



**PROJETO DE INTERVENÇÃO
PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA**

**Projeto de Amparo a
Problemas Uterinos às
servidoras municipais
(PAPU)**

INTEGRANTES

Amanda José Carneiro da Silva - SMAC

Claudia Machado Paz da Silva - SMS

Marcela de Fátima Fernandes Marques - SME

Michele Wilês dos Santos Soares - SEOP

Rosangela Matias Cipola - RIOSAÚDE

Ryna Wanzeler de Oliveira - SME

Vanessa Pinto da Silva - IPLANRIO

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



ÍNDICE

CONTEXTUALIZAÇÃO E DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA.....	04
DIAGNÓSTICO	E
BENCHMARKING.....	06
STAKEHOLDERS E INTERESSES.....	07
FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS.....	08
SITUAÇÃO DESEJADA/VISÃO DE FUTURO.....	10
IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA	10
CUSTOS DO PROJETO.....	11
RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES.....	11
ESTRATÉGIA PARA SOLUÇÃO.....	12
INDICADORES COMPROVÁVEIS	12
MINUTA DO DECRETO	12
CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	15

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



SUMÁRIO EXECUTIVO

O tema menstruação e seus desdobramentos ainda são tratados como tabu para as mulheres no ambiente de trabalho. A falta de sensibilização e o desconhecimento de doenças ginecológicas podem levar à discriminação das servidoras por membros da equipe de trabalho e influenciar negativamente nas suas atividades. Com isso, muitas dessas mulheres se sentem constrangidas de compartilhar com a chefia a sua condição de saúde. Como consequência, acabam trabalhando com dores ou, quando o caso é mais agudo, se ausentam e, em geral, omitem o real motivo. A endometriose, adenomiose e outras doenças ginecológicas, em seus diferentes graus, são identificadas como catalisadores de dores agudas em pessoas que menstruam, afetando, dessa maneira, na performance no trabalho e no absenteísmo das servidoras.

Segundo um estudo publicado na revista médica BMJ Journals em 2019, apenas 14% das mulheres acompanhadas haviam se ausentado de seus compromissos no período menstrual. No entanto, 81% afirmaram ser menos produtivas em razão dos sintomas. Ainda há riscos adicionais à saúde da mulher quando ela, por conta própria, faz uso de medicamentos que mascaram a dor e não realiza o acompanhamento médico correto. Com isso, pode haver o atraso no controle/estabilização dessas doenças ginecológicas, acarretando a necessidade de licenças médicas prolongadas, a infertilidade feminina e até mesmo o extremo risco de vida.

O grupo Ação Afirmativa 1 - AF1, do Programa Rio Liderança Feminina, pretende tratar neste projeto, intitulado “Projeto de Amparo a Problemas Uterinos às servidoras municipais (PAPU)”, a temática da qualidade de vida das servidoras da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ) que sofrem os sintomas de doenças ginecológicas, devidamente comprovados por laudo médico, afetando a sua performance laboral no setor de trabalho e conceder 3 (três) dias, não necessariamente consecutivos, de realização do trabalho em regime de *home office*, possibilitando, neste período, um maior cuidado pessoal, sem prejudicar a sua vida laboral e remuneração, através de regulamentação por decreto.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Através da regulamentação e efetiva implementação, o PAPU será um projeto impulsionador que atuará como força de conscientização em relação a problemas de saúde ginecológicos das servidoras, promovendo a melhora da qualidade de vida, incentivando seu tratamento e reforçando o respeito que a situação merece ser tratada.

CONTEXTUALIZAÇÃO E DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO

O termo “dismenorreia” significa fluxo menstrual difícil, uma derivada de palavra grega. Representa dolorosas cólicas menstruais, acometidas também pelos sintomas de vômitos, dor lombar, nervosismo, náuseas, diarreia, cefaleia e tonturas (Acqua&Bendlin, 2015).

A dismenorreia primária irá ocorrer quando não houver doença pélvica (associada), iniciando-se de seis a doze meses após a menarca, com os ciclos ovulatórios. Pode estar associada a náuseas, vômitos e diarreias e é mais intensa nos primeiros três dias do fluxo (Rodrigues et al., 2011). É um dos distúrbios ginecológicos mais habitual e eventualmente a principal causa de absenteísmo laboral e escolar nas mulheres, dado o caráter mensal e incapacitante que pode atingir (Hurtado et al., 2005), e onde, aproximadamente 90% da população feminina sofre com esse transtorno durante o período reprodutivo, quando os ciclos menstruais se tornam regulares e ovulatórios (NUNES et al., 2013).

Enquanto isso, a dismenorreia secundária inicia-se, geralmente, após os 30 (trinta) anos da mulher e prevê a existência de uma patologia pélvica (Rodrigues et al., 2011). Podem ser citadas as inflamações: *anexites* (das trompas de falópio), *parametrites* (do tecido do útero) e *pelvipertonite*. Todo e qualquer tumor pélvico tornam a circulação sanguínea mais difícil, levando a sensação de dor no sangramento das mulheres acometidas. Além disso, o DIU (dispositivo intrauterino) não medicamentoso para contracepção pode ser, também, um potencial causador e potencializador da dor menstrual (Acqua&Bendlin, 2015).

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



O absenteísmo devido a fortes dores é comprovado em 30% das mulheres. E, a intensidade da cólica menstrual está consideravelmente correlacionada à perda de produtividade, com os sintomas de dismenorreia causando um prejuízo de 66,8% na produtividade laboral. (PASSOS et al., 2008). São utilizados por 88% das mulheres, medicamentos para controle da dor menstrual durante sua jornada de trabalho, explicando um alto índice de presenteísmo¹ neste período. Além do seu alto custo, a utilização de medicamentos em um período prolongado pode provocar efeitos colaterais no organismo (SILVA et al., 2019). Nesse caso, podemos destacar como um dos efeitos, a alteração da função renal.

Este projeto está alinhado aos compromissos da Prefeitura, no Decreto Rio nº 46.078 de 11 de junho de 2019, o qual dispõe sobre a política de desenvolvimento sustentável, o Comitê Integrado de Planejamento e Desenvolvimento Sustentável, o Plano de Desenvolvimento Sustentável (PDS), cujo *Objetivo 3* é voltado a “assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” e o *Objetivo 5*, “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Esses compromissos foram firmados em consonância com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que contempla “saúde e bem-estar” no rol dos objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS.

Além do olhar cuidadoso para a servidora pública municipal, o PAPU está em consonância com a Lei nº. 7.774 de 11 de janeiro de 2023, que institui a Campanha Alerta Mulher de doenças, de autoria dos Vereadores Verônica Costa, Paulo Pinheiro, Dr. Carlos Eduardo e Dr. Marcos Paulo, sancionada pelo Excelentíssimo Sr. Prefeito Eduardo Paes

O PAPU tem por finalidade promover qualidade de vida às servidoras municipais que sofrem com condições ginecológicas crônicas, trazendo mais conforto na performance do trabalho durante o período menstrual, dos casos de absenteísmo e promovendo o estímulo ao acompanhamento médico especializado.

¹ É o nome dado ao fenômeno de se estar de corpo presente no ambiente de trabalho, mas por vários motivos o profissional não tem produtividade. Ou seja, o indivíduo está fisicamente presente, mas a mente não está.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



A ideia preliminar do PAPU é a concessão por 3 (três) dias, não necessariamente consecutivos, de realização do trabalho em regime de *home office*, possibilitando às servidoras municipais acometidas de doenças ginecológicas crônicas, devidamente comprovadas, período de cuidado pessoal, sem que seja prejudicada a sua atividade laboral.

DIAGNÓSTICO E *BENCHMARKING*

O levantamento realizado para este projeto demonstra que o tema já é pauta em diversos países como Japão, Indonésia, Zâmbia e Espanha, onde já possuem este benefício instituído em Lei. Em fevereiro de 2023, a Espanha se tornou o primeiro país da Europa a adotar a licença menstrual remunerada que, no caso da lei, não prevê quantidade de limite de dias para a licença (Forbes, 2023).

Uma empresa privada, a GOG, loja digital comandada pela CD Projekt Red, em 2022 também aderiu às folgas durante o período menstrual. O pronunciamento oficial diz: “Estamos felizes em anunciar que, a partir de hoje, estamos implementando licença menstrual para todas as funcionárias que estiverem no período menstrual na GOG.” (GIANNOTTI, 2022)

Aqui no Brasil, no Estado do Rio de Janeiro, o Governador Cláudio Castro, editou em 23 de setembro de 2022, a Lei nº 9864 que instituiu o Programa Endometriose sem Trauma no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, que tem por objetivo incentivar a pessoa jurídica a oferecer, voluntariamente, até 03 (três) dias, a Licença-Endometriose, a todas as funcionárias que apresentarem quadro de endometriose profunda, no âmbito do Estado do Rio de Janeiro.

Ainda em tramitação na Câmara dos Deputados, o projeto de Lei 1249/22 garante licença de 3 (três) dias consecutivos, a cada mês, às mulheres que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual. O projeto, de autoria da deputada Jandira Feghali, tem como justificativa que cerca de 15% das mulheres enfrentam sintomas graves, que prejudicam suas rotinas, com cólicas severas e dores na região inferior do abdômen. Essa licença ocorrerá de forma remunerada, ou seja, sem prejuízo do salário. (FEGHALI, 2022).

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



O site de notícias Catraca-Livre trouxe na edição de 27/10/2015 a matéria “Médico defende que mulheres tenham licença menstrual no trabalho”, onde o ginecologista inglês Gedis Grudzinskas idealizou uma campanha defendendo a criação da “licença menstrual” em todo o mundo. O médico destacou em entrevista ao jornal britânico ‘Daily Mail’ que “após estudar muito o corpo feminino, ele acha que a mulher renderia mais no trabalho se pudesse tirar folgas nos dias em que está menstruada.” Já no caso do PAPU, a proposta é de até 3 dias para mulheres durante o período menstrual.

STAKEHOLDERS E INTERESSES

Principais *stakeholders* envolvidos no PAPU:

- Servidoras da Administração Direta e Indireta: com o tema sendo mais discutido, o afastamento regulamentado e o trabalho em *home office*, estas servidoras poderiam estar menos vulneráveis a esta situação.
- Chefias imediatas: por direcionar as atividades que as servidoras poderão realizar remotamente, organizar escalas das equipes de serviço e disseminar a importância da conscientização e valorização do tratamento para a saúde da servidora;
- Setor de Recursos Humanos: ficarão responsáveis pelo recebimento dos laudos médicos apresentados pelas servidoras interessadas no benefício, gerenciamento e monitoramento do número de servidoras que atendem ao programa.
- Secretaria Municipal de Saúde: conscientização por meio de campanhas/cartilhas demonstrando os tipos de doenças ginecológicas, sintomatologias e tratamentos, seja por meio de terapias medicamentosas, quanto cirúrgica. Dessa forma, além de informar às mulheres, poderá também conscientizar os grupos de interesses acerca do tema, evitando assim, o preconceito e a discriminação com as mulheres no gozo de suas concessões. Importante ressaltar, ainda, a divulgação por meio de campanhas ou material acerca do grau de potencial incapacidade de doenças ginecológicas, frisando que a Endometriose e Adenomiose só têm cura por meio de procedimento cirúrgico. Os tratamentos medicamentosos são para controle/estabilização e, às vezes, remissão da doença;

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- Prefeito da Cidade do Rio de Janeiro: considerando seu poder de representante da esfera municipal, através de um decreto, pode atenuar o sofrimento de muitas servidoras e demonstrar atenção, contribuindo com a melhoria da produtividade na prestação de serviço à população, além de tratar com respeito e empatia, enfatizando o empoderamento dessas mulheres que precisam de um cuidado neste período de sua vida.

FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS

O PAPU tem como público-alvo as mulheres, servidoras públicas municipais, que sofrem de doenças ginecológicas crônicas, atuantes tanto na Administração Direta quanto na Indireta.

Como **Força Impulsionadora** para a adesão do projeto, podemos apontar:

- O espaço conquistado pelas mulheres no mercado de trabalho e na sociedade, suas conquistas e garantias para a promoção da igualdade de gênero e empoderamento feminino;
- A necessidade da PCRJ em promover a saúde das servidoras;
- Melhora da qualidade da entrega das atividades laborais sendo um ganho para a Prefeitura e para a população;
- O movimento favorável atual abordando a importância do tema no Estado do Rio de Janeiro e em outros países;
- As leis (citadas neste projeto) que já estão sendo implantadas em outras esferas de governo e garantem a importância da licença.

Por outro lado, como **Força Restritiva**, podemos destacar:

- A vontade política;
- A PCRJ não possuir uma Secretaria voltada à Gestão de Pessoas, sobretudo, voltada à saúde de suas servidoras de forma preventiva;
- A ausência de citação do assunto no Estatuto do Servidor - Estatuto desatualizado;

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- A não adesão das servidoras devido possível constrangimento e/ou medo de represálias por parte da chefia imediata e, sobretudo, às servidoras ocupantes de cargos comissionados, funções gratificadas ou de confiança;
- Necessidade de renovação do laudo médico, a cada 6 meses, para que a servidora permaneça em gozo do amparo;
- A cultura organizacional das equipes.

SITUAÇÃO DESEJADA/VISÃO DE FUTURO

Hoje, o cenário que nos é apresentado é, inclusive no serviço público, que grande parte das mulheres ou são chefes de família ou a remuneração compõe a renda familiar. Dessa forma, as servidoras precisam estar presencialmente no seu ambiente de trabalho, cumprindo as metas estabelecidas e performando da melhor forma possível, muitas vezes, negligenciando a própria saúde.

O PAPU é um projeto impulsionador que atuará como força de conscientização em relação a problemas de saúde ginecológicos que mulheres podem estar acometidas, quebrando Tabus, demonstrando o quão fortes são e que a flexibilização da forma de trabalho e da jornada por um curto período poderá beneficiar ambos os lados, onde as mulheres ganham em qualidade de vida e seus respectivos setores de trabalho, em melhores entregas de serviço.

A expectativa é que a regulamentação do PAPU sirva de apoio às servidoras para que possam continuar atuando nas atividades laborais, em um ambiente mais confiável, sem pressão da desconfiança, uma vez que a chefia imediata terá ciência do quadro clínico. Sem contar que a publicização também despertará um interesse em pesquisas sobre o tema: causas, sintomas e tratamentos.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA

O Projeto deverá ser avaliado pela Subsecretaria de Gestão Compartilhada e Gente, e posteriormente submetido ao Excelentíssimo Senhor Prefeito para autorização e publicação de Decreto e Resolução Normativa.

A implementação do PAPU não depende de um calendário, sendo necessário apenas que a servidora apresente o laudo médico e a renovação deste documento no período acordado com setor de controle.

Como desdobramento, poderão ser elaborados materiais de divulgação acerca dos diversos problemas ginecológicos, elencando a sintomatologia de cada e os tratamentos, sejam medicamentosos ou até cirúrgicos.

CUSTOS DO PROJETO

Por se tratar de uma regulamentação o custo financeiro para implementação do projeto é zero. *A posteriori*, poderia ser realizado um levantamento de preço para a criação do material de conscientização da doença, seus desdobramentos e tratamento.

RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES

- Tornar a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro uma instância governamental com mais equidade de gênero, promovendo e valorizando a mulher no seu espaço de trabalho;
- Promover a melhora da qualidade de vida pessoal e no trabalho da servidora, além de assegurar a manutenção de seus benefícios funcionais, sem prejuízo de suas atividades laborativas;

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- Incentivar o tratamento das doenças ginecológicas crônicas, buscando um melhor controle dos casos e, conseqüentemente, pode haver redução da necessidade de se ausentar pois a condição com o tratamento adequado, tende a diminuir os episódios de crises álgicas;
- Possibilitar a discussão sobre o tema em outros órgãos públicos e também em empresas privadas, criando estratégias e benefícios para outras mulheres.

ESTRATÉGIA PARA SOLUÇÃO

A estratégia inicial foi a regulamentação do benefício por meio de Decreto e, posteriormente, a conscientização por meio de campanhas para a disseminação do tema, possibilitando uma melhor compreensão da doença no ambiente de trabalho tanto pela chefia imediata quanto pelos colegas de trabalho, auxiliando, inclusive, na busca por tratamento de saúde.

INDICADORES COMPROVÁVEIS

- Levantamento de servidoras participantes do PAPU;
- Levantamento de utilização efetiva do trabalho remoto em função do PAPU;
- Acompanhamento do período de participação da servidora na PAPU ao longo dos anos (indicador de RH).

As fontes para acompanhamento consideradas seriam os dados coletados junto ao setor responsável pelo PAPU e a realização de pesquisa com as servidoras para compreender o impacto no seu bem estar e nas entregas de trabalho.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



MINUTA DO DECRETO

DECRETO RIO ____ DE ____ DE ____ DE 2023

Dispõe sobre a modalidade de atividades a serem realizadas às servidoras municipais, e dá outras providências.

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e

CONSIDERANDO o Decreto Rio nº 46.078 de 11 de junho de 2019, que dispõe sobre a política de desenvolvimento sustentável, o Comitê Integrado de Planejamento e Desenvolvimento Sustentável e o Plano de Desenvolvimento Sustentável (PDS) - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ODS 3 e 5;

CONSIDERANDO a Lei nº 6.821, de 9 de dezembro de 2020, que institui a política municipal de conscientização e orientação sobre a endometriose;

CONSIDERANDO a Lei nº 9.864, de 23 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Endometriose sem Trauma no âmbito do Estado do Rio de Janeiro;

CONSIDERANDO a Lei nº 7.774, de 11 de janeiro de 2023, que institui a Campanha Alerta Mulher de prevenção e doenças;

CONSIDERANDO a Lei nº 7.805, de 22 de março de 2023, que institui a Campanha de prevenção de Câncer de Colo de Útero no Município;

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



DECRETA:

Art. 1º Fica permitido o regime excepcional de *home office* às servidoras da Administração Direta e Indireta acometidas de doenças ginecológicas crônicas.

Art. 2º Serão concedidos 3 (três) dias ao mês, não necessariamente consecutivos para a realização de atividades ligadas à categoria profissional ou às competências do órgão na qual a servidora se encontra lotada.

§ 1º Deverá ser apresentado a cada 6 (seis) meses, à chefia imediata (ou ao setor de Recursos Humanos), laudo médico sem rasuras, contendo a Codificação Internacional de Doenças - CID10, assinatura do médico e carimbo com nome e CRM legíveis ou com certificação digital.

§ 2º Nos casos em que as atividades executadas pelas servidoras que não tenham como ser realizadas remotamente, a chefia imediata ou o responsável pelo órgão na qual a servidora se encontra lotada, definirá outras atividades a serem desempenhadas, dentro do escopo de trabalho da categoria profissional e competências do órgão.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, ___ de _____ de 2023;
459º ano da Fundação da Cidade.

EDUARDO PAES

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CONCLUSÃO

A implementação do PAPU poderá trazer impacto positivo na gestão pública, pois a servidora, sem perda de direitos e vantagens financeiras, poderá exercer o cuidado com a sua saúde ginecológica, mantendo fluxo de entrega de trabalho, por meio de sua participação em *home office*.

Além disso, a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro estará cumprindo mais uma das metas afirmadas pela ONU na Agenda 2030 nas questões de saúde e gênero, tornando a cidade mais sustentável, equitativa e saudável para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACQUA, R.D.; BENDLIN, T. Dismenorreia. Revista Femina, v. 43, n. 6, p. 273-276, 2015.

FEHALI, J. (2022) Projeto Garante Licença para mulheres com sintomas graves no período menstrual - notícias, Portal da Câmara dos Deputados. Edited by R. Seabra. Available at: <https://www.camara.leg.br/noticias/878508-projeto-garante-licenca-para-mulheres-com-sintomas-graves-no-periodo-menstrual/> (Accessed: March 6, 2023).

FORBES. 2023. Espanha Aprova Licença menstrual Remunerada. Available at: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/espanha-aprova-licenca-menstrual-remunerada/> Leia mais em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/espanha-aprova-licenca-menstrual-remunerada/> (Accessed: March, 20, 2023).

GIANNOTTI, R. *Gog Está Oferecendo folga para mulheres no Período Menstrual, Adrenaline*. 2022. Available at:

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



<https://www.adrenaline.com.br/games/gog-esta-oferecendo-folga-para-mulheres-no-periodo-menstrual/> (Accessed: March 7, 2023).

HURTADO BG, Martínez RC, Roldán JR, Pérez MAO. Dismenorreia primaria y fisioterapia. *Fisioterapia*. 2005;27(6):327-42.

NUNES, J. M. O.; RODRIGUES, J. A.; MOURA, M. S. F.; BATISTA, S. R. C.; COUTINHO, S. K. S. F.; HEZIME, F. A.; BARBOSA, A. L. R. Prevalência de dismenorreia em universitárias e sua relação com absenteísmo escolar, exercício físico e uso de medicamentos. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, v. 26, n. 3, p. 381-386, 2013.

PASSOS, R. B. F.; ARAÚJO, D. V.; RIBEIRO, C. P.; MARINHO, T. Prevalência de dismenorreia primária e seu impacto sobre a produtividade em mulheres brasileiras – Estudo DISAB. *Revista Brasileira de Medicina*, v. 65, n. 8, p. 250- 253, 2008.

RODRIGUES, A.C.; GALA, S.; NEVES, A.; PINTO, C.; MEIRELLES, C.; FRUTUOSO, C.; VÍTOR, M.E. Dismenorreia em adolescentes e jovens adultas: prevalência, factores associados e limitações na vida diária. *Acta Médica Portuguesa*, v. 24, n. 2, p. 383-92, 2011.

SILVA, F. B. P., Souza, J. de O., Januário, P. de O., & Cruz, A. T. (2019). Prevalência Da Dismenorreia E Sua Influência Na Vida De Trabalhadoras Brasileiras. *Revista Saúde E Desenvolvimento*, 13(14), 64–82.