte de um *continuum* de violências que vão desde práticas cotidianas de assédio até formas mais extremas de agressão sexual. Inserida no campo dos crimes contra a dignidade sexual, sua tipificação representa um avanço jurídico significativo; entretanto, sua erradicação depende de mudanças estruturais nas relações de gênero, na cultura e nas instituições sociais

Para a correta abordagem desse problemática é necessário reconhecer os limites legais. A criminalização, embora fundamental para o reconhecimento da gravidade da conduta, não é suficiente para transformar as bases culturais que sustentam tais práticas. O



enfrentamento da importunação sexual exige políticas educativas, campanhas de conscientização, fortalecimento de redes de apoio às vítimas e transformação das normas sociais que legitimam a objetificação feminina.

A IMPORTÂNCIA DAS DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A distinção entre assédio sexual e importunação sexual contra mulheres no Brasil não é uma questão meramente técnica ou terminológica: ela revela diferentes concepções jurídicas de poder, consentimento e violência, além de expor disputas políticas e teóricas sobre o papel do direito penal na transformação das desigualdades de gênero. A análise dessas categorias exige uma abordagem integrada, jurídica, sociológica e feminista capaz de ultrapassar a leitura formal da lei e situar tais condutas no contexto estrutural do sistema patriarcal.

Ademais, ainda é comum nomear aspectos relacionados à importunação sexual como assédio, uma vez que ambos envolvem violação da liberdade sexual, mas possuem características, contextos e legislações distintas.

Do ponto de vista jurídico, o crime de assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal, conforme exposto, caracteriza-se pelo constrangimento com finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual, mediante o abuso de uma posição de superioridade hierárquica ou ascendência. Trata-se, portanto, de crime relacional, dependente de uma estrutura institucional de poder, normalmente mediada por hierarquias.

Já a importunação sexual, tipificada no art. 215-A do Código Penal, consiste na prática de ato libidinoso sem o consentimento da vítima, independentemente de vínculo hierárquico. É crime comum, que restringe diretamente a liberdade sexual diante de atos invasivos, muitas vezes ocorridos em espaços públicos, ou seja, consiste em um ato libidinoso pontual, físico ou invasivo sem consentimento (ex: passar a mão, ejacular em alguém, tentar forçar um beijo, etc.).

A distinção parece clara: o assédio exige abuso de poder institucional; a importunação exige ato libidinoso sem anuência. Contudo, a realidade revela zonas de



tensão. O constrangimento moral reiterado pode produzir efeitos tão invasivos quanto o contato físico; por outro lado, atos libidinosos podem ocorrer em contextos de hierarquia, aproximando-se do assédio. A fronteira entre pressão psicológica e violência física nem sempre é nítida, especialmente quando se considera que o consentimento não se forma em um vácuo social, mas em contextos de desigualdade.

É nesse ponto que a perspectiva sociológica se torna indispensável. A violência sexual não pode ser compreendida apenas como desvio individual, mas como expressão de padrões estruturais de dominação. Pierre Bourdieu, (1989, 1991) ao desenvolver o conceito de violência simbólica, demonstra como práticas de dominação se naturalizam no cotidiano, tornando-se invisíveis inclusive para as próprias vítimas. O assédio, sobretudo no ambiente de trabalho, frequentemente se apresenta como “brincadeira”, “elogio” ou “cultura organizacional”, mascarando relações assimétricas de poder.

Dessa forma, a distinção entre assédio e importunação é juridicamente necessária, mas teoricamente insuficiente se não estiver acompanhada de uma compreensão estrutural das desigualdades patriarcais de gênero. O direito penal brasileiro avançou ao reconhecer tais condutas como crimes autônomos, superando a antiga lógica que tratava a violência sexual como ofensa à moral ou aos costumes. Contudo, permanece o desafio de interpretar esses tipos penais com sensibilidade às dinâmicas de poder, evitando leituras restritivas que desconsiderem o contexto social em que o consentimento é produzido e violado.

Conclui-se que assédio sexual e importunação sexual são figuras distintas sob a perspectiva legal, mas convergentes enquanto expressões de dominação de gênero e expressões da tipificação - violência sexual e sexista. A diferenciação técnica não deve obscurecer sua raiz comum: a desigualdade estrutural que legitima a objetificação das mulheres. Um enfrentamento efetivo dessas violências exige não apenas tipificação penal, mas transformação cultural, institucional e política, orientada por um letramento comprometido com a igualdade material e com a dignidade sexual feminina.

06. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS



A definição da investigação acerca das categorias violências sexistas, assédio e importunação sexual contra mulheres e relações patriarcais de gênero, raça e classe serão compreendidas numa relação de totalidade e contradição, inseridas no contexto das relações capitalistas de produção e da “lógica patriarcal de gênero”, que impõem dentre outros valores, a subordinação/dominação/opressão das mulheres pelos homens e a naturalização das violências praticadas contra as mulheres.

Nessa perspectiva, o encaminhamento da investigação se processa pela apreensão e compreensão das categorias supra apontadas enquanto resultantes das múltiplas determinações gestadas e desenvolvidas no processo de desenvolvimento da sociabilidade do capital. A especificidade das categorias será identificada em suas múltiplas mediações internas e externas e em suas interligações estruturais fundamentais, uma vez que “cercar o objeto do conhecimento através da compreensão das suas mediações e correlações constitui a riqueza, a novidade e a propriedade da dialética marxista para explicação do social” (Minayo, 1992, p.64).

É a partir desses pressupostos que temos a pretensão de encaminhar a análise teórico-crítica das produções sobre as categorias de análise escolhidas. Dessa forma, explicitamos que o estudo que ora propomos se caracteriza por ser de natureza investigativa teórico-documental sobre essas categorias.

Para alcançar os objetivos propostos, é necessário assinalar que a presente pesquisa se situa numa perspectiva de análise que privilegia a compreensão da realidade enquanto totalidade complexa repleta de múltiplas determinações e é a partir deste caminho que buscaremos apreender a dinâmica do movimento e desenvolvimento de nosso objeto de investigação. O projeto está fundado, pois, em uma concepção de método que compreende o concreto como a síntese de diferentes elementos do real, e assim, unidade do diverso (Marx, 1978, p. 116).

Este método contribui para desvelar a realidade, pois busca apreender o real a partir de suas contradições e relações entre singularidade, particularidade e universalidade, analisando-o a partir do seu desenvolvimento histórico, da sua gênese e desenvolvimento,



captando as categorias mediadoras que possibilitam a sua apreensão numa totalidade.

No bojo deste caminho metodológico, a pesquisa se fundamenta nas elaborações do feminismo materialista e nas construções teóricas sobre violências contra mulheres, particularizando o assédio e a importunação sexual. Minayo (1996, p.17) acrescenta que “nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática”. Os caminhos metodológicos de uma pesquisa implicam em desvendar sua natureza, métodos, técnicas e instrumentos. As relações sociais são construções históricas, envoltas em contradições e conflitos, e ao escolhermos um objeto de pesquisa é preciso adotar para o seu estudo um método orientador, que ilumine a apreensão do objeto investigado, pois a realidade investigada não se mostra em sua aparência/imediaticidade.

Neste sentido, o desvendamento do campo do aparente significa tratar o todo de modo articulado, no qual as relações e fenômenos sociais se interdependem e se condicionam mutuamente, conectadas e em constante movimento, onde o que prevalece são os elementos produzidos social e historicamente, ou seja, uma totalidade complexa mediatizada através das idas e vindas, reconstrói o movimento do real para depois realizar o caminho de volta até o objeto, caminho este muito mais rico porque traz consigo novas e múltiplas mediações.

O processo investigativo será constituído por pesquisas bibliográfica e documental em que inicialmente realizaremos uma revisão da literatura em autores/as e obras relacionadas à temática objeto de estudo, apontando o conjunto de teorias que embasam a leitura e desvendamento do objeto.

Pesquisa documental, por meio da análise de artigos do Código Penal Brasileiro (Decreto- Art. 216-A – Assédio sexual; Art. 215-A – Importunação sexual; Título VI – Crimes contra a dignidade sexual; Lei nº 13.718/2018 (Responsável pela tipificação da importunação sexual); Lei nº 12.015/2009 (Reformulação dos crimes sexuais – substituição da lógica dos “crimes contra os costumes” pela centralidade da dignidade sexual); Denúncias oferecidas pelo Ministério Público Federal; Notas técnicas, dentre outros.

A pesquisa será de natureza qualitativa, visto que este nos permite captar os significados, valores, projetos políticos e ideológicos dos fenômenos e dos sujeitos para



além da imediatez (Minayo, 1996). A pesquisa qualitativa possibilita um viés interpretativo para os dados tendo como pressuposto a singularidade do sujeito, compreendido como um ser histórico, detentor de um modo de vida que lhe particulariza, ao mesmo tempo em que o situa em suas relações sociais, sendo, portanto, privilegiada para estudos que abordam sujeitos coletivos. É importante ressaltar ainda que conforme Minayo (1996, p.22) “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia”.

A organização e análise dos dados será realizada por intermédio da leitura analítica e categorização do material.

07. RESULTADOS ESPERADOS

- Qualificação da produção científica da docente;
- Fortalecimento de grupo de pesquisa e extensão os quais sou vinculada na UFERSA;
- Ampliação de parcerias interinstitucionais;
- Consolidação de pesquisa estratégica na área de gênero, direitos e políticas públicas.
- Atualização de conteúdos de disciplinas na graduação em Licenciatura Interdisciplinar em Educação do Campo acerca da temática das relações patriarcais de gênero articulado às classes sociais e raça/etnia a partir dos estudos desenvolvidos, bem como fortalecer o Grupo de Estudos e Pesquisas das Relações Sociais de Gênero e Feminismo (GEF) e o Centro de Referência em Direitos Humanos-CRDH-UFERSA
- Apresentar comunicação científica nos eventos a serem realizados pelo NEIM e PPGNEIM;
- Produção de capítulo de livro e/ou artigo sobre o tema-objeto da pesquisa

09. RELEVÂNCIA E IMPACTO DO PROJETO PARA O DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO OU DE INOVAÇÃO



O projeto de pesquisa terá um importante impacto e relevância para o desenvolvimento científico e de inovação, pois contribuirá para a consolidação das iniciativas de pesquisas sobre violências contra mulheres nos espaços públicos e privados, em particular os assédios e importunação sexual que ainda carece de maiores aprofundamentos empíricos nas suas definições teóricas, jurídicas e no senso comum.

Ademais, investigar as particularidades e distinções entre assédio sexual e importunação sexual é fundamental para o aprimoramento teórico, jurídico e político das estratégias de enfrentamento às violências contra as mulheres no Brasil. Posto que, ambos os fenômenos integram o campo mais amplo das violências sexuais, suas configurações conceituais, seus enquadramentos legais e seus contextos de ocorrência apresentam diferenças significativas que impactam tanto a interpretação jurídica quanto a formulação de políticas públicas.

09. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreendemos as leis como um importante instrumento para normatizar as princípios coletivos, individuais ou eventuais violações dos direitos humanos. Todavia, a história tem demonstrado que elas, por si só, em algumas situações, não tem sido capazes de conter o arbítrio e a irracionalidade presentes nas sociedades. Ademais, a luta por direitos no combate as violências contra as mulheres, se estruturam nos limites e contradições de uma sociedade atravessada pelas desigualdades, exploração de classe, raça/etnia e sexo/gênero.

Nessa perspectiva, as múltiplas formas de violência contra as mulheres são estruturadas por estas relações sociais que interseccionam a sociedade patriarcal-racista e capitalista, de modo que a eficácia das Leis, implica fundamentalmente em uma mudança cultural que desnaturalize tais violências.

O Assédio sexual e importunação sexual são categorias jurídicas distintas, mas interligadas por uma raiz comum: a desigualdade estrutural de gênero. A compreensão de suas particularidades exige superar a leitura meramente formal do direito penal,



incorporando aportes da teoria feminista e da sociologia do poder. Nesse sentido, a pesquisa pretende contribuir para uma interpretação que reconheça a dimensão estrutural da violência sexual e promova uma tutela efetiva da dignidade das mulheres no Brasil.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA PATRICIA GALVÃO. 71% das mulheres já sofreram violência no deslocamento e 9 em cada 10 acham que a segurança das mulheres deve ser prioridade nas eleições municipais. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/71-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-no-deslocamento-e-9-em-cada-10-acham-que-a-seguranca-das-mulheres-deve-ser-prioridade-nas-eleicoes-municipais>. Acesso em 12 de fev 2026.

BARROS, Alice Monteiro. Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Revista LTr**, v. 62, n. 11, 1995.

BEZERRA, Ana Carolina; CLIPES, Marcela. **O crime de assédio sexual no âmbito das instituições de ensino superior**. Revista Dimensão Acadêmica, v. 2, n. 2, p. 72-91, 2017. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/revista-dimensao-academica-v02-n02-completa.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e divulgação de cena de estupro. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 set. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Art. 215-A (Importunação sexual). Brasília, DF

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**: Editora Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 1989

BOURDIEU, Pierre. **Language and Symbolic Power**: Harvard University Press, Massachusetts, 1991.

BUTLER, Judith. **The Force of Nonviolence: An Ethico-Political Bind**. London/New York: Verso, 2020.

BUTLER, Judith. *A força da não violência: um vínculo ético-político*. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2021.

DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres como eu, mulheres como as outras**: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte. 2014. Tese (Doutorado) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, UERJ, Brasil.

FELKER, Reginald. **O Dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2 ed. São Paulo: LTR, 2007.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

GUILLAUMIN, Colette. Le corps construit. IN: GUILLAUMIN, Colette. Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de Nature. Paris: Côté-femmes, 1992 [1981].

GUILLAUMIN, Colette. Prática do poder e ideia de natureza. In: **O patriarcado desvendado**. Recife: SOS corpo, 2014. p. 27 -99.

MARX, Karl. Introdução [à crítica da economia política]. In: Marx. **Coleção Os Pensadores**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento. São Paulo: Hucitec, 1992

MINAYO, Maria Cecília de Souza. MINAYO, Maria. Cecília de Souza. (Org.) **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 21.ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 1996.

SEGATO, Rita. **Contra-pedagogias de la crueldad**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros, 2018.

TOMAZELLI, Idiana. Dois terços dos processos por assédio sexual na administração pública federal ficam sem punição. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/dois-tercos-dos-processos-por-assedio-sexual-na-administracao-federal-terminam-sem-punicao.shtml>. Acesso em 14 de julho de 2022.

CRONOGRAMA

	2026					2027							
Atividades	8	9	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08
Inserção institucional no PPGNEIM; reuniões com supervisora; discussão sobre o plano de trabalho e apresentação do projeto de pesquisa	X												
Participação em atividades acadêmicas do PPGNEIM (seminários, grupos de pesquisa)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Construção do roteiro de pesquisa		X	X										
Levantamento bibliográfico				X	X								
Levantamento de dados documentais.				X	X	X							
Análise e interpretação dos dados coletados.									X	X	X		
Submissão de artigo científico; atividade formativa (mesa/redonda ou minicurso).												X	X
Escrita e entrega de Relatório final												X	X



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

Plano Anual de Qualificação e Formação Docente (PQD) do Centro, comprovando a classificação do docente.

(Anexo IV)
(Obrigatório)

Comprovante de aprovação no processo seletivo ou matrícula do candidato para realizar estágio pós-doutoral, expedido pela instituição responsável, com indicação do: tempo de duração do estágio, do supervisor do estágio e das datas de início e término do estágio.

OBS. O docente que não dispuser, na data de abertura do processo, do documento referido neste anexo IV poderá substituir tal documento por comprovante de participação no processo seletivo aberto. Conforme o que está no **Art. 14.** da RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25 de junho de 2018.

(Anexo V)
(Obrigatório)



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
NÚCLEO DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES SOBRE A MULHER
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS INTERDISCIPLINARES
SOBRE MULHERES, GÊNERO E FEMINISMO (PPGNEIM/UFBA)

PPGneim
Programa de Estudos Interdisciplinares
sobre MULHERES, GÊNERO e FEMINISMO

CARTA DE ACEITE

Eu, Márcia Santana Tavares, professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo, da Universidade Federal da Bahia – PPGNEIM/UFBA, manifesto interesse em acompanhar e assinar a supervisão do trabalho de pós-doutorado da Professora Maria Ilidiana Diniz.

A partir do desenvolvimento de seu projeto de pesquisa, intitulado “*As particularidades do assédio e da importunação sexual contra mulheres: desafios teóricos, conceituais e jurídicos para a compreensão do fenômeno na realidade brasileira*”, bem como sua trajetória profissional e temas de estudo, a professora poderá contribuir para o fortalecimento das discussões em torno da violência contra as mulheres em suas diferentes expressões, temas que perpassam pesquisas desenvolvidas na área de concentração “Gênero, Poder e Políticas Públicas”, na linha de pesquisa “Gênero, Poder e Políticas Públicas” do PPGNEIM/UFBA.

Nesse sentido, ensejamos a vinda da professora.

Cordialmente,

Documento assinado digitalmente
 **MARCIA SANTANA TAVARES**
Data: 26/02/2026 17:17:58-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Márcia Santana Tavares

PPGNEIM/UFBA





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS – CCSAH

RESULTADO FINAL DO PQD – 2026 DO CCSAH

A comissão instituída pela Portaria UFERSA/CCSAH nº 04/2025, de 18 de julho de 2025, tomando como referência o Edital PROPPG nº 51/2025 e a Resolução CONSUNI/UFERSA nº 003/2018 e suas alterações, torna público o RESULTADO FINAL DO PQD – 2026 do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas – CCSAH, em ordem decrescente de pontuação obtida na planilha de pontuação.

Nome	Curso Pretendido	Pontuação
1. Rafael Lamera Giesta Cabral	Pós-doutorado	123,40
2. Mário Gleisse das Chagas Martins	Pós-doutorado	122,90
3. Lizziane Souza Queiroz Franco de Oliveira	Pós-doutorado	121,26
4. Rodrigo Ribeiro Vitor	Pós-doutorado	110,10
5. Lauro César Bezerra Nogueira	Pós-doutorado	107,30
6. Lílian Caporlândia Giesta Cabral	Pós-doutorado	101,91
7. Maria Ilidiana Diniz	Pós-doutorado	100,50
8. Melquisedeque de Oliveira Fernandes	Pós-doutorado	90,20

Mossoró, 26 de setembro de 2025.

Jislene Trindade Medeiros
Presidente da Comissão

Documento assinado digitalmente
gov.br JISLENE TRINDADE MEDEIROS
Data: 26/09/2025 10:57:21-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Karen Ann Câmara Bezerra Sá
Membro da Comissão

Documento assinado digitalmente
gov.br KAREN ANN CAMARA BEZERRA SA
Data: 26/09/2025 11:26:42-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Josivan Barbosa Menezes Feitoza
Membro da Comissão

Documento assinado digitalmente
gov.br JOSIVAN BARBOSA MENEZES FEITOZA
Data: 27/09/2025 04:30:41-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

(Anexo VI)
(Obrigatório)

TERMO DE DECLARAÇÃO E COMPROMISSO

EU, Maria Ilidiana Diniz, portador do [REDACTED]
[REDACTED] devidamente autorizado(a) pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA para realizar o estágio pós-doutoral, pelo presente e na melhor forma de direito, conforme a Lei nº 8.112/90, em seu Artigo 96-A, o Regimento Geral da UFERSA, em seu Artigo 338, e a RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25 de junho de 2018, assumo o compromisso formal de permanecer, obrigatoriamente a serviço da UFERSA, por tempo integral e com dedicação exclusiva por um prazo igual ao do afastamento, a contar da conclusão do referido estágio, sob pena de ressarcimento de todas as despesas, diretas ou indiretas em que a mesma tenha incorrido financiando aquele estágio, tais como: salários, gratificações, passagens, diárias, ajudas de custo, bolsa de complementação salarial, bolsa de estudos, custos de matrícula, mensalidades e anuidades, enfim, qualquer dispêndio feito pela União, através da sua administração direta ou indireta, centralizada ou descentralizada, com o fim de custeio do estágio pós-doutoral em epígrafe.

Declaro estar ciente das Normas e Regulamentos do estágio.

Fica eleito o foro da Justiça Federal, Seção Judiciária do Rio Grande do Norte para dirimir todas as questões porventura decorrentes deste instrumento.

Mossoró (RN), 05 de maio de 2026.

Assinatura (Obrigatória)

Nome da testemunha (Obrigatória)

CPF:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

Nome da testemunha (Obrigatória)
CPF:

(Anexo VII)
(Obrigatório)

**Declaração da PROGEPE informando a situação funcional do interessado,
confirmando que o requerente atende aos requisitos exigidos pelo artigo 5º
da RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25 de junho de 2018.**

DECLARAÇÃO

DECLARAMOS, para os devidos fins, que o(a) servidor(a) MARIA ILIDIANA DINIZ, matrícula [REDACTED], ocupante do cargo de PROFESSOR 3 GRAU, classe B, nível 003, do quadro de pessoal do(a) UFERSA, foi admitido(a) a partir de 27/03/2017, sendo lotado(a) no(a) DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS, em regime de Dedicção exclusiva.

Mossoró/RN, 23 de Setembro de 2025.

Código de verificação:
[REDACTED]

Para verificar a autenticidade deste documento acesse
http://sigrh.ufersa.edu.br/sigrh/public/autenticidade/tipo_documento.jsf, informando a matrícula siape, data de emissão do documento e o código de verificação.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
SETOR DE CADASTRO**

DECLARAÇÃO Nº 46 / 2026 - SEC (11.01.04.05.02)

Nº do Protocolo: 23091.002261/2026-41

Mossoró-RN, 24 de fevereiro de 2026.

DECLARAÇÃO DE LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Declaramos, para os fins que se fizerem necessários, que **Maria Ilidiana Diniz**, Matrícula SIAPE nº [REDACTED] com início do exercício nesta Universidade em **24 de dezembro de 2020**, possui, até a presente data, em seu assentamento funcional, registros de licenças e/ou afastamentos previstos na Lei nº 8.112/90, ressalvados os afastamentos por motivo de saúde e observadas as demais legislações vigentes à época da(s) ocorrência(s), conforme especificado abaixo:

Licença à Gestante (Art. 207)	<i>Sem registro</i>
Licença-Paternidade (Art. 208)	<i>Sem registro</i>
Licença à Adotante (Art. 210)	<i>Sem registro</i>
Lic. por motivo de afast. do cônjuge ou companheiro (Art. 81 II)	<i>Sem registro</i>
Licença para o serviço militar (Art. 81 III)	<i>Sem registro</i>
Licença para atividade política (Art. 81 IV)	<i>Sem registro</i>
Licença para capacitação (Art. 81 V)	<i>Sem registro</i>
Licença para tratar de interesses particulares (Art. 81 VI)	<i>Sem registro</i>
Licença para desempenho de mandato classista (Art. 81 VII)	<i>Sem registro</i>
Cessão para exerc. de cargo em comissão ou função de confiança (Art. 93 I)	<i>Sem registro</i>
Cessão em casos previstos em leis específicas (Art. 93 II)	<i>Sem registro</i>
Afastamento para mandato eletivo (Art. 94)	<i>Sem registro</i>
Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior (Art. 95)	<i>Sem registro</i>
Afast. para Partic. em Prog. de Pós-Graduação Stricto Sensu no País (Art. 96A)	<i>Sem registro</i>

A presente declaração foi emitida conforme dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE e assentamentos funcionais, nesta data.

(Assinado digitalmente em 24/02/2026 15:17)
MARCUS VINICIUS HERCULANO ROCHA
AUXILIAR EM ADMINISTRACAO
SEC (11.01.04.05.02)
Matrícula [REDACTED]

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **46**, ano: **2026**, tipo: **DECLARAÇÃO**, data de emissão: **24/02/2026** e o código de verificação: [REDACTED]



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

(Anexo VIII)
(Obrigatório)

Termo de Compromisso dos docentes que assumirão os componentes curriculares do docente afastado, durante o período de afastamento, restrito aos casos de indisponibilidade de vaga para contratação de professor substituto.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

(Anexo IX)

Pode utilizar documento oficial do setor (Departamento) em que o solicitante esteja vinculado dispensando este formulário.

PARECER DA CHEFIA IMEDIATA

(Departamento Acadêmico de lotação do requerente)
(Obrigatório)

Data: ____/____/____

Assinatura do Chefe imediato



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

(Anexo X)

Pode utilizar documento oficial do CONSELHO DO CENTRO em que o solicitante esteja vinculado dispensando este formulário.

PARECER DO CONSELHO DO CENTRO AO QUAL O REQUERENTE FAZ PARTE
(Obrigatório)

Data: ____/____/____

Assinatura do presidente do Conselho de Centro



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

ANEXO XI

XI-DECLARAÇÃO QUE NÃO RESPONDE A PAD OU SINDICÂNCIA

--



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
ASSESSORIA ESPECIAL**

DECLARAÇÃO Nº 35 / 2026 - ASEP (11.01.14)

Nº do Protocolo: 23091.002222/2026-27

Mossoró-RN, 24 de fevereiro de 2026.

DECLARAÇÃO

Declaramos, para os fins que se fizerem necessários, que o(a) servidor(a) **MARIA ILIDIANA DINIZ**, [REDACTED] ocupante do cargo de **Professor de Magistério Superior**, não sofreu penalidades administrativas nos últimos 05 (cinco) anos, e não possui, até a presente data, registro de ter respondido à Processo Administrativo Disciplinar no Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD), nos termos da Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da União.

(Assinado digitalmente em 26/02/2026 10:51)

MARIA DA GLORIA DA SILVA

ASSESSOR ESPECIAL

ASEP (11.01.14)

Matricula: ###609#0

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **35**, ano: **2026**, tipo: **DECLARAÇÃO**, data de emissão: **24/02/2026** e o código de verificação: [REDACTED]



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

INFORMAÇÕES IMPORTANTES

A solicitação inicial de afastamento deverá contemplar a totalidade do período pleiteado pelo docente.

Ao final do afastamento para estágio pós-doutoral, o docente deve apresentar à sua Unidade Acadêmica, declaração da efetiva realização do estágio.

A falta de qualquer um destes anexos irá indeferir seu pedido de afastamento.

A solicitação de afastamento do docente deverá ser **apreciada e aprovada**, sucessivamente, nas seguintes instâncias:

- I - Assembleia do Departamento Acadêmico de lotação do requerente;
- II - Conselho do Centro ao qual o requerente faz parte;
- III - PROPPG;
- IV - PROGEPE;
- V - Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD);
- VI - Conselho Superior competente.

***Dúvidas?** Leia a RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25 de junho de 2018, publicada no site da PROPPG.*



REQUERIMENTO Nº 1/2026 - DCH-MOS (11.01.00.09.03)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 05/05/2026 22:01)

WILKSON DARTHAYAN CAMARA LIMA ALVES DE SENA

ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO

CCSAH (11.01.00.09)

Matrícula: ###753#7

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/documentos/> informando seu número: **1**, ano: **2026**,
tipo: **REQUERIMENTO**, data de emissão: **05/05/2026** e o código de verificação: **[REDACTED]**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS

DESPACHO Nº 2/2026 - DCH-MOS (11.01.00.09.03)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Mossoró-RN, 05 de maio de 2026.

Processo nº 23091.005391/2026-18

1. Trata o presente de solicitação de afastamento da docente **Maria Ilidiana Diniz**, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa, lotada no Departamento de Ciências Humanas (DCH) do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), para desenvolver suas atividades de estágio pós-doutoral na Universidade Federal da Bahia (UFBA).
2. A solicitação ocorreu dentro do prazo estabelecido em resolução, e está devidamente instruída com peças discriminadas no requerimento.
3. O processo foi submetido à apreciação na 2ª Reunião Extraordinária da Assembleia do Departamento de Ciências Humanas do ano de 2026, realizada no dia 04 de maio de 2026.
4. Considerando o cenário atual de previsão de afastamento dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, cumprindo a ordem de classificação dos docentes no PQD 2026, em que a referida docente se encontra classificada, e considerando a decisão da Assembleia Departamental, **o DCH manifesta-se favorável ao afastamento da docente Maria Ilidiana Diniz**, no período entre 01/08/2026 e 01/08/2027.
5. Cumpre salientar que não haverá prejuízo institucional, em decorrência da disponibilidade de professor substituto para ser contratado durante o afastamento do requerente, uma vez que o docente se encontra classificado no PQD 2026.

6. Encaminhem-se os autos para o Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, para fins de apreciação e deliberação.

(Assinado digitalmente em 06/05/2026 09:21)

MARA BETANIA JALES DOS SANTOS

PROFESSOR 3 GRAU

DCH-MOS (11.01.00.09.03)

Matrícula: ###462#4

Processo Associado: 23091.005391/2026-18

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 2, ano: 2026, tipo: **DESPACHO**, data de emissão: 05/05/2026 e o código de verificação: **efd1cef213**



REQUERIMENTO E ANEXOS PARA AFASTAMENTOS DE SERVIDORES DOCENTES DA UFERSA PARA QUALIFICAÇÃO EM INSTITUIÇÕES NACIONAIS OU ESTRANGEIRAS EM NÍVEL ESTÁGIO PÓS-DOCTORAL.

1. PREENCHIDO PELO REQUERENTE

Nome (completo sem abreviaturas): Maria Ilidiana Diniz

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] **Departamento/Setor:** Departamento de Ciências Humanas

Categoria Funcional: Professor Magistério Superior

Tipo de Afastamento: Estágio Pós-Doutoral

Tempo de Serviço Averbado para Aposentadoria: Ano(s): 09 anos e 01 mês

Início do Exercício no Cargo: 27/03 /2017 (anexar Declaração do PROGEPE)

2. PREENCHIDO PELO REQUERENTE

Estágio: Pós doutoral

Bolsa (órgão concedente): Sem bolsa

Área de concentração: Ciências Sociais aplicadas

Prazo previsto para realização do Estágio: Início 01/08/2026 **Término:** 31/07/2027

Instituição de realização do Estágio: Universidade Federal da Bahia-UFBA

Cidade: Salvador **Estado:** Bahia **País:** Brasil

ANEXAR (Obrigatório) Conforme: RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 003/2018, de 25/06/2018.

I. Lista de verificação própria disponibilizada pela PROPPG (**Check-List**); (**Anexo I**)

II – Justificativa de seu requerimento; (**Anexo II**)

III – Plano de Trabalho, contendo o projeto de pesquisa para o período da atividade de estágio pós-doutoral; (**Anexo III**)

IV- Comprovante de aprovação no processo seletivo ou matrícula do candidato para realizar estágio pós-doutoral, expedido pela instituição responsável, com indicação do: tempo de duração do estágio, do supervisor do estágio e das datas de início e término do estágio; (**Anexo IV**)

V- Plano Anual de Qualificação e Formação Docente (PQD) do Centro, comprovando a classificação do docente; (**Anexo V**)

VI – Termo de Compromisso, devidamente preenchido e assinado com testemunhas; (**Anexo VI**)

VII- Declaração da PROGEPE informando a situação funcional do interessado; (<https://progepe.ufersa.edu.br/solicitacao-de-declaracao-3>, **Anexo VII**)

VIII- Termo de Compromisso dos docentes que assumirão os componentes curriculares do docente afastado, durante o período de afastamento, restrito aos casos de indisponibilidade de vaga para contratação de professor substituto; (**Anexo VIII**)

IX - Parecer da chefia imediata (Departamento acadêmico de lotação do requerente); (**Anexo IX**)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO - UFERSA

- X** - Parecer do Conselho do Centro ao qual o requerente faz parte. *(Anexo X)*.
XI-Declaração que não responde a PAD ou Sindicância (<https://progepe.ufersa.edu.br/formularios/>);
XII - Declaração de Licenças e Afastamentos (<https://progepe.ufersa.edu.br/solicitacao-de-declaracao-3/>);
XIII - Cópia do trecho do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Ufersa, onde está indicada a necessidade de desenvolvimento correlacionando o afastamento com as competências aprovadas no PDP vigente da UFERSA (<https://progepe.ufersa.edu.br/planos-de-desenvolvimento-de-pessoas-anuais/>).

Obs. *O afastamento para estágio pós-doutoral dar-se-á nos termos da legislação em vigor, devendo a manifestação de intenção de afastamento ser protocolada em até **90 (noventa) dias antes do início do afastamento**. Conforme Art. 12. da RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA N° 003/2018, de 25/06/2018*

Data: 12/05/2026
(obrigatória)

Assinatura do requerente
(obrigatória)

Dúvidas? Leia a: RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA N° 003/2018, de 25 de junho de 2018.



REQUERIMENTO Nº 5/2026 - CCSAH (11.01.00.09)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 12/05/2026 17:01)

WILKSON DARTHAYAN CAMARA LIMA ALVES DE SENA

ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO

CCSAH (11.01.00.09)

Matrícula: ###753#7

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/documentos/> informando seu número: 5, ano: 2026, tipo: **REQUERIMENTO**, data de emissão: 12/05/2026 e o código de verificação: [REDACTED]



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS

DESPACHO Nº 3/2026 - DCH-MOS (11.01.00.09.03)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Mossoró-RN, 12 de maio de 2026.

Processo nº 23091.005391/2026-18

1. Trata o presente de solicitação de afastamento da docente **Maria Ilidiana Diniz**, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa, lotada no Departamento de Ciências Humanas (DCH) do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), para desenvolver suas atividades de estágio pós-doutoral na Universidade Federal da Bahia (UFBA).
2. A solicitação ocorreu dentro do prazo estabelecido em resolução, e está devidamente instruída com peças discriminadas no requerimento.
3. O processo foi submetido à apreciação na 2ª Reunião Extraordinária da Assembleia do Departamento de Ciências Humanas do ano de 2026, realizada no dia 04 de maio de 2026.
4. Considerando o cenário atual de previsão de afastamento dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, cumprindo a ordem de classificação dos docentes no PQD 2026, em que a referida docente se encontra classificada, e considerando a decisão da Assembleia Departamental, **o DCH manifesta-se favorável ao afastamento da docente Maria Ilidiana Diniz**, no período entre 01/08/2026 e 31/07/2027. Data de retorno corrigida de acordo com o novo Requerimento enviado pela docente em 12/05/2026. (A data anterior era de 01/08/2026 a 01/08/2027, o que resultaria em 1 ano e 1 dia, portanto, apenas um erro de digitação, e não de alteração significativo de período de afastamento).
5. Cumpre salientar que não haverá prejuízo institucional, em decorrência da disponibilidade de professor substituto para ser contratado durante o

afastamento do requerente, uma vez que o docente se encontra classificado no PQD 2026.

6. Encaminhem-se os autos para o Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, para fins de apreciação e deliberação.

(Assinado digitalmente em 13/05/2026 09:47)

MARA BETANIA JALES DOS SANTOS

PROFESSOR 3 GRAU

DCH-MOS (11.01.00.09.03)

Matrícula: ###462#4

Processo Associado: 23091.005391/2026-18

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 3, ano: 2026, tipo: **DESPACHO**, data de emissão: 12/05/2026 e o código de verificação: **c23841f13c**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS

DESPACHO Nº 10/2026 - CCSAH (11.01.00.09)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Mossoró-RN, 20 de maio de 2026.

DESPACHO

Processo n. 23091.005391/2026-18

1. Trata-se de processo administrativo referente à solicitação de afastamento da docente **Maria Ilidiana Diniz**, lotada no Departamento de Ciências Humanas (DCH) do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), para realização de estágio pós-doutoral junto à Universidade Federal da Bahia.
2. Conforme consta nos autos, a solicitação foi apresentada dentro do prazo regulamentar previsto nas normas institucionais vigentes, encontrando-se devidamente instruída com a documentação necessária à análise do pleito.
3. Registra-se, ainda, que a matéria foi submetida à apreciação da 2ª Reunião Extraordinária da Assembleia do Departamento de Ciências Humanas do exercício de 2026, realizada em 04 de maio de 2026, ocasião em que houve **manifestação favorável** ao afastamento da docente no período compreendido entre **01/08/2026 e 31/07/2027**, observada a retificação material da data de retorno constante em requerimento posteriormente encaminhado pela interessada em 12/05/2026, sem alteração substancial do período inicialmente solicitado.
4. O Departamento de Ciências Humanas informou, igualmente, que a docente encontra-se regularmente classificada no Plano de Qualificação Docente (PQD 2026), estando o pleito em conformidade com a ordem classificatória vigente e com o planejamento institucional de afastamentos docentes no âmbito do CCSAH.
5. Destacou-se, ademais, a inexistência de prejuízo institucional decorrente do afastamento pretendido, tendo em vista a possibilidade de contratação de professor substituto durante o período de afastamento, nos termos autorizados para docentes classificados no PQD 2026.
6. Submetida a matéria à apreciação do Conselho do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), durante a 2ª Reunião Extraordinária

do Conselho de Centro do exercício de 2026, realizada em 06 de maio de 2026, houve **aprovação** do ponto nos mesmos moldes apresentados e deliberados pelo Departamento de Ciências Humanas.

7. Nesse sentido, este Centro manifesta-se **favoravelmente** ao afastamento da docente Maria Ilidiana Diniz para realização de estágio pós-doutoral na Universidade Federal da Bahia (UFBA), no período de 01/08/2026 a 31/07/2027, considerando que o pleito atende aos requisitos normativos institucionais, contribui para o fortalecimento das atividades acadêmicas desenvolvidas no âmbito desta Universidade e não ocasionará prejuízo ao percentual de docentes afastados atualmente previsto para a Unidade Acadêmica.

8. Ante o exposto, encaminhem-se os presentes autos à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG), para análise e adoção das providências administrativas cabíveis.

(Assinado digitalmente em 20/05/2026 11:03)

JOSE ALBENES BEZERRA JUNIOR

DIRETOR DE CENTRO

CCSAH (11.01.00.09)

Matrícula: ###802#7

Processo Associado: 23091.005391/2026-18

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número:

10, ano: **2026**, tipo: **DESPACHO**, data de emissão: **20/05/2026** e o código de verificação: **0be8ab7334**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

DESPACHO Nº 22/2026 - PROPPG (11.01.03)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Mossoró-RN, 22 de maio de 2026.

Tendo em vista o art. 3º, o art. 15 e o art. 21 da Resolução Consuni/Ufersa nº 003/2018, de 25 de junho de 2018, e considerando os pareceres favoráveis do Centro e do Departamento ao qual o(a) servidor(a) **Maria Ilidiana Diniz** faz parte, a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação emite **parecer favorável** após a análise do mérito. Encaminhe-se o processo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE para apreciação e deliberação.

(Assinado digitalmente em 22/05/2026 16:22)
LIANA HOLANDA NEPOMUCENO NOBRE
PRO-REITOR(A)
PROPPG (11.01.03)
Matrícula: ###689#4

Processo Associado: 23091.005391/2026-18

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 22, ano: 2026, tipo: **DESPACHO**, data de emissão: 22/05/2026 e o código de verificação: **488b94ac92**



2026 PDP

PLANO DE DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAS

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

Reitor

Prof. Dr. Rodrigo Nogueira de Codes

Vice-Reitor

Prof. Dr. Nildo da Silva Dias

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Me. Rannah Munay Dantas da Silveira

Diretor da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal

Josimar Cardoso de Queiroz

Chefe do Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento

Me. Camila de Souza Filgueira Dantas

Equipe do Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento - SCA

Camila de Souza Filgueira Dantas

Monaliza Ferreira Rodrigues

Priscilla Souza de Menezes

Kézia Viana Gonçalves

Estagiária

Erika Elayne Almeida Maia

MOSSORÓ

2026

SUMÁRIO

UFERSA | Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2026

- 03.** Apresentação
- 05.** A UFERSA
- 07.** Fundamentos legais
- 08.** Objetivos do PDP
- 09.** Conceitos
- 11.** Execução do PDP
- 14.** Metodologia
- 18.** Necessidades de Desenvolvimento aprovadas para execução no ano de 2026
- 25.** Ações de Desenvolvimento previstas
- 42.** Procedimentos a serem adotados pelos servidores e pelas chefias
- 43.** Custeio de participação em Ações de Desenvolvimento externas
- 44.** Planejamentos orçamentário e disposições finais

APRESENTAÇÃO

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, estabelece um novo paradigma para a gestão pública federal. Seu objetivo central é promover o desenvolvimento de competências essenciais para que órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional alcancem a excelência em sua atuação institucional.

Sob a orientação do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), a execução da PNDP é estruturada por instrumentos fundamentais que asseguram o planejamento e a transparência das ações:

- Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP): instrumento anual de planejamento;
- Relatório Anual de Execução do PDP: mecanismo de prestação de contas;
- Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento: visão integrada das ações;
- Relatório Consolidado de Execução do PDP: balanço geral dos resultados;
- Modelos, metodologias, ferramentas informatizadas e trilhas de desenvolvimento: suportes técnicos e sistêmicos à política.

Desde a implementação da PNDP, a Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA) tem empenhado esforços para alinhar sua política interna de capacitação às diretrizes nacionais. O foco reside na oferta de ações de desenvolvimento estritamente vinculadas às competências necessárias para o cumprimento da missão institucional e a melhoria da prestação do serviço público.

O PDP da UFERSA é elaborado e publicado anualmente, fundamentando-se em diagnósticos técnicos realizados pelo Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento (SCA). Este processo prioriza a construção coletiva e democrática, assegurando a todos os servidores a oportunidade de manifestar suas demandas de aprendizagem.

Em seu sexto ano de adoção na UFERSA, o PDP e seus respectivos diagnósticos demonstram um amadurecimento institucional contínuo, resultando em um planejamento cada vez mais preciso e aderente às necessidades reais da universidade.

Cabe destacar que, a partir de 2023, a PNDP evoluiu para incentivar ainda mais o protagonismo do servidor na identificação de lacunas de competência. Com o surgimento de novos atores no processo, as equipes e chefias imediatas assumiram um papel central na coleta de necessidades, elevando a responsabilidade das unidades administrativas e acadêmicas na definição estratégica das ações de desenvolvimento para o exercício de 2026.

A UFRSA

A Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFRSA, Instituição Federal de Ensino Superior com sede e foro na cidade de Mossoró/RN, criada pela Lei nº 11.155, de 29 de julho de 2005, por transformação da Escola Superior de Agricultura de Mossoró – ESAM, criada em 18 de abril de 1967, através do Decreto nº 03/1967, incorporada à rede federal de ensino superior pelo Decreto nº 1.036, de 21 de outubro de 1969, tem como missão



Produzir e difundir conhecimentos no campo da educação superior, com ênfase para a região Semiárida brasileira, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e o exercício pleno da cidadania, mediante formação humanística crítica e reflexiva, preparando profissionais capazes de atender demandas da sociedade.

baseada nos princípios da ética, gestão democrática, transparência, participação, legalidade, legitimidade, economicidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e sustentabilidade.

SÃO OBJETIVOS INSTITUCIONAIS DA UFRSA:

- I -** Ministrar ensino superior visando ao desenvolvimento político, científico, social, ambiental e econômico do indivíduo e da sociedade;
- II -** Promover a pesquisa e a investigação científica, com vistas à produção e difusão do conhecimento;
- III -** Estabelecer diálogo permanente com a sociedade de forma a contribuir para a solução dos problemas sociais, ambientais, econômicos e políticos, dando ênfase à região Semiárida brasileira.

É importante ressaltar, que o PDP está alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2026-2030), que estabelece os objetivos e metas institucionais para um universo temporal de cinco anos, e direciona ações e as estratégias a serem tomadas pela Universidade e seus membros para esse período. Estritamente, o planejamento das ações de capacitação relaciona-se ao Objetivo Estratégico 18 - Desenvolver competências com foco no desempenho institucional, detalhado nas metas de 18.1 a 18.9 (p. 202) do Plano institucional citado, disponível para acesso em <https://documentos.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/79/2025/12/PDI-2026-2030-Versao-Final.pdf>

Nesse arranjo, o PDP é o instrumento que permite a concretização dos objetivos institucionais em consonância com as diretrizes traçadas pelo Governo Federal no âmbito da Política de Desenvolvimento de Pessoas.

FUNDAMENTOS LEGAIS

O PDP 2026 BUSCA ATENDER OS DISPOSTOS NOS INSTRUMENTOS LEGAIS ELENCADOS ABAIXO:

- Lei n.º 8.112, de 11/12/1990;
- Lei n.º 11.091, de 12/01/2005;
- Decreto n.º 5.824/2006;
- Decreto n.º 5.825/2006;
- Lei n.º 11.784/ 2008;
- Lei n.º 12.772/2012;
- Decreto 9.991/2019;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021;
- Nota Técnica SEI Nº 7058/2019/ME;
- Nota Técnica SEI Nº 8943/2021/ME;
- Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas;
- Nota Técnica SEI Nº 53333/2024-MGI;
- Instrução Normativa SGP/MGI Nº 41, de janeiro de 2025;
- Instrução Normativa Conjunta SGP-ENAP/MGI Nº 244, de 13 de junho de 2025.

OBJETIVOS DO PDP

O PDP 2026 TEM COMO OBJETIVOS PRINCIPAIS:

- Alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;
- Estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- Atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
- Nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
- Preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;
- Preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
- Ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
- Acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
- Gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
- Monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e
- Analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

CONCEITOS

CONCEITOS QUE NORTEARÃO O PDP 2026

Para melhor compreender os objetivos da PNDP e do PDP, faz-se necessário conhecer alguns dos seus conceitos norteadores.

Os conceitos descritos estão em consonância com o Decreto nº 9991/2019 e a Instrução Normativa no 21/2021.

- 01 **Ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído:** atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO		
CURTA DURAÇÃO	MÉDIA DURAÇÃO	LONGA DURAÇÃO
AQUELAS COM CARGA HORÁRIA INFERIOR A 100 (CEM) HORAS	AQUELAS COM CARGA HORÁRIA IGUAL OU SUPERIOR A 100 (CEM) E INFERIOR A 360 (TREZENTAS E SESENTA) HORAS	AQUELAS COM CARGA HORÁRIA IGUAL OU SUPERIOR A 360 (TREZENTOS E SESENTA) HORAS.

- 02 **Aperfeiçoamento:** processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

- 03 **Competências Transversais:** conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

- 04 **Competência Associada:** a natureza e o foco da competência a ser desenvolvida em cada ação de desenvolvimento;
- 05 **Desempenho:** execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;
- 06 **Educação Formal:** educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;
- 07 **Enfoque do Desenvolvimento:** o enfoque relacionado a ação de desenvolvimento, tais como: educação formal; aprimoramento técnico; comportamental, gerencial ou liderança; ingresso no serviço público federal; preparação para aposentadoria; atividade de extensão.;
- 08 **Necessidade de Desenvolvimento:** lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;
- 09 **Qualificação:** processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;
- 10 **Tipo de Aprendizagem:**
- **Aprendizagem prática:** aprendizagem em serviço, estágio, intercâmbio e estudo em grupo;
 - **Evento de capacitação:** curso, oficina, palestra, seminário, fórum, congresso, conferência, seminário, workshop, simpósio, semana, jornada, convenção, colóquio e outras modalidades similares de eventos; e,
 - **Educação formal:** Ensino fundamental, Ensino médio, Ensino profissionalizante, Ensino superior, Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado.

EXECUÇÃO DO PDP 2025

O ano de 2025 foi marcado por mudanças na gestão e por um cenário de força de trabalho reduzida. Ainda assim, o afastamento de duas servidoras da equipe de capacitação em razão de licença-maternidade não comprometeu o desempenho da unidade. Ao contrário, o Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento demonstrou elevada competência técnica ao gerir o fluxo de 169 ações formativas ao longo do período.

Para superar os desafios impostos pela equipe reduzida durante todo o ano, a unidade adotou soluções criativas e estratégicas, como a ampliação do uso de ferramentas de educação a distância e a implementação de editais específicos para capacitação externa de servidores (Edital nº 01/2025) e para atendimento às demandas das unidades administrativas (Edital nº 02/2025).

A partir da publicação desses editais, foram capacitados 32 servidores técnico-administrativos, além do atendimento às demandas setoriais de 9 unidades administrativas.

Destaca-se, nesse contexto, a publicação do Edital nº 02/2025, que, de forma inédita, estabeleceu critérios claros e objetivos para a distribuição dos recursos de capacitação entre as unidades administrativas da UFERSA, fortalecendo práticas de gestão democrática, equitativa e transparente.

O desempenho do Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento – refletido na capacitação de **537** servidores e em um investimento direto de **R\$ 217.126,46** – evidencia o compromisso institucional com a qualificação contínua dos servidores, mesmo diante de adversidades operacionais, consolidando uma cultura de engajamento, gestão do conhecimento e foco em resultados.

Abaixo destacamos as principais ações formativas realizadas no ano de 2025:

Ações de Capacitação realizadas em 2025
Segurança da Informação no Campus Mossoró
Segurança da Informação no Campus Pau dos Ferros
Segurança da Informação no Campus Caraúbas
Letramento Racial
Assédio Moral, Sexual e Discriminação
Desenho Universal para a Aprendizagem no Ensino Superior

Ações de Capacitação realizadas em 2025
IV Workshop Conhecendo o PGD da UFERSA) - Resolução Consuni/Ufersa nº 73/2024, Boas Práticas e Sistema Polare
III WORKSHOP (Conhecendo o PGD da Ufersa): Planejamento e Gestão
Curso de Desenvolvimento de Projeto Estrutural usando o Software TQS
Curso Tesouro Gerencial - Nível Básico
Jornada Pedagógica para Docentes
I Workshop de Gestão de Pessoas - 2025
Seminário de Integração 2025
Elaboração de material multimídia para curso de capacitação das atividades acadêmicas da graduação: fluxos e tramitações acadêmicas
Oficina Manejo da Ansiedade

Quanto a qualificação, o SCA analisou **47** processos de concessão e/ou renovação de afastamento total e **17** processos concessão e/ou renovação de Ação de Desenvolvimento em Serviço (antigo afastamento parcial). Foram analisados também **73** processos de Licença para Capacitação e **46** processos de Afastamento para Treinamento Regularmente Instituído. O usufruto dessas modalidades permitiram que os nossos servidores pudessem conciliar as suas necessidades de desenvolvimento com as suas jornadas de trabalho, garantindo também o desenvolvimento institucional.

Seguem expostos alguns números de capacitação e qualificação que revelam a execução do PDP 2025:



Para 2026, almeja-se a possibilidade de execução de eventos em formato híbrido, uma maior contratação de eventos e cursos externos em cursos para turmas in company, como também o desenvolvimento de trilhas de aprendizagem.

METODOLOGIA

Como já antecipado, todo o procedimento de construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas foi alterado e trouxe modificações na atuação da unidade de gestão de pessoas, bem como aumentou e aperfeiçoou a participação das unidades operacionais e das chefias em todo o escopo do levantamento das necessidades.

Essas mudanças consequentemente ensejaram modificações no Portal Sipec, que agora conta com três perfis envolvidos nesse processo em específico, e que passou a ter por objetivo:

- Disponibilização de um sistema que possibilite a elaboração de PDPs mais assertivos;
- Inclusão das equipes (servidores) e chefias no processo de identificação e priorização das necessidades de desenvolvimento;
- Simplificação do processo de levantamento de necessidades;
- Aderência das devolutivas referentes às sugestões de ações de desenvolvimento do Órgão Central do SIPEC e Enap para os demais órgãos e entidades setoriais;
- Início da transformação do Portal SIPEC em uma ferramenta de gerenciamento de necessidades de desenvolvimento, não somente de registro.

PROCEDIMENTOS ADOTADOS

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Ufersa 2025 foi elaborado a partir de metodologia para Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento, aplicado entre os meses de agosto e setembro de 2025, seguindo as recomendações e diretrizes da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, e do Guia para Orientação para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

A equipe do Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento se capacitou e instruiu-se dos procedimentos e conceitos idealizados através da leitura do Guia e da participação nas lives realizadas no Youtube pelo Ministério da Economia - ME e pela Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP.

Alinhado as recomendações, continuou-se a obedecer ao preconizado pelo Decreto no 9.991/2019, de 28 de agosto de 2019 e a Instrução Normativa no 21/202, de 01 de fevereiro de 2021 e ainda o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade, que descrevem os objetivos estratégicos até o ano de 2030.

Materialmente, os atores envolvidos no processo, a saber Unidade de Gestão de Pessoas, Usuário PDP e Chefia Imediata, executaram as atividades conforme distribuição descrita no fluxo abaixo:



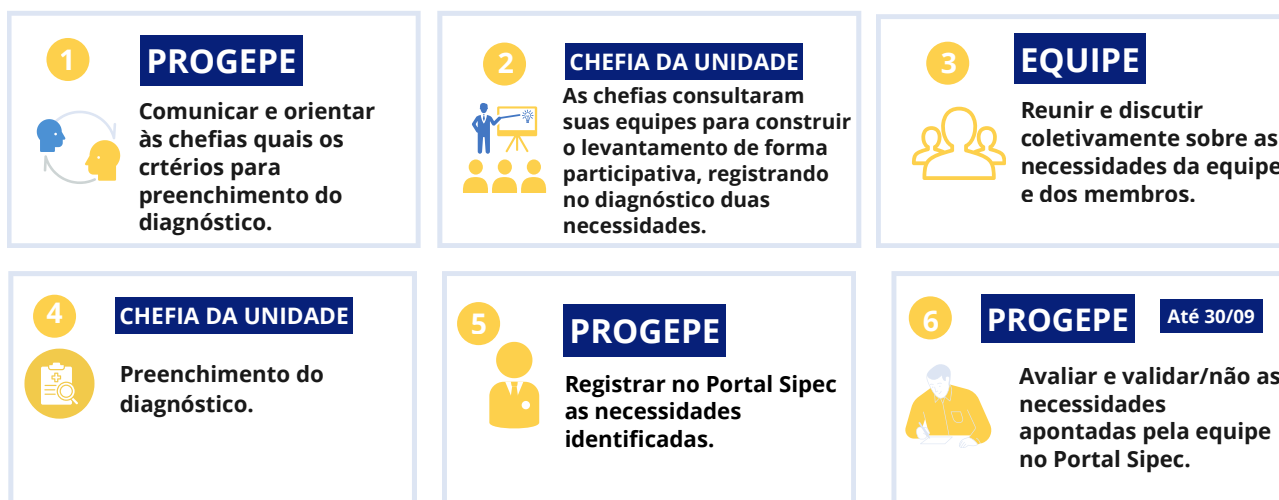
Com a finalidade de atender às metas institucionais estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e subsidiar a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP/2026), o SCA realizou o levantamento das necessidades de desenvolvimento por meio da aplicação de dois diagnósticos, preenchidos pelas chefias de cada unidade.

Foram elaborados dois diagnósticos distintos: um direcionado aos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) e outro aos docentes. Essa separação decorreu das especificidades das atribuições e dos perfis profissionais de cada público. No caso dos TAEs, as demandas de desenvolvimento estão, predominantemente, relacionadas a competências administrativas, operacionais, de gestão e de apoio institucional, enquanto as dos docentes concentram-se mais em aspectos vinculados à área acadêmica.

Para apoiar o processo de preenchimento, foram realizados dois encontros tira-dúvidas com as chefias, com o objetivo de alinhar critérios para o registro das informações e orientar quanto ao envio das demandas de capacitação, contribuindo para a compreensão do processo e para a qualidade das informações coletadas.

Nesses encontros, as chefias também foram orientadas a consultar previamente suas equipes, de modo que o levantamento fosse construído de forma participativa. A partir das necessidades identificadas de maneira coletiva, cada unidade registrou no diagnóstico duas necessidades, elencadas por ordem de prioridade.

O SCA realizou a compilação e a sistematização de todas as necessidades de desenvolvimento informadas, culminando na elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP/2026). Após a consolidação, o documento foi encaminhado para apreciação e aprovação pelas instâncias competentes da UFERSA e, posteriormente, submetido ao Órgão Central do SIPEC, do qual obteve a devida autorização para sua execução. Conforme cronograma disposto abaixo:



Com a utilização desta metodologia, identificaram-se algumas dificuldades de operacionalização, mas que não geraram grandes gargalos no procedimento, a saber:

1. Inconsistências no sistema;
2. Dificuldade das chefias no cumprimento dos prazos para preenchimento do diagnóstico;
3. Baixa adesão nas reuniões para esclarecimento de dúvidas;
4. Prazos curtos.

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO APROVADAS PARA EXECUÇÃO NO ANO DE 2026

É sempre relevante pontuar que em atendimento ao que estabelece o Decreto nº 9.991/2019, toda e qualquer ação de desenvolvimento a ser custeada, desenvolvida e/ou apoiada, financeiramente ou não, pela Universidade atenda a pelo menos uma das necessidades de desenvolvimento aprovadas pelo Órgão Central SIPEC.

Assim, seguem as **76** necessidades de desenvolvimento aprovadas para execução no ano de 2026:

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO CAPACITAÇÃO PROGEPE PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS UFERSA	
01	Aprimorar conhecimentos nos Sistemas Internos da universidade e sistemas estruturantes do Governo Federal: Sigrh, Sigaa, Sipac, GLPI, SIPEC, SOUGOV, SIORG, E-AGENDAS, SIAPE, dentre outros;
02	Aprimorar os conhecimentos sobre as normas que regem a gestão de pessoas no âmbito do poder público federal;
03	Aprimorar conhecimentos sobre a organização e o funcionamento da Administração Pública Federal;
04	Desenvolver habilidades em Letramento digital;
05	Desenvolver competências em integridade e ética no serviço público;
06	Os servidores precisam ampliar sua compreensão e capacidade de atuação quanto à implementação de políticas públicas;
07	Aprimorar conhecimentos sobre a organização e os fundamentos do Estado Democrático de Direito no Brasil;

08	Atualização de normas procedimentos do Programa de Gestão de Desempenho - PGD;
09	Aperfeiçoar conhecimentos na área de gestão pública;
10	Melhoria no planejamento estratégico e formação de gestores;
11	Desenvolver competências para Liderança e Gestão buscando aprimorar o desempenho das equipes;
12	Gestão de Políticas Públicas e Processos de Controle e Auditoria;
13	Desenvolver Competências na área de Inovação e Tecnologias;
14	Aperfeiçoar o conhecimentos em secretaria, rotinas administrativas e Assessoria Executiva;
15	Desenvolver e aprimorar competências em gestão editorial científica, com ênfase na organização, avaliação e divulgação qualificada da produção acadêmica;
16	Melhorias em Gestão Arquivística e Preservação da Informação Institucional;
17	Aprimorar competências relacionadas a Comunicação: comunicação Institucional, comunicação não-violenta, comunicação social, comunicação assertiva, dentre outras;
18	Formação na plataforma Proxmox para otimizar recursos de TI, aumentar a eficiência e assegurar a disponibilidade dos serviços;
19	Desenvolver o gerenciamento de tempo;
20	Desenvolver competências e habilidades em Língua estrangeira e Competências Multilíngues;
21	Gestão e Qualificação do Atendimento em Bibliotecas Universitárias;

22	Melhorar o atendimento Inclusivo e Comunicação em Libras;
23	Gestão de Contratos;
24	Aprofundar os conhecimentos relacionados à instrução de processos sancionatórios à luz da nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133/2021);
25	Desenvolver a Inteligência Artificial e Tecnologias de Informação Aplicadas à Gestão Pública;
26	Apropriar-se de diferentes metodologias que colaborarem com as ações de dimensionamento de força de trabalho;
27	Gestão e Desenvolvimento de Projetos Digitais e em Redes Sociais;
28	Dominar a utilização de planilhas eletrônicas e tabelas dinâmicas, com o uso de ferramentas como Excel (avançado) e Power BI para aperfeiçoamento;
29	Aprimorar os conhecimentos na área de governança, compliance e gestão de riscos para analisar e minimizar os riscos institucionais;
30	Desenvolvimento de Competências em Aplicações de IA para Instituições de Ensino no contexto Acadêmico e Institucional;
31	Desenvolver competências que promovam a diversidade, inclusão e acessibilidade;
32	Acompanhar atualizações e desenvolver novas competências profissionais na área de psicologia, saúde pública e coletiva, saúde mental e educação;
33	Acompanhar atualizações e desenvolver novas competências profissionais na área de lazer, esporte, saúde e qualidade de vida;
34	Reconhecer novas metodologias e aprimorar conhecimentos na área de segurança do trabalho;

35	Redação Oficial e Comunicação Escrita no Serviço Público;
36	Gestão e Otimização de Processos Administrativos;
37	Capacitação de servidores para o atendimento a públicos em situações de vulnerabilidade;
38	Segurança Cibernética Básica e Boas Práticas no Uso de Recursos Digitais;
39	Implementação de Privacidade desde a Concepção em Sistemas e Processos;
40	Desenvolver competências específicas no trabalho em assistência estudantil e ensino superior;
41	Aprimorar Metodologias e Práticas Inovadoras no Ensino;
42	Desenvolver habilidades a cerca de projetos pedagógicos e interdisciplinares;
43	Aplicação prática da interdisciplinaridade, metodologias aplicadas para PBL, projetos acadêmicos associados a extensão como empresas juniores e a atividade acadêmica;
44	Promoção de práticas pedagógicas inclusivas voltadas a estudantes com transtornos psiquiátricos;
45	Práticas de inclusão a alunos neurodivergentes;
46	Aprimorar o uso de tecnologias digitais no âmbito pedagógico;
47	Desenvolvimento de Competências na área de Nutrição;
48	Desenvolvimento de Competências na área de Odontologia;

49	Aprimoramento de competências multidisciplinares em técnicas laboratoriais, curadoria, bancos de dados (BHRAMS) e melhor utilização de simuladores;
50	Adquirir conhecimentos acerca das normas de biossegurança em laboratórios;
51	Desenvolver competências na área de Mapeamento de Processos;
52	Inovação e uso da tecnologia BIM para otimização de projetos;
53	Atualização de normas e procedimentos protocolares de cerimônias;
54	Aprimorar conhecimentos sobre normas e legislações que regem a carreira do servidor público;
55	Adquirir conhecimentos sobre gestão por resultados para melhorar a eficiência da instituição;
56	Aprender noções básicas de primeiros socorros;
57	Aprimorar conhecimentos na área de Gestão do Conhecimento;
58	Aprender a manusear e alimentar corretamente o website da instituição;
59	Gerenciamento dos resíduos;
60	Aprimorar os conhecimentos sobre Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD para uma melhor proteção e uso de dados da instituição;
61	Aprimorar conhecimentos sobre custo operacional na logística de transporte, manutenção da frota e máquinas agrícolas;
62	Gestão de recursos orçamentários e prestação de contas;

63

Atualização dos normativos que regem a Gestão de Pessoas, com foco nas regras constitucionais dos benefícios previdenciários;

64

Atualização das normas que regem a gestão de pessoas, bem como atualização acerca dos sistemas operacionais vinculados à folha de pagamento;



NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO QUALIFICAÇÃO

65	Cursos de qualificação vinculados à Grande Área do Conhecimento CIÊNCIAS HUMANAS;
66	Cursos de qualificação vinculados à Grande Área do Conhecimento MULTIDISCIPLINAR;
67	Ampliar conhecimentos relacionados à grande área LINGUÍSTICA, LETRAS E ARTES;
68	Ampliar conhecimentos relacionados à grande área CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS;
69	Ampliar conhecimentos relacionados à grande área CIÊNCIAS AGRÁRIAS;
70	Ampliar conhecimentos relacionados à grande área CIÊNCIAS DA SAÚDE;
71	Ampliar conhecimentos relacionados à grande área ENGENHARIAS;
72	Ampliar conhecimentos relacionados à grande área CIÊNCIAS BIOLÓGICAS;
73	Ampliar conhecimentos relacionados à grande área CIÊNCIAS EXATAS E DA TERRA;
74	Aprimorar a capacidade de realização de pesquisas científicas aplicadas as CIÊNCIAS VETERINÁRIAS, com a utilização de novas técnicas e metodologias;
75	Aprimorar o meu conhecimento sobre Ciência da Computação;
76	ENSINO DE FÍSICA.

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PREVISTAS

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO EM PARCERIA COM A ENAP - MODALIDADE À DISTÂNCIA

Durante o ano de 2026 os servidores da UFERSA, em acordo com as chefias imediatas, poderão se inscrever em qualquer um dos cursos listados abaixo e indicados após análise do Órgão Central do SIPEC.

 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO OFERTADAS À DISTÂNCIA PROGEPE PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS 		
AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO	Nº DA NECESSIDADE ATENDIDA	LINK DE ACESSO
Sistema Eletrônico de Informações - SEI! USAR Administração de Serviços na Nuvem de Governo Governo Integrado: Como Construí-lo?	1	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/74 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/259 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/935
Gestão de Pessoas nas Empresas Estatais Gestão de Pessoas	2, 9 e 63	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1342 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1338
Eixo 4 - organização da Administração Pública federal - Programa de Desenvolvimento Inicial para Cargos de Nível Superior Estruturas de Gestão Pública Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil - MROSC	3, 9 e 12	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1389 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/281 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/210

Fundamentos da Segurança Cibernética - Introdução ao CIS Controls Eixo 4 - Criando uma estrutura básica em segurança da informação Programa - Privacidade e Segurança da Informação Fundamentos de Segurança da Informação na Transformação Digital	4 e 38	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1153 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1252 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/916
Introdução à Gestão e Apuração da Ética Pública Eixo 1 - Tomando decisões com base na ética Programa - Ética e integridade pública Eixo 2 - Adotando conduta moral adequada Programa - Ética e integridade pública	5, 9 e 60	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/347 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1237 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1238
Desafios e Oportunidades para a Sustentabilidade: ESG e Políticas Públicas Métodos e Ferramentas para Inovação em Políticas Públicas Eixo 3 - Políticas Públicas - Programa de Desenvolvimento Inicial para Cargos de Nível Superior	6, 9 e 12	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1038 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/664 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1388

Eixo 2 - Organização do Estado Democrático de Direito no Brasil - Programa de Desenvolvimento Inicial para Cargos de Nível Superior MP 881: Liberdade Econômica e Aprovação Tácita Acesso à informação e Ouvidorias do Ministério Público	7, 9 e 12	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1387 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/235 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/228
Execução e Avaliação dos Planos de Entrega e de Trabalho do PGD Gestão de Equipes para Chefes de Unidades de Execução do PGD Elaboração de Planos de Entregas e de Trabalho do PGD	8 e 11	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1401 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1417 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1344
Era Digital, Planejamento Estratégico e Inovação na Gestão Pública Atuação Gerencial das Ouvidorias para Melhoria da Gestão Pública Estruturas de Gestão Pública	9, 11 e 12	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/768 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/512 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/281

Planejamento Estratégico para Organizações Públicas Eixo 1 - Tomando decisões estratégicas Programa - Gestão para Resultados Eixo 3 - Realizando a gestão do planejamento e da estratégia Programa - Estratégia e Planejamento	10	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/107 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1281 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1098
Liderança e Gestão De Equipes Seleção de lideranças: como escolher as melhores pessoas Eixo 1 - Conduzindo pessoas Programa - Engajamento de Pessoas e Equipes	11	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/373 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1135 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1300
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos Papéis de Trabalho em Auditoria Interna Governamental Atuação Gerencial das Ouvidorias para Melhoria da Gestão Pública	12	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/939 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/792 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/512
Introdução à Facilitação para Inovação e Transformação Governamental Gestão da Inovação no Setor Público Criatividade e Inovação Aplicada ao Serviço Público	13, 18, 25 e 30	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/917 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/416 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/467

Eixo 2 - Aplicações Práticas da IA na Rotina Administrativa Programa IA na Prática: Ferramentas e Soluções no dia a dia do Agente Público	14	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1424
Avaliadores de Artigos Científicos	15	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/521
Noções Básicas de Gerenciamento em Serviços Arquivísticos	16	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/855
Introdução às Práticas Arquivísticas		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/559
Elaboração de instrumentos de gestão de documentos arquivísticos relativos às atividades-fim		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/858
Uso de Mídias Sociais na Comunicação Institucional	17 e 35	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/445
Comunicação Pública e Comunicação de Governo		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/488
Comunicação Pública e Gestão de Relacionamento com Cidadão		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/772
Eixo 1 - Expressando ideias e conceitos Programa - Comunicação		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1241
Eixo 3 - Integrando comunicação e tecnologias digitais Programa - Mentalidade Digital		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1217

Gestão do Tempo e Produtividade Estratégias de produtividade: clareza, propósito e priorização de tarefas	19	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/468 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/444
Docência Plural - Formação em Interculturalidade e Bilinguismo	20, 41 e 67	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/918
Noções básicas de atendimento ao cidadão	21	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1349
Introdução à Libras Fotografia e Audiovisual para Produção de Janelas de Libras	22 e 41	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/11 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/769
Gestão e Fiscalização de Contratos, sob o enfoque da Lei nº 14.133/21 Elaboração de termos de referência para contratação de bens e serviços na Nova Lei de Licitações Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos Contratos administrativos - Pagamento pelo fato gerador Como Fiscalizar com Eficiência	23, 24 e 36	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1221 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/941 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/939 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/712 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/706

Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos Gestão e Fiscalização de Contratos, sob o enfoque da Lei nº 14.133/21 Elaboração de termos de referência para contratação de bens e serviços na Nova Lei de Licitações	24, 23 e 36	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/93 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1221 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/941
Qualificação em Dimensionamento da Força de Trabalho	26	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/863
Eventos Virtuais: da Gestão à Execução Mídias para Educação: produção de vídeos e lives com qualidade Introdução à Audiodescrição Produção de Vídeos: uma introdução Produção e edição de vídeo pelo celular	27	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/674 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/771 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/320 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/844 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/878
Excel Avançado Aplicação do Power BI para Aprimoramento da Gestão	28	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1274 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/840

Desvendando a Inteligência Artificial na Administração Pública		
IA - Aplicações no Governo Federal		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/810
Eixo 2 - Aplicações Práticas da IA na Rotina Administrativa Programa IA na Prática: Ferramentas e Soluções no dia a dia do Agente Público		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1395
Eixo 3 - Engenharia de Dados Programa - Engenharia de Dados e IA Aplicada para Gestores de TIC		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1424
Inteligência Artificial no Contexto do Serviço Público	18, 25, 30 e 75	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1435
Eixo 2 - Integrando processo de gestão e tecnologias digitais Programa - Mentalidade Digital		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/377
Inteligência Artificial Generativa ; A História da IA		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1216
Fluência Educadores		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1091
Eixo 1 - Fundamentos e Consciência Crítica sobre o Uso da IA Programa IA na Prática: Ferramentas e Soluções no dia a dia do Agente Público		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1088
		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1419
		https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1423

Introdução à Gestão de Riscos Integridade, gestão de riscos e controle em empresas estatais Eixo 1 - Tomando decisões estratégicas Programa - Gestão para Resultados Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o Coso) Eixo 1 - Gerindo riscos Programa - Gestão de Crises	29	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/674 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/771 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/320 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/844 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/878
Fluência Educadores Como Produzir Cursos à Distância com Inteligência Artificial Generativa	25 e 30	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1419 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1039
Eixo 2 - Criando ambientes de trabalho inclusivos - Programa - Diversidade e Inclusão Promoção da Saúde das Pessoas LGBTQIA+ Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho Eixo 3 - Gerando serviços públicos inclusivos - Programa - Diversidade e Inclusão	31, 44 e 65	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1170 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1201 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1336 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1171

Empresas e Direitos Humanos Direitos Humanos e saúde mental - Curso permanente Damião Ximenes Lopes	32 e 65	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/333 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/881
Propósito e Qualidade de vida: Descobertas para o Desenvolvimento Pessoal Eixo 2 - Comprometendo-se com o desenvolvimento pessoa Programa - Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal Inteligência Emocional	33	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/817 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1293 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/318
Metodologias Ativas Noções Básicas do Trabalho Remoto	34 e 76	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/628 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/293
Redação Oficial e Noções de SEI e suas aplicações Elaboração de Editais para Aquisições no Setor Público Linguagem simples aproxima o governo das pessoas. Como usar? Elaboração de editais em BIM	35	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/563 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/431 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/332 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1231
Introdução à Gestão de Processos Análise e Melhoria de Processos	36	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/679 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/424

Eixo 1 - Superando o desempenho padrão Programa - Foco nos resultados para os cidadãos Eixo 2 - Garantindo o atendimento das necessidades do usuário Programa - Foco nos resultados para os cidadãos Noções básicas de atendimento ao cidadão	37	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1229 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1230 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1349
Fundamentos da Segurança Cibernética - Introdução ao CIS Controls Eixo 4 - Criando uma estrutura básica em segurança da informação Programa - Privacidade e Segurança da Informação Fundamentos de Segurança da Informação na Transformação Digital	38 e 39	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1153 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1252 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/916
Atenção individualizada a estudantes e suas famílias	40 e 68	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/907
Aprendizagem Organizacional e Programas de Aprendizagem A importância do PNLD	41 e 42	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/423 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/408
Gestão de Projetos Educacionais Inovações em Tecnologia Educacional	43	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/415 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/511

O conceito contemporâneo da deficiência e o modelo biopsicossocial	44	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1191
Neurodiversidade com Foco em Transtorno do Espectro Autista Inclusão social e laboral das pessoas com deficiência intelectual ou transtorno do espectro autista	45 e 66	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1415 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1351
Eixo 1 - Aplicando tecnologias digitais na geração de produtos e serviços Programa - Mentalidade Digital	46	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1215
Eixo 3 - Construindo a segurança alimentar e nutricional no município Programa - Gestão Municipal: Saúde, Segurança Alimentar e Agricultura Familiar Eixo 5 - Articulando políticas públicas de saúde, segurança alimentar e agricultura familiar Programa - Gestão Municipal: Saúde, Segurança Alimentar e Agricultura Familiar	47	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1311 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1313
Regulação de Sistemas de Saúde do SUS Introdução à Política de Saúde	48 e 70	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/894 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1186

Biossegurança em laboratórios de ensino e pesquisa Segurança Química em Laboratórios de Ensino e Pesquisa	49, 50 e 72	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/717 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/365
Fundamentos da transformação digital: mapeamento e automação de processos	51	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/518
Elaboração de editais em BIM BIM - Conceituação Básica BIM - Implantação BIM - Projetos, Planejamento, Orçamentos e Contratos de Construção	52	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1231 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/394 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/756 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/796
Procedimentos de Protocolo	53	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/791
Lei nº 8112/90 e suas alterações	54	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/405
Eixo 1 - Tomando decisões estratégicas Programa - Gestão para Resultados Eixo 1 - Superando o desempenho padrão Programa - Foco nos resultados para os cidadãos Gestão Estratégica e Inovação nas Empresas Estatais	55	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1281 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1229 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1398

	56	
Gestão do Conhecimento - Teoria e Práticas	57	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/904
Elementor - Como Criar Sites Personalizados no WordPress Faça um Site Wordpress Com Elementor em 60 minutos!!	58	https://www.udemy.com/course/elementor-como-criar-sites-personalizados-no-wordpress/ https://www.udemy.com/course/curso-de-wordpress-elementor/
Metodologia de Elaboração de Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos Resíduos Sólidos	59	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1394 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1356
Atuação do Encarregado na LGPD: A Função de Orientar Fundamentos da Segurança Cibernética - Introdução ao CIS Controls Segurança Cibernética: Controles 13 a 18 do CIS Controls	60	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1041 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1153 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1154
Estratégias de Logística na Administração Pública	61	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/435

Prestação de contas, transparência e controle social no âmbito do FNDE S2ID - M2 - Usuário Federal - Prestação de Contas das Ações de Resposta Termos de Fomento e de Colaboração: Prestação de Contas	62	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1077 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/755 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/952
Funpresp - A previdência complementar do servidor público federal Previdência Complementar Aplicada às Empresas Estatais A Previdência Social dos Servidores Públicos: Regime Próprio e Regime de Previdência	63	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/196 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1343 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/681
Siape Folha	64	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/86
Eixo 3 - Construindo a segurança alimentar e nutricional no município Programa - Gestão Municipal: Saúde, Segurança Alimentar e Agricultura Familiar Eixo 5 - Articulando políticas públicas de saúde, segurança alimentar e agricultura familiar Programa - Gestão Municipal: Saúde, Segurança Alimentar e Agricultura Familiar	69	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1311 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1313

Direito, Meio Ambiente, Emergência Climática, Desastres e Unidades de Conservação Plano Diretor de Logística Sustentável: metodologia de construção, implementação e monitoramento	65 e 73	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1371 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/868
Educação Patrimonial e Arte Educação Patrimonial e Educação Museal: Relações e Interconexões possíveis Educação Patrimonial: currículo, conceito e temas	67	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1025 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1026 https://www.escolavirtual.gov.br/curso/971
Eixo 3 - Engenharia de Dados Programa - Engenharia de Dados e IA Aplicada para Gestores de TIC	71	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1435

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PREVISTAS

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO OFERTADAS PELA UFERSA NO EXERCÍCIO DE 2025

Em atenção às demandas apresentadas pelos servidores no levantamento de necessidades de capacitação, a Universidade irá ofertar as ações de desenvolvimento de acordo com os eixos temáticos elencados abaixo, considerando aporte orçamentário-financeiro, prioridades da instituição e capacidade operacional.

 Eixos Temáticos - Ações de Desenvolvimento PROGEPE PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS UFERSA	
Educação e Metodologias Pedagógicas	Liderança e Desenvolvimento de Competências Gerenciais
Inovação e Tecnologias Aplicadas;	Inclusão e Diversidade e Acessibilidade
Saúde, Segurança e Qualidade de Vida	Governança, Compliance e Integridade;
Gestão Pública e Administração	Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD
Gestão de Projetos e Processos;	Legislação e Normas

Os servidores poderão acompanhar a divulgação e realização das ações de desenvolvimento promovidas pelo Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento acessando o link: <https://progepe.ufersa.edu.br/cursos-eventos-sca/> e pelo Instagram [@capacitacaoufersa](https://www.instagram.com/capacitacaoufersa).

PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS PELOS SERVIDORES E PELAS CHEFIAS

As ações de desenvolvimento para capacitação e qualificação podem ser usufruídas pelos servidores docentes e técnicos administrativos mediante as modalidades de ausências, licenças e afastamentos regulamentadas na Lei nº 8.112/1990, Decreto nº9.991/2019 e nas Resoluções internas vigentes, e se enquadram da seguinte maneira:

Horário Especial de Estudante
Licença para Capacitação
Ação de Desenvolvimento em Serviço (Qualificação e Capacitação)
Afastamento para Treinamento Regularmente Instituído
Afastamento Total

Outras informações também poderão ser encontradas na [Página Oficial do Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento](#).

Faz-se relevante destacar que existem prazos a serem cumpridos e obedecidos para o usufruto sequenciado e consecutiva, conforme demonstra quadro abaixo.

1		2	
Tipo de Afastamento 1	Interstício	Tipo de Afastamento 2	IN nº 21/2021, art. 27. deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:
LC		LC	I - licenças para capacitação;
Parcela de LC		Parcela de LC	II - parcelas de licenças para capacitação;
LC		TRI	III - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;
Parcela de LC		TRI	IV - participações em programas de treinamento regularmente instituído; e
TRI		LC	V - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.
TRI		Parcela de LC	
TRI		TRI	
LC		Pós-graduação	
Parcela de LC		Pós-graduação	
TRI		Pós-graduação	
LC	Estudo no exterior		
Parcela de LC	Estudo no exterior		
TRI	Estudo no exterior		
LC	Licença para Capacitação		
TRI	Treinamento Regularmente Instituído		

CUSTEIO DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO EXTERNAS

O recurso da capacitação será distribuído para apoio à participação em ações de desenvolvimento externas à Instituição, de acordo com as demandas setoriais apresentadas pelas chefias imediatas de cada Unidade Administrativa no Levantamento de Necessidades Setoriais 2026, no lançamento do edital de eventos externos, no pagamento de Gratificação de Encargos para Curso e Concurso, e na promoção de ações de capacitação internas, sejam seminários, cursos, oficinas, congressos.

Será também considerado para a distribuição desse recurso a relação direta com os objetivos institucionais descritos no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da UFERSA e a disponibilidade orçamentária desses recursos.

Os servidores técnicos-administrativos mais uma vez poderão solicitar aporte para participação em ação de desenvolvimento externa a Universidade por meio da inscrição do Edital de Eventos Externos divulgado ao longo do ano.

Destacamos que todos os valores investidos na capacitação e qualificação dos nossos servidores serão divulgados mensalmente na página da PROGEPE, na seção do Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento – SCA, disponível em: [Demonstrativos de Investimentos](#).

PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO

O recurso orçamentário previsto para elaboração e execução do PDP 2026 foi aprovado na Lei Orçamentária Anual - LOA, e está disponibilizado dentro da Universidade para aplicação segundo o detalhamento abaixo:

AÇÃO	4572 e 20RK	CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS EM PROCESSO DE QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO
		R\$ 200.000,00

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

As informações gerais sobre as ações de capacitação poderão ser obtidas através da página da PROGEPE ou pelo e-mail: sca.ddp@ufersa.edu.br.

Poderá ocorrer, a critério da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas - DDP, o cancelamento e/ou adiamento do curso.

Os casos omissos serão analisados e tratados pela PROGEPE por meio da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas/DDP.

CAPACITAÇÃO

Camila de Souza Filgueira
Monaliza Ferreira Rodrigues de paula
Kézia Viana Gonçalves
Priscila Souza de Menezes

(84) 3317-8276 | sca.ddp@ufersa.edu.br



DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS Nº 66/2026 - SCA (11.01.04.04.02)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 17/06/2026 23:07)

CAMILA DE SOUZA FILGUEIRA DANTAS

CHEFE DE SETOR

SCA (11.01.04.04.02)

Matrícula: ###420#8

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/documentos/> informando seu número: 66, ano: 2026, tipo: **DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS**, data de emissão: 17/06/2026 e o código de verificação: **b5589d2235**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
SETOR DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO**

DESPACHO Nº 156/2026 - SCA (11.01.04.04.02)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Mossoró-RN, 30 de junho de 2026.

1. Trata-se de processo administrativo em que a servidora **MARIA ILIDIANA DINIZ**, ocupante do cargo de Professor do Magistério Superior, Matrícula SIAPE nº [REDACTED] lotada no Departamento de Ciências Humanas (DCH) do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), solicita afastamento total de suas funções regulamentares para fins de qualificação profissional, com o objetivo de realizar estágio pós-doutoral na Universidade Federal da Bahia (UFBA), no período de **01/08/2026 a 31/07/2027**.
2. A análise técnica deste pleito fundamenta-se nas diretrizes estabelecidas pelo Artigo 96-A da Lei nº 8.112/190, combinado com o disposto na Resolução CONSUNI/UFERSA nº 003/2018, de 25 de junho de 2018, que disciplina os critérios e normas para o afastamento de servidores para programas de pós-graduação e qualificação stricto sensu e pós-doutorado nesta Instituição.
3. O processo encontra-se devidamente instruído com a documentação comprobatória exigida pela regulamentação vigente, incluindo a carta de aceite da instituição receptora (UFBA), o plano de trabalho e as certidões necessárias.
4. O requerente cumpre os requisitos temporais mínimos de efetivo exercício no cargo e não possui registros impeditivos em seu assentamento funcional, tais como a vigência de penalidades ou a pendência de responder a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou Sindicância.
5. Consta nos autos o Termo de Declaração e Compromisso assinado pelo interessado, em obediência às exigências legais, comprometendo-se a permanecer a serviço desta Universidade após o retorno pelo período igual ao do afastamento concedido, sob pena de ressarcimento ao erário.
6. Consta, ainda, informação expressa de que não haverá prejuízo institucional decorrente do afastamento pretendido, em razão da disponibilidade de código de vaga para contratação de professor substituto durante o período de afastamento, observadas as disposições aplicáveis aos docentes classificados no PQD 2026.
6. Diante do cumprimento integral dos requisitos formais, de mérito e de conveniência administrativa preconizados pela legislação federal e pela Resolução CONSUNI/UFERSA nº 003/2018, da anuência do DCH, do CCSAH e da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG), esta Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) manifesta-se **FAVORÁVEL** à concessão do Afastamento para Qualificação Pós-Doutoral pleiteado pela servidora.
7. Encaminhem-se os autos à Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) para a devida apreciação e deliberação do órgão colegiado.

(Assinado digitalmente em 30/06/2026 13:35)

JOSIMAR CARDOSO DE QUEIROZ

DIRETOR

DDP (11.01.04.04)

Matrícula: ###359#8

Processo Associado: 23091.005391/2026-18

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número:
156, ano: **2026**, tipo: **DESPACHO**, data de emissão: **30/06/2026** e o código de verificação: 



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

DESPACHO Nº 47/2026 - CPPD (11.01.26)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Mossoró-RN, 13 de julho de 2026.

Trata-se da solicitação de afastamento integral para realização de Estágio Pós-Doutoral apresentada pela servidora docente **Maria Ilidiana Diniz**, matrícula [REDACTED] ocupante do cargo de Professor do Magistério Superior, lotado no Departamento de Ciências Humanas (DCH) do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), com o objetivo de realizar estágio pós-doutoral na Universidade Federal da Bahia (UFBA), no período de 01/08/2026 a 31/07/2027.

Após análise da documentação constante no processo administrativo, verifica-se o atendimento aos requisitos legais e institucionais aplicáveis à matéria, considerando:

- o Parecer do DCH, que **aprovou** o afastamento na 2ª Reunião Extraordinária realizada em 04 de maio de 2026, destacando a disponibilidade de vaga para contratação de professor substituto;
- o Parecer do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), de 20/05/2026, que **ratificou** a decisão departamental em sua 2ª Reunião Extraordinária;
- o Despacho nº 22/2026 – PROPPG, de 22/05/2026, que emitiu **parecer favorável** após análise do mérito acadêmico;
- o Despacho nº 156/2026 – SCA, que confirmou o atendimento à legislação vigente, especialmente à Lei nº 8.112/1990 e à Resolução CONSUNI/UFERSA nº 003/2018, manifestando-se pelo **deferimento** da solicitação;

Considerando, ainda:

- a garantia de substituição docente sem prejuízo às atividades acadêmicas, mediante contratação de professor substituto;
- o cumprimento do limite máximo de 30% de afastamentos por área de conhecimento;
- a relevância da qualificação pretendida para o fortalecimento das atividades acadêmicas, científicas e da formação discente no âmbito institucional;

a **Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)** manifesta-se **FAVORÁVEL** à solicitação de afastamento integral da servidora.

Encaminhe-se o presente processo à Secretaria dos Órgãos Colegiados para apreciação e deliberação pelo Conselho Superior competente.

(Assinado digitalmente em 13/07/2026 14:06)

JAILMA SUERDA SILVA DE LIMA

PROFESSOR 3 GRAU

DCAF (11.01.00.11.03)

Matrícula: ###783#5

Processo Associado: 23091.005391/2026-18

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número:
47, ano: 2026, tipo: **DESPACHO**, data de emissão: 13/07/2026 e o código de verificação: 