DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 08/03/2023 | Edição: 46 | Seção: 1 | Página: 107

Órgão: Ministério da Saúde/Gabinete da Ministra

PORTARIA GM/MS Nº 230, DE 7 DE MARÇO DE 2023

Institui o Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no Sistema Único de Saúde - SUS.

A MINISTRA DE ESTADO DA SAÚDE, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87, da Constituição Federal, resolve:

Art. 1º Esta Portaria institui o Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, que tem por objeto a criação e ampliação das condições necessárias ao exercício da equidade de gênero e raça no âmbito do SUS.

Art. 2º São objetivos gerais do Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no SUS:

I - promover a equidade de gênero e raça no Sistema Único de Saúde buscando modificar as estruturas machista e racista que operam na divisão do trabalho na saúde;

II - enfrentar as diversas formas de violências relacionadas ao trabalho na saúde;

III - acolher as trabalhadoras da saúde no processo de maternagem;

IV - promover o acolhimento das mulheres considerando seu ciclo de vida no âmbito do trabalho na saúde;

V - garantir ações de promoção e de reabilitação da saúde mental, considerando as especificidades de gênero e raça; e

VI - promover a formação e educação permanente na saúde, considerando as interseccionalidades no trabalho na saúde.

Parágrafo único. As diretrizes específicas se encontram elencadas no Anexo desta Portaria.

Art. 3º A execução do Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no Sistema Único de Saúde deverá observar os princípios, conceitos e diretrizes descritos no Anexo a esta Portaria, amparada na legislação em vigor.

Art. 4º O Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no SUS será executado nas 4 (quatro) linhas de ação a seguir listadas:

I - abertura de chamadas públicas para seleção e execução de projetos;

II - oferecimento, pelo Ministério da Saúde, de processos formativos na área de equidade de gênero e raça no SUS;

III - disponibilização de aplicativo com instruções sobre o Programa e acerca de ações relacionadas à promoção de equidade de gênero e raça no SUS; e

IV - inclusão do tema equidade no âmbito do Programa de /educação pelo Trabalho para a Saúde - PET-Saúde.

Art. 5º O Ministério da Saúde fará chamadas públicas para seleção e execução de projetos, direcionadas aos entes federados, instituições de ensino ou organizações da sociedade civil, sem fins lucrativos, que tenham interesse em desenvolver as ações a serem implementadas no âmbito deste Programa.

§ 1º No âmbito de tais projetos, o Ministério da Saúde, através da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, poderá financiar iniciativas formativas, incluindo processos de educação pelo trabalho para estudantes da saúde que atuem no formato de ensino-serviço-comunidade,

em serviço de saúde do SUS.

§ 2º As regras de realização das chamadas públicas, os requisitos de participação, o público-alvo, bem como os critérios de avaliação dos projetos serão tratados nos respectivos editais.

§ 3º Incumbirá ao ente federativo efetuar o monitoramento das ações por ele propostas, financiadas pelo Ministério da Saúde no âmbito deste Programa, sem prejuízo do acompanhamento por esta pasta.

Art. 6º O Ministério da Saúde ofertará processos formativos que promovam a equidade de Gênero, Raça e Valorização das trabalhadoras no SUS, nas seguintes modalidades:

I - processos de qualificação da gestão do trabalho em saúde envolvendo gestores e gestoras, trabalhadoras e trabalhadores de serviços de atenção e gestão do SUS; e

II - ações de educação e comunicação para as instituições de saúde do SUS.

§ 1º A oferta dos cursos ocorrerá no âmbito da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde - PNEPS.

§ 2º O público alvo a ser beneficiado será de trabalhadoras, trabalhadores, gestoras e gestores do SUS e de estudantes de todas as áreas da saúde.

§ 3º As ações de tratam o caput ocorrerão por meio da Rede Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde - UNA-SUS, sem prejuízo da celebração de contratos, convênios ou instrumentos congêneres com outras instituições, observada a legislação aplicável.

§ 4º A Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - SGTES, em articulação com outras secretarias ministeriais, mobilizará as Redes de Atenção Primária à Saúde - APS e rede colaborativa de gestão do trabalho e educação na saúde para fomentar e capilarizar engajamento de gestoras, gestores, trabalhadoras e trabalhadores da saúde ao Programa.

Art. 7º Será desenvolvido aplicativo a ser disponibilizado para serviços estaduais, municipais e distrital, da rede SUS, com orientações acerca do Programa e de ações a ele relacionadas.

Art. 8º Caberá ao Ministério da Saúde, por intermédio da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, dentre outras atividades:

I - coordenar o Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no Sistema Único de Saúde;

II - articular, junto ao Conselho Nacional de Secretários de Saúde - CONASS e ao Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde - CONASEMS, e às secretarias de saúde estaduais, municipais e distrital, a implementação de estratégias e ações previstas neste Programa;

III - realizar chamadas públicas para selecionar instituições, com vistas a oferta de ações de formação, qualificação e comunicação na saúde no âmbito do Programa; e

IV - fomentar a criação de rede colaborativa intersetorial para combate ao assédio moral e sexual no trabalho em saúde que será futuramente formalizada por ato deste Ministério.

Art. 9º Será incentivado que as gestoras e os gestores do Sistema Único de Saúde, nas esferas estaduais, municipais e distrital realizem, em seu território, articulação intersetorial com órgãos da segurança, educação, política para mulheres e assistência social, para elaboração de estratégias conjuntas de equidade de gênero e enfrentamento a violência contra mulher no ambiente de trabalho, conforme os objetivos deste Programa.

Art. 10. Será criada, no âmbito do Ministério da Saúde, comissão consultiva dedicada ao planejamento, monitoramento e avaliação do Programa, composta por representantes das secretarias, do Gabinete da Ministra e eventuais convidados.

Art. 11 O monitoramento do Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no Sistema Único de Saúde será realizado pela Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, por meio, sem prejuízo de outras, das seguintes atividades:

I - análise de relatórios periódicos da execução das ações do Programa, com informações físicas e financeiras e do cumprimento das seguintes metas:

a) 100% de estados e municípios brasileiros com oferta virtual de módulos educativos do Programa, por meio da Rede Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde - UNA-SUS e parceiros até setembro de 2023;

b) inclusão do tema equidade no âmbito Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde - PET-Saúde, direcionado aos estudantes da saúde participantes de processos formativos de educação pelo trabalho, nos 26 estados e Distrito federal, com edital de chamamento das instituições de ensino lançado até julho de 2023;

c) 100% de estados e municípios brasileiros com oferta do aplicativo do Programa até agosto de 2023; e

II - acompanhamento físico e financeiro da execução dos instrumentos conveniais, contratuais e congêneres na implantação das ações.

Art. 12. Os recursos orçamentários para a execução das ações da União, de que trata esta Portaria, recairão sobre o orçamento do Ministério da Saúde e correrá pela Funcional Programática 10.128.5021.20YD.0001 - Gestão e Organização do SUS.

Art. 13. A Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde resolverá eventuais casos omissos.

Art. 14. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

NÍSIA TRINDADE LIMA

ANEXO

Para os efeitos desta Portaria serão considerados os seguintes princípios, conceitos e diretrizes:

1. Dos Princípios

I - Inadmissibilidade de todas as formas de discriminação e preconceito de gênero, raça ou de qualquer tipo violências no âmbito do trabalho na saúde - devem ser refutados quaisquer comportamentos, prática e discursos que gerem atos discriminatórios e preconceituosos e que consistam em meios de expressar e institucionalizar relações sociais de dominação e opressão. As relações de trabalho saudáveis e humanizadas são decorrentes de ambiente em que o respeito e ética sejam precípuas no cotidiano do trabalho na saúde;

II - Laicidade do Estado - as políticas públicas de Estado devem ser formuladas, implementadas, monitoradas e avaliadas de maneira independente de princípios religiosos, de forma a assegurar efetivamente os direitos consagrados na Constituição Federal e nos diversos instrumentos nacionais e internacionais assinados pelo Estado brasileiro, como medida de proteção aos direitos humanos no que tange a promoção de equidade de gênero e raça;

III - Equidade - Tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade, no intuito de atingir a justiça social e assegurar os direitos humanos dos diferentes grupos sociais das trabalhadoras do SUS;

IV - Transversalidade da política de equidade de gênero e raça em todas as políticas públicas - visa estar presente em todos os programas e políticas do SUS. Com isso, o resultado esperado é ampliação do grau de contato e comunicação entre pessoas e grupos, sem hierarquia, reforçando sua capilaridade no trabalho na saúde;

V - Defesa ampla na isonomia de direitos entre gênero e raça - entendida como adoção de práticas de igualdade entre mulheres e homens, considerando a diversidade de raça e etnia, e constitui um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito institucional;

VI - Reconhece a interseccionalidade na produção de desigualdade de gênero e raça no trabalho na saúde - considera as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária - entre outras - são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente tendo o poder de influenciar as relações sociais, a fim de compreender o trabalho na saúde; e

VII - Participação e controle social - devem ser garantidos o debate e a participação das trabalhadoras do SUS na formulação, implementação, avaliação e controle social das políticas públicas;

2. Dos Conceitos

I - Acolhimento - acolhimento é uma diretriz da Política Nacional de Humanização (PNH), que não tem local nem hora certa para acontecer, nem um profissional específico para fazê-lo: faz parte de todos os encontros do serviço de saúde. O acolhimento é uma postura ética que implica na escuta do usuário em suas queixas, no reconhecimento do seu protagonismo no processo de saúde e adoecimento, e na responsabilização pela resolução, com ativação de redes de compartilhamento de saberes. Acolher é um compromisso de resposta às necessidades dos cidadãos que procuram os serviços de saúde (Brasil, 2005);

II - Assédio Moral - Repetição de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o (a) servidor (a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores(as) e empregados(as) a situações humilhantes e constrangedoras. Ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los (as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho;

III - Assédio Sexual - ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, usando de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual laboral (Art. 216-A do Código/ Lei nº 10.224/ 2001);

IV - Climatério/Menopausa - é o termo médico utilizado para designar a fase de transição entre o período reprodutivo e o não reprodutivo da vida da mulher. A menopausa (última menstruação) ocorre no climatério e somente é reconhecida após passados 12 meses da sua ocorrência. A idade média de ocorrência da menopausa é 50 anos;

V - Cogestão - expressa tanto a inclusão de novos sujeitos nos processos de análise e decisão quanto a ampliação das tarefas da gestão - que se transforma também em espaço de realização de análise dos contextos, da política em geral e da saúde em particular, em lugar de formulação e de pactuação de tarefas e de aprendizado coletivo (Brasil, 2013);

VI - Gênero - o gênero é um dos princípios de organização social: organiza identidades e autoconceitos (ex: autopercepção de saúde); estrutura interações sociais (ex: discriminação, práticas de cuidado); organiza estruturas sociais e embasa a distribuição de poder e recursos (ex: controle sobre o trabalho) (Wharton, 2009). Refere-se a comportamentos, performatividades e papéis que uma dada sociedade, em um dado momento, considera coerente para homens e mulheres. Esses papéis são socialmente construídos, e, hegemonicamente sustentados por uma perspectiva biológica. Pode-se dizer que gênero é o modo "como os sexos [mulher ou homem] são pensados e como as qualidades sexuais vêm a ser aplicadas a outras formulações" (Strathern, 2014);

VII - Identidade de Gênero - identidade de gênero se refere ao posicionamento de uma pessoa frente a questões socioculturais e políticas referentes à gênero. A identificação de uma pessoa parte, exclusivamente, de sua declaração frente ao gênero, existindo uma gama de identidades conhecidas. Elas podem ser declaradas de diferentes formas. Entende-se que uma pessoa cisgênero é aquela que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer, enquanto a pessoa transgênero é aquela que se identifica com o gênero oposto ao atribuído no nascimento. Esse é o caso, por exemplo, de uma mulher transgênero, a quem foi atribuída a identidade masculina, porém, que se identifica como mulher;

VIII - Interseccionalidade - é uma categoria analítica usada para se entender o imbricamento entre diferentes sistemas discriminatórios como, por exemplo, o racismo, sexismo e a opressão de classe. Tais estruturas operam de formas específicas interligando diferentes marcadores sociais da diferença, tais como: gênero, raça, etnia, classe, idade, escolaridade, deficiência, orientação sexual, entre outros. A intersecção entre eles produz formas específicas de discriminação e por isso precisam ser consideradas na análise de gênero. Por exemplo, a taxa de desemprego é muito diferente entre mulheres brancas e negras, variando de acordo com o grau de escolaridade e país onde vivem. Ou seja, ter uma perspectiva interseccional de gênero é pensar nas múltiplas dimensões que compõem uma experiência e considerá-las para entender as especificidades das desigualdades (Crenshaw, 2002, p.177);

IX - Discriminação de Gênero e Sexualidade - manifestada por meio da exclusão, restrição ou preferência de algum/a colaborador/a com base em seu gênero e/ou orientação sexual. Diferença de tratamento ou anulação ou limitação do exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais. O/a

acusado/a também pode pertencer a qualquer instituição vinculada ao ambiente de trabalho; e

X - Rede Colaborativa - as redes são consideradas mecanismos que permitem o intercâmbio de informação e experiências, valorizando do processo de comunicação e permitindo constante troca de conhecimentos entre os atores envolvidos. Neste sentido, a rede é um instrumento importante para apoiar as atividades e concretizar ações efetivas de saúde pública, ratificando processos colaborativos de trabalho na saúde (OPAS/OMS Brasil).

3. Diretrizes

I - Promover a política de equidade de gênero e raça no SUS buscando modificar as estruturas machista e racista que operam na divisão do trabalho na saúde:

a) Estimular a construção de políticas públicas e propostas de trabalho protegido, digno e seguro, considerando as desigualdades de gênero e raça;

b) Transversalizar os princípios do Programa Nacional de Equidade de Gênero e Raça e Valorização da trabalhadora no SUS para que que estejam presentes nas demais políticas públicas;

c) Adotar linguagem que promova equidade, evitando termos machistas e patriarcais, no cotidiano institucional e nas produções das políticas, programa e projeto no âmbito do SUS;

d) Articular junto às Secretarias de Saúde estaduais e municipais a definição de estratégias de equidade de gênero e raça no trabalho na saúde;

e) Incentivar práticas de gestão do trabalho e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações do SUS;

f) Articular intersetorialmente com órgãos da segurança, educação, política para mulheres e assistência social elaboração de estratégias conjunta de equidade de Gênero e enfrentamento a violência contra mulher no ambiente de trabalho; e

g) Reconhecer e disseminar publicamente o compromisso com a equidade de gênero e raça valorizando da diversidade no mundo do trabalho na saúde;



II - Enfrentamento às diversas formas de violências relacionadas ao trabalho na saúde:

a) Garantir um ambiente institucional seguro e contribuir para o enfrentamento do machismo cultural, das formas de misoginia, sexismo discriminação étnico-racial, religiosa, geracional, orientação sexual e identidade de gênero ou quaisquer outras formas de preconceito;

b) Fomentar programas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho compreendendo a dimensão de gênero e raça;

c) A inclusão dos quesitos raça/cor e identidade de gênero no cadastro das trabalhadoras da saúde;

d) Promover o respeito aos direitos humanos atuando na eliminação do preconceito e da discriminação das mulheres transexuais, travestis no âmbito do trabalho na saúde;

e) Estimular a criação de espaços de denúncia e fluxos de providências para vítimas de assédio moral e sexual no trabalho;

f) Fomentar o uso de comunicação não-violenta e práticas humanizadas na relação do trabalho na saúde;

g) Promover o debate, a perspectiva e o olhar de gênero e raça no âmbito das relações de trabalho;

h) Desenvolver relações humanizadas no trabalho na saúde, promovendo ruptura com sistemas de opressão e forma de violências relacionadas ao trabalho;

III - Acolhimento às trabalhadoras da saúde no processo de maternagem:

a) Estimular a construção de ambiência adequada e espaço acolhedor para as mulheres lactantes dentro da instituição de trabalho, destinado às trabalhadoras que retornam da licença-maternidade e desejam continuar amamentando seus filhos;

b) Flexibilizar horários de trabalho garantindo dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho até o 6º mês de vida do bebê, além dos intervalos normais para repouso e alimentação, mesmo tratamento estendido para casos de adoção (art. 396 da CLT);

c) Sensibilizar as gestoras e os gestores para redução da carga horária e redução metas de trabalho no primeiro mês após o retorno da licença-maternidade, visando a readaptação da mulher no trabalho na saúde;

d) Fomentar estratégias de acolhimento e respeito ás particularidades das mulheres que retornam do processo de licença maternidade e necessitam de reorganização do seu processo de trabalho;

e) Promover a reflexão, na rede de serviços de saúde, sobre a relação da maternidade com o trabalho na saúde;

f) Evitar constrangimento às trabalhadoras no processo de cuidado de seus filhos que exigem reorganização da jornada de trabalho; e

g) Incentivar adoção de medidas para acolhimento às trabalhadoras da saúde que necessitam cuidar de seus filhos dependentes durante a jornada de trabalho;

IV - Promover o acolhimento às mulheres considerando seu ciclo de vida no âmbito do trabalho na saúde

a) Promover, em conjunto com as gestoras e os gestores municipais e estaduais, ações de cuidado a saúde das trabalhadoras do SUS em todos os ciclos de vida, resguardadas as especificidades das diferentes faixas etárias e dos distintos grupos populacionais no âmbito do trabalho na saúde;

b) Ampliar a discussão sobre etarismo buscando evitar formas de discriminação sistemática contra as trabalhadoras por sua idade cronológica;

c) Estimular projetos e programas de atenção à saúde das trabalhadoras no período de climatério e menopausa, articulando as práticas integrativas e complementares no SUS- PICS e atividades físicas laborais;

V - Saúde Mental e Gênero

a) Desenvolver, em conjunto com as gestoras e os gestores municipais e estaduais, programas de valorização, segurança e saúde da trabalhadora garantindo ações de promoção e reabilitação a saúde mental considerando as interseccionalidades;

b) Estimular o acolhimento e construção de fluxos de acionamento à rede intersetorial para providencias cabíveis às trabalhadoras da saúde que apresentem vivenciar situação de violência doméstica, garantindo a confidencialidade;

c) Promover práticas integrativas e complementares para minimizar estressores proveniente do trabalho na saúde;

d) Elaborar programas e projetos de promoção à saúde mental nos serviços de saúde considerando a equidade de gênero e raça em conjunto com as gestoras e os gestores municipais e estaduais;

e) Estimular a orientação e medidas institucionais para evitar a Síndrome de Burnout e outros sofrimentos psíquicos entre as trabalhadoras da saúde;

VI - Formação e educação permanente na saúde considerando as interseccionalidades no trabalho na saúde:

a) Transversalizar a temática de gênero, raça e classe nos processos de educação permanente e formação no SUS;

b) Inclusão da temática da orientação sexual e identidade de gênero nos processos de educação permanente desenvolvidos pelo SUS;

c) Promover processos formativos para alta gestão em saúde a fim de qualificar a força de trabalho feminina no SUS;

d) Transversalizar a política nacional de humanização para o desenvolvimento de dispositivos ao processo de promoção a equidade de gênero no trabalho na saúde;

e) Reflexão sobre as desigualdades de gênero e raça no interior das organizações; e

f) Propiciar processo de educação permanente para enfrentamento a diversas formas de violência de gênero, raça, sexualidade, classe e outras interseccionalidades.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

