

MINISTÉRIO DA SAÚDE

# BOLETIM ÉTNICO-RACIAL DE TRABALHADORES DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

VOLUME 1



Brasília – DF  
2024

MINISTÉRIO DA SAÚDE  
Secretaria-Executiva  
Subsecretaria de Assuntos Administrativos

# BOLETIM ÉTNICO-RACIAL DE TRABALHADORES DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

VOLUME 1



Brasília – DF  
2024

2024 Ministério da Saúde.



Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons – Atribuição – Não Comercial – Compartilhamento pela mesma licença 4.0 Internacional. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

A coleção institucional do Ministério da Saúde pode ser acessada, na íntegra, na Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde: <http://bvsm.sau.gov.br>.

Tiragem: 1ª edição – 2024 – versão eletrônica

*Ministra de Estado de Saúde:*

Nísia Verônica Trindade Lima

*Secretário-Executivo:*

Swedenberger do Nascimento Barbosa

*Elaboração, distribuição e informações:*

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Secretaria-Executiva

Subsecretaria de Assuntos Administrativos

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Esplanada dos Ministérios, bloco G, Ed. Anexo,

3º andar, sala 310

CEP: 70058-900 – Brasília/DF

E-mail: [cogep.ms@saude.gov.br](mailto:cogep.ms@saude.gov.br)

*Elaboração de texto:*

Daniela Maria Cruz Ferreira de Carvalho

Etel Matiello

Gabriella Silva Mendes

Karoline Martins Moreira

Yuri Santos de Brito

*Colaboração:*

Gabriella Silva Mendes

Karoline Martins Moreira

Luís Eduardo Batista

Nézia de Jesus Martins

Yuri Santos de Brito

*Revisão técnica:*

Etel Matiello

Swedenberger do Nascimento Barbosa

*Editora responsável:*

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Secretaria-Executiva

Subsecretaria de Assuntos Administrativos

Coordenação-Geral de Documentação e Informação

Coordenação de Gestão Editorial

Esplanada dos Ministérios, bloco G, Edifício Anexo,

3º andar, sala 356-A

CEP: 70058-900 – Brasília/DF

Tels.: (61) 3315-7790 / 3315-7791

E-mail: [editora.ms@saude.gov.br](mailto:editora.ms@saude.gov.br)

*Equipe editorial:*

Normalização: Daniel Pereira Rosa

Revisão textual: Tamires Felipe Alcântara

Design editorial: Denny Guimarães

## Ficha Catalográfica

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos.

Boletim étnico-racial de trabalhadores do Ministério da Saúde : volume 1 [recurso eletrônico] / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília : Ministério da Saúde, 2024.

35 p. : il.

Modo de acesso: World Wide Web: [http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/boletim\\_etnico\\_racial\\_MS\\_v1.pdf](http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/boletim_etnico_racial_MS_v1.pdf)

ISBN 978-65-5993-580-2

1. Política de saúde. 2. Grupos raciais. 3. Servidores públicos. I. Título.

CDU 614

Catálogo na fonte – Coordenação-Geral de Documentação e Informação – Editora MS – OS 2023/0445

*Título para indexação:*

*Ethno-racial bulletin of Ministry of Health workers*

# SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>APRESENTAÇÃO .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>PREFÁCIO .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>RECORTE ÉTNICO-RACIAL NO BRASIL .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS<br/>NO CONTEXTO ATUAL.....</b>  | <b>16</b> |
| <b>MÉTODO.....</b>  | <b>19</b> |
| <b>CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO<br/>NEGRA NO BRASIL .....</b>   | <b>20</b> |
| <b>CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO<br/>NEGRA DO DISTRITO FEDERAL .....</b>   | <b>21</b> |
| <b>RECORTE ÉTNICO-RACIAL DOS SERVIDORES<br/>EFETIVOS E COMISSIONADOS NO<br/>MINISTÉRIO DA SAÚDE .....</b>                             | <b>22</b> |
| <b>RECORTE ÉTNICO-RACIAL DE TRABALHADORES<br/>EFETIVOS E COMISSIONADOS DO MINISTÉRIO<br/>DA SAÚDE NO DISTRITO FEDERAL.....</b>        | <b>23</b> |
| <b>RECORTE ÉTNICO-RACIAL NOS CARGOS E<br/>NAS FUNÇÕES COMISSIONADAS NO<br/>MINISTÉRIO DA SAÚDE .....</b>                              | <b>24</b> |
| <b>RECORTE ÉTNICO-RACIAL NOS CARGOS E NAS<br/>FUNÇÕES COMISSIONADAS NO MINISTÉRIO<br/>DA SAÚDE NO ÂMBITO DO DISTRITO FEDERAL.....</b> | <b>26</b> |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>  | <b>29</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>   | <b>32</b> |

# APRESENTAÇÃO

O governo federal, na gestão do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, tem feito um esforço intenso para o enfrentamento das desigualdades. Sabe-se que esse enfrentamento passa pela construção de estratégias que aumentem as oportunidades para mulheres, pessoas negras, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência e outras populações em situação de vulnerabilidade, a fim de que acessem mais efetivamente as políticas públicas. Nesse sentido, em 21 de março de 2023, o presidente Lula sancionou o Decreto n.º 11.443, de 21 de março de 2023, que “dispõe sobre o preenchimento mínimo de 30% de pessoas negras em comissões e funções de confiança no âmbito da Administração Pública Federal”.

O Ministério da Saúde (MS), comprometido com este enfrentamento, tem desenvolvido uma série de programas, políticas e documentos, tanto em âmbito próprio quanto com outros ministérios. A isso se destina a Portaria GM/MS n.º 230, de 7 de março de 2023, que “institui o Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no Sistema Único de Saúde – SUS”, coordenado pela Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (SGTES). Também reforçam esse compromisso a retomada das Políticas de Equidade no SUS e os Boletins Epidemiológicos sobre Saúde da População Negra, lançados em outubro de 2023 pela Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente (SVSA). Além dessas ações, criamos, junto ao nosso Gabinete Ministerial, a Assessoria para Equidade Racial em Saúde, que também participa da equipe que elaborou esses boletins.

O Boletim Étnico-Racial de Trabalhadores do Ministério da Saúde insere-se nesse conjunto de iniciativas, apresentando a composição étnico-racial das servidoras e dos servidores ativos e em exercício no Ministério da Saúde. Isso nos dará uma importante base para avançar nas pautas relativas à promoção da saúde e da justiça social, com ações tanto específicas quanto transversais em relação às populações historicamente excluídas.

Neste primeiro volume, apresentaremos, além do cenário de nossas trabalhadoras e trabalhadores, a ocupação das vagas por servidores em Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE), na intenção de trazer, de forma inédita, o recorte de raça/cor e etnia de toda a nossa força de trabalho. Faremos isso de modo que se conheça em detalhes o lugar que ocupam as pessoas negras e indígenas no organograma institucional, ocupado histórica e desproporcionalmente pelas pessoas brancas.

Nossa intenção é reafirmar o compromisso ético-político do governo federal no combate ao racismo estrutural e institucionalizado. Desejamos também informar à sociedade civil que essa temática deve ser tratada de forma prioritária e transversal, por todas as áreas, para a eliminação das iniquidades e a promoção da justiça social.

O Brasil foi um dos últimos países a abolir a escravatura, processo que não foi acompanhado de uma efetiva inserção social da população negra. Sentimos até hoje os efeitos desse trauma histórico, que nos deforma e desumaniza como sociedade. Conscientes desta realidade que temos o dever de superar, reforçamos o compromisso do Ministério da Saúde em buscar estratégias de ampliação e de garantia de permanência das pessoas negras entre nossas trabalhadoras

e trabalhadores, com vistas a dar nossa contribuição para o processo de reparação histórica e avançar no cumprimento de políticas afirmativas que diminuam as iniquidades provocadas pelos mais de 350 anos de escravização de negras e negros.

Racismo faz mal à saúde. Racismo é parte das determinações sociais que matam e adoecem. Como pauta transversal, o antirracismo orienta todas as secretarias do Ministério da Saúde. A exposição de nossa realidade serve de diagnóstico para guiar nossos próximos passos nesta luta, que é responsabilidade de todas e todos os brasileiros. Temos por obrigação combater o preconceito e a discriminação, no intuito de estimular mudanças institucionais que dialoguem com a transparência das informações e garantam a qualidade dos serviços públicos federais para toda a população.

**Nísia Trindade**

*Ministra de Estado da Saúde*

## PREFÁCIO

A série de Boletins Étnico-Raciais da Força de Trabalho do Ministério da Saúde representa um marco significativo no esforço contínuo de promover a equidade e a inclusão no setor saúde no Brasil do atual governo do presidente Lula. Esses documentos representam uma iniciativa inédita, que visa compor uma série histórica de diagnósticos sobre raça, cor e etnia da força de trabalho do Ministério da Saúde destacando a diversidade existente no grupo de servidores do Ministério da Saúde.

Esses boletins oferecem uma visão abrangente das dinâmicas sociais e étnico-raciais presentes na força de trabalho da saúde, proporcionando a qualificação de informações que guiem a tomada de decisão e a formulação de políticas públicas equânimes e integrais. Ao reconhecer e abordar as disparidades existentes, essa série visa colaborar para a construção de um Sistema Único de Saúde verdadeiramente universal, que contribua para reparação histórica e justiça social.

Nesse sentido, os boletins buscam investigar e tornar públicos os dados disponíveis em nossos sistemas de informações, que permitem traçar o perfil da força de trabalho do Ministério da Saúde. Além disso, eles também revelam, no espírito do previsto no Decreto n.º 11.443, de 21 de março de 2023, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e função de confiança no âmbito da administração pública federal, características dos ocupantes de cargos comissionados. Buscaremos, ao longo das diferentes edições, aprofundar e analisar recortes mais aprofundados acerca dos níveis de

cargos em comissão e função de confiança, bem como inserir o estudo sobre gênero e incentivar uma necessária discussão a respeito dos termos de uma burocracia representativa, inclusiva, sensível e responsiva às demandas dos diferentes segmentos da nossa população.

O presidente Lula tem destacado a prioridade de combate ao racismo como um princípio fundamental de seu governo e enfatizado a importância do fortalecimento de políticas públicas que enfrentem as profundas desigualdades raciais presentes na sociedade brasileira. Para ele, a equidade racial não é apenas uma questão de justiça social, é também uma condição essencial para o desenvolvimento inclusivo e democrático do País.

Ao longo do primeiro ano de gestão, assumimos o compromisso ético-político do Ministério da Saúde com o enfrentamento ao racismo, e estamos desenvolvendo uma série de iniciativas, com destaque para o Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no Sistema Único de Saúde (SUS), coordenado pela Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (SGTES). Igualmente, a elaboração de Boletins Epidemiológicos sobre Saúde da População Negra, lançados em outubro de 2023 pela Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente (SVSA), e as ações integradas com o Ministério da Igualdade Racial representam ações estratégicas fundamentais para o alcance da equidade.

A diversidade étnica e racial dentro de uma sociedade implica diferentes experiências de vida, análise do acesso desigual a recursos e, conseqüentemente, impactos distintos na saúde e na qualidade de vida dos indivíduos nas comunidades.

Nesse sentido, é importante conhecer o perfil de nossa força de trabalho, bem como de ocupantes dos cargos de decisão. E, numa sociedade em que o racismo foi – e ainda é – uma força definidora das nossas desigualdades, torna-se

especialmente importante conhecer o perfil étnico-racial do corpo técnico e político do Ministério da Saúde.

Não teremos a realização integral do projeto do Sistema Único de Saúde enquanto não formos capazes de produzir políticas de saúde que, no seu conjunto, sejam antirracistas. Como diretriz política do Ministério da Saúde, já estamos avançando em uma composição da força de trabalho e de gestão cada vez mais diversa.

Conhecer o perfil étnico-racial dos servidores ativos e atuantes no órgão é um dos primeiros passos para viabilizar estratégias que ampliem e garantam a permanência de trabalhadores pretos, pardos e indígenas no sentido de potencializar, cada vez mais, a consolidação de um Ministério e de um SUS antirracistas.

**Swedenberger do Nascimento Barbosa**

*Secretário-Executivo do Ministério da Saúde*

## RECORTE ÉTNICO-RACIAL NO BRASIL

O racismo no Brasil é um tema complexo, representa um trauma colonial e demarca as hierarquias socioculturais deste País. Embora tenhamos legalmente igualdade de direitos, ainda há muito para avançar na efetivação e na garantia de direitos iguais para todas as pessoas, pois, em nossa sociedade, pessoas negras e indígenas têm dificuldade para exercer sua cidadania de forma plena. No âmbito do serviço público, o racismo configura-se a partir do racismo institucional, um aparato que age como estruturante das garantias de acesso e exclusão dos serviços públicos.

O relatório *Um Retrato das Desigualdades no Brasil Hoje*, elaborado pelo Observatório Brasileiro de Desigualdades (2023), aponta que as mulheres negras e indígenas apresentam os piores indicadores de precariedade habitacional e insegurança alimentar, que a mulher negra ganha, em média, apenas 42% do que recebe o homem não negro (branco ou amarelo). Na Região Metropolitana de São Paulo, por exemplo, esse valor é ainda mais baixo (38,8%); e, em Vitória, chega a 34%. São as mulheres negras as que mais sofrem com o desemprego: em 2022, a taxa alcançou 14% para as mulheres negras, contra apenas 6,3% para os homens não negros. Já os homens negros, sobretudo os mais jovens, tendem a ser excluídos do sistema educacional e são as principais vítimas da violência.

Essas desigualdades, que estruturam a sociedade brasileira, impactam o processo de nascer, viver, adoecer e morrer das populações. E foi para enfrentar o impacto do racismo na saúde que se criou a Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas (Pnasp), a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN) e as Políticas de Promoção da Equidade.

*“o racismo é acima de tudo uma tecnologia destinada a permitir [...] o velho direito soberano de matar” (Mbembe, 2018, p. 18-19).*

Instituída por meio da **Portaria GM/MS n.º 992, de 13 de maio de 2009, a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN)** é um reconhecimento oficial da necessidade de instituir meios de promoção da saúde integral da população negra, bem como do enfrentamento ao racismo institucional na saúde. Entre seus desafios, destaca-se a superação das barreiras estruturais e cotidianas que incidem negativamente nos indicadores de saúde dessa população, como óbitos precoces, altas taxas de mortalidade materna e infantil, violência no parto, maior prevalência de doenças crônicas e infecciosas e altos índices de violência e mortalidade por causas externas.

Em 2022, o Relatório Final do Gabinete de Transição Governamental (2022) identificou que as ações voltadas à redução das desigualdades raciais na saúde haviam sido quase completamente desmontadas entre 2016 e 2022.

A degradação da autoridade sanitária nacional e do papel de coordenação e articulação do Ministério da Saúde (MS) foram fatores-chave na desestruturação de políticas e programas até então bem-sucedidos, como o Programa Nacional de Imunizações (PNI), Mais Médicos, Farmácia Popular, IST-Aids e Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (Gabinete de Transição Governamental, 2022, p.17).

O *Boletim Epidemiológico Saúde da População Negra* (Brasil, 2023c) mostra que, no ano de 2021, dentre os 5.570 municípios brasileiros, 1.781 (32%) haviam incluído em seus planos municipais de saúde ações previstas na PNSIPN. Entre 2018 e 2021, apenas 686 localidades, 12,3% dos municípios declararam dar continuidade às ações da política; ou seja, o processo de implementação da PNSIPN tem encontrado

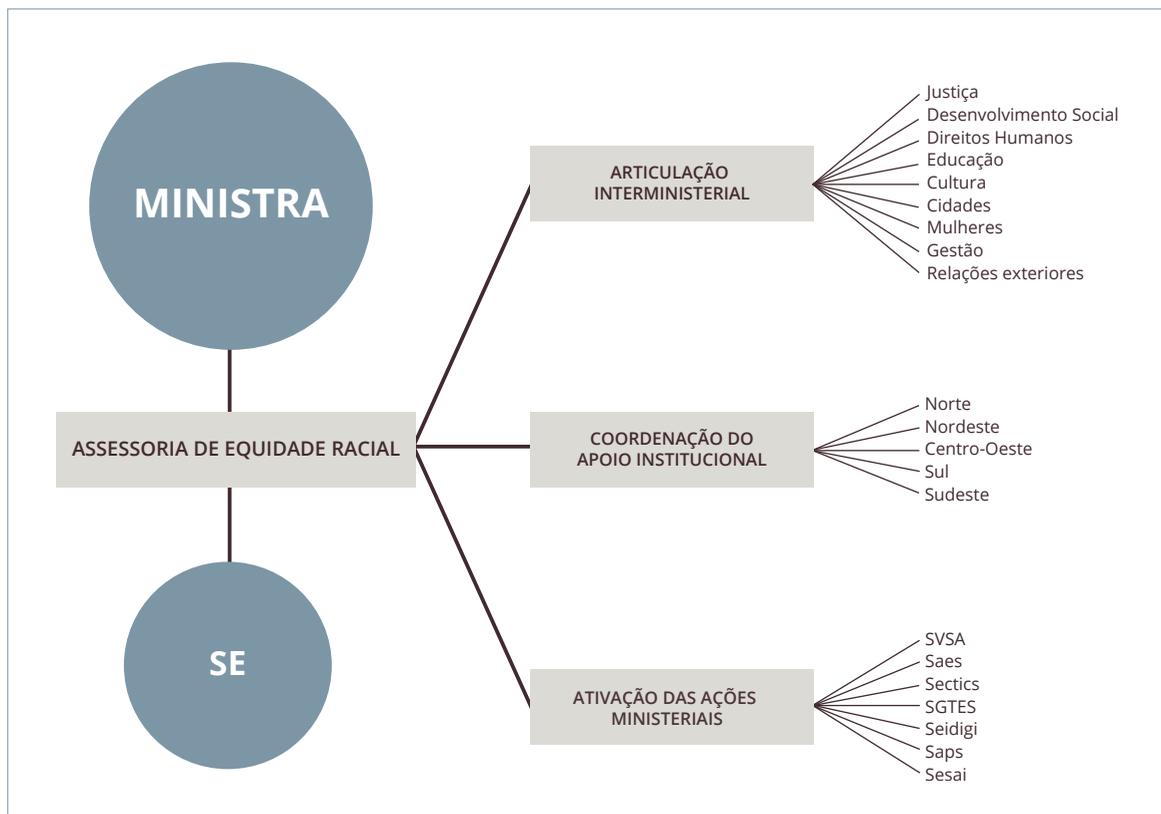
entraves com idas e vindas. É reconhecida pelos profissionais de saúde a necessidade da implementação de políticas públicas capazes de reduzir iniquidades raciais, apontadas como um fator que dificulta a implementação da PNSIPN.

Para enfrentar esses desafios, o Ministério da Saúde recomenda a reinstituição do Comitê Técnico de Saúde da População Negra e a instalação de uma instância para transversalizar a temática racial por todas as ações, programas e políticas públicas.

Nesse contexto, a ministra da Saúde, Nísia Trindade Lima, criou em seu Gabinete a Assessoria para Equidade Racial em Saúde, que terá como competências: estruturar, desenvolver e monitorar as ações voltadas para o enfrentamento ao racismo e a implementação da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra, além de articular iniciativas intersetoriais e interinstitucionais. Também se coloca como missão da Assessoria fazer a interlocução e a sensibilização da rede de parceiros da sociedade civil, bem como dialogar com outros ministérios e diferentes agentes internacionais, como a Organização Pan-Americana da Saúde (Opas), o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), entre outros.

Em 2023, a Assessoria tem trabalhado, no âmbito do Ministério, para recompor as condições institucionais, para a promoção da equidade racial, buscando, além do fortalecimento da PNSIPN, a estruturação das instâncias e do corpo técnico para fazer com que o antirracismo seja um princípio ético-político observado na elaboração e na execução de todas as políticas de saúde.

Figura 1 – Organograma demonstrativo da Assessoria para Equidade Racial em Saúde do MS



Fonte: elaboração própria.

Nesse sentido, destaca-se a publicação da **Portaria GM/MS n.º 2.198, de 6 de dezembro de 2023**, que institui a **Estratégia Antirracista para a Saúde**, visando contribuir para a eliminação das desigualdades étnico-raciais em saúde por meio da:

I – Promoção do caráter antirracista das políticas do Ministério da Saúde, por meio da **transversalização da temática étnico-racial** nas ações, programas e iniciativas promovidas ou apoiadas pelo Ministério da Saúde;

- II – **Promoção de ações afirmativas na composição da força de trabalho** do Ministério da Saúde e do SUS e da diversidade étnico-racial em suas equipes, em todos os níveis;
- III – **Capacitação permanente da força de trabalho** do Ministério da Saúde e do SUS para promover o antirracismo como um princípio em todo o ciclo de gestão de suas políticas públicas;
- IV – Promoção do direcionamento dos recursos alocados em programas do Ministério para a equalização dos indicadores de saúde entre os diferentes grupos étnico-raciais;
- V – Produção e **Monitoramento de indicadores étnico-raciais** nas políticas do Ministério da Saúde e do SUS, com sistematização e publicização de seus impactos em equidade étnico-racial; e
- VI – **Interlocução permanente** com o Ministério da Igualdade Racial, o Ministério dos Povos Indígenas, e outros órgãos públicos afetos ao tema da promoção da igualdade étnico-racial.

A **Estratégia Antirracista para a Saúde** será coordenada e supervisionada pela Secretaria-Executiva do Ministério da Saúde (SE/MS), que deverá garantir, em estreita colaboração com a Assessoria de Equidade Racial em Saúde, a inclusão de mecanismos de promoção da equidade étnico-racial, nos fluxos de instrução, análise e aprovação dos instrumentos de gestão das políticas da saúde, determinando também a adoção de ações afirmativas na composição da força de trabalho do Ministério da Saúde, o que se conecta diretamente com o tema deste Boletim.

Cabe destacar, portanto, que o sucesso dessa ação de enfrentamento ao racismo no campo da saúde se concretizará com a participação da sociedade civil, de estados e municípios e com o corpo técnico do Ministério da Saúde. Por isso, neste Boletim são apresentadas a composição atual da força de

trabalho do Ministério da Saúde e, especificamente aqui, as características do corpo de servidores efetivos e comissionados vinculados ao órgão, visto que a diversidade nas equipes é um importante fator para a promoção da equidade na elaboração e na execução das políticas públicas. Neste Boletim, será dada ênfase à temática étnico-racial; no próximo volume, a questão de gênero será o foco.

## POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO CONTEXTO ATUAL

A **Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012**, dispõe sobre o ingresso nas instituições federais de educação, ciência e tecnologia, de alunos oriundos integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação para jovens e adultos; sendo preenchidas as vagas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção ao total de vagas, no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos e indígenas na população adscrita da unidade da Federação onde está instalada a instituição. Em 2016, a Lei foi alterada para a **n.º 13.409, de 28 de dezembro**, para incluir, nos mesmos critérios, as pessoas com deficiência.

Em 13 de novembro de 2023, foi sancionada a **Lei n.º 14.723**, no intuito de atualizar e ampliar as cotas para a pontuação ser direcionada para ampla concorrência e, posteriormente, direcionadas às reservas de vagas para a Lei de Cotas. Além disso, houve redução do critério da renda familiar para reserva de vagas de um salário-mínimo e meio para um salário-mínimo, por pessoa da família. Outra novidade foi a inclusão de estudantes quilombolas como beneficiários. Por fim, outra inovação da Lei é que, além do Ministério da Educação, os Ministérios da Igualdade Racial, dos Direitos Humanos e da Cidadania, dos Povos Indígenas e a Secretaria-Geral da Presidência da República também devem, anualmente, monitorar a política.

Na esfera do funcionalismo público, a **Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014**, reserva 20% das vagas em concursos públicos para pessoas negras. A partir do Edital n.º 4, de 13

de outubro de 2014, houve provimento de vagas em cargos do plano de carreiras de ciência e tecnologia nas carreiras de planejamento, gestão e infraestrutura e desenvolvimento tecnológico, já contemplando a política de ação afirmativa. Além disso, o governo federal tem discutido, para 2024, uma revisão da referida Lei, com ampliação das ações afirmativas no âmbito dos concursos públicos, com resultados que devem ainda vir à tona.

Essa realidade justifica a busca por aperfeiçoar a reparação histórica com o passado de 350 anos de escravidão do povo negro no Estado brasileiro, visando à criação de leis e decretos que protejam e garantam, cada vez mais, o acesso equânime a cargos e comissões nos serviços públicos.

Tendo em vista o fortalecimento dessas políticas públicas, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou o **Decreto n.º 11.443, de 21 de março de 2023**, que dispõe sobre o preenchimento mínimo de **30% de pessoas negras** em comissões e funções de confiança no âmbito da Administração Pública Federal, a qual observará percentual mínimo para todas as possibilidades do gênero feminino. O Decreto estabelece o prazo de até 31 de dezembro de 2025 para que a Administração Pública Federal alcance os percentuais mínimos de reserva de vagas.

Além disso, o presidente sancionou a **Lei n.º 14.553, de 20 de abril de 2023**, originária do Projeto de Lei n.º 6.557/2019, que altera o Estatuto da Igualdade Racial (**Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010**), para determinar a inclusão de informações sobre raça/cor/etnia em registros de trabalhadores(as). De acordo com o texto, os dados sobre pertencimento étnico-racial valem para registros administrativos nos setores público e privado. A Lei determina que deve existir um campo para que os(as) empregados(as) possam se autodeclarar segundo o segmento

étnico e racial a que pertencem nos seguintes formulários: admissão e demissão no emprego; acidente de trabalho; inscrição de segurados e dependentes no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); registro feito no Sistema Nacional de Emprego (Sine) e na Relação Anual de Informações Sociais (Rais). O texto determina ainda que o IBGE deve realizar um censo, a cada cinco anos, para identificar a participação de cada grupo étnico-racial empregado no setor público. As informações devem ser utilizadas na **Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial**, instituída pelo **Estatuto de Igualdade Racial**, com o objetivo de reduzir as desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra (Brasil, 2023e).

## MÉTODO

As informações geradas neste Boletim incluem dados de gráficos e tabelas extraídos do **Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos** (Siape) referentes ao mês de agosto de 2023. O Sistema guarda as informações dos servidores federais ao longo de toda a sua carreira pública. Este Boletim demonstrará recortes de vagas ocupadas por servidores, ativos, do Ministério da Saúde, bem como os cargos e as funções em nível nacional e no Distrito Federal, além dos(as) requisitados(as) de outros órgãos. Trará, ainda, a realidade de trabalho e renda, por recorte populacional, da sociedade brasileira.

Nessa contagem, será excluído o número de servidores(as) cedidos(as) para outros órgãos e aposentados(as), bem como trabalhadores(as) bolsistas, terceirizados(as), celetistas e estagiários(as), pela inexistência de sistemas de informações capazes de compilar tais dados.

Com ineditismo, este Boletim traz resultados do diagnóstico realizado, no âmbito do Ministério da Saúde, sobre: raça, cor e etnia, apresentando-se como um instrumento potente para corrigir o descompasso colocado a partir desse levantamento. Possibilita pensar, em conjunto com os trabalhadores e gestores do Ministério da Saúde, bem como outros órgãos do governo federal e sociedade civil, ações que favoreçam a discussão sobre igualdade de raça, cor e etnia e que orientem ações estratégicas, no âmbito das políticas públicas, visando promover a inclusão, a promoção e a equidade na sociedade.

# CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL

## Trabalho e Renda

No Brasil, segundo dados do Censo de 2022, negros (pretos e pardos) correspondem a 56% da população brasileira, sendo 45,3% de pessoas autodeclaradas pardas e 10,6% de pessoas autodeclaradas pretas, ao passo que brancos representam 42,8%. De acordo com o Relatório de Desigualdades Sociais, por Cor ou Raça no Brasil, do IBGE, em 2021 a força de trabalho era representada por 43,8% de brancos, 10,2% de pessoas pretas e 45% de pardos. Já a taxa de desocupação foi de 11,3% para pessoas brancas, 16,5% para pessoas pretas e 16,2% para pardos. No mercado de trabalho formal, os cargos gerenciais são 69% ocupados por brancos, enquanto apenas 29,5% são ocupados por pretos ou pardos.

Em questão de distribuição de renda, fica evidentemente refletida a sub-representação no poder econômico e na renda média de negros no mercado de trabalho. Ainda de acordo com o relatório anterior, o rendimento mensal de pessoas ocupadas em 2021 foi: R\$ 3.099 (três mil e noventa e nove reais) para brancos, R\$ 1.764 (mil setecentos e sessenta e quatro reais) para pretos e R\$ 1.814 (mil oitocentos e quatorze reais) para pessoas pardas. Já o rendimento domiciliar per capita indica que, para pessoas brancas, a média é de R\$ 1.866 (mil oitocentos e sessenta e seis), R\$ 965 (novecentos e sessenta e cinco reais) para pretos, enquanto para pardos é de R\$ 945 (novecentos e quarenta e cinco reais).

# CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO NEGRA DO DISTRITO FEDERAL

## Trabalho e Renda

De acordo com a **Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (Pdad)** de 2021, que trata das 33 Regiões Administrativas (RAs) do Distrito Federal, 57,93% da população do DF se autodeclara negra, contra 42,07% de não negros. Em relação à diferença salarial, as pessoas autodeclaradas negras do DF receberam, em média, 39,4% menos do que pessoas não negras.

Em relação aos domicílios, 63,9% da população negra se concentra nas RAs com renda média de R\$ 3.101 (três mil cento e um reais). A RA com maior concentração de pessoas negras do DF é a Fercal, totalizando 81,3% dessas pessoas. O documento ainda apontou que, quanto maior a renda média na localidade de residência no DF, menor a proporção de negros na região.

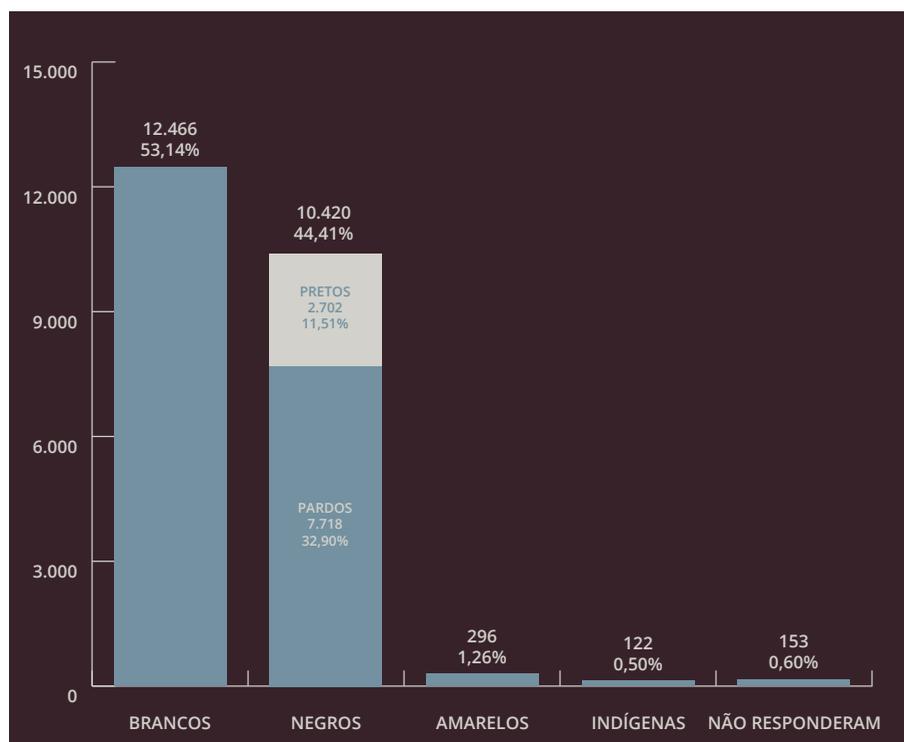
Quando se analisa a estrutura interna das RAs, é possível verificar que Fercal e Scia-Estrutural, apesar de serem as RAs com a maior proporção de população negra (81,3% e 76,6%), são as áreas com menor proporção de negros que trabalham, contadas em 46,5% e 50,4%, respectivamente. Nas duas regiões, a população de não negros ocupada era maior (51,7% e 51,9%) (Companhia de Planejamento do Distrito Federal, 2019).

Observa-se, portanto, que, a despeito da participação expressiva do segmento negro na população do DF, ele se concentra nas faixas de renda inferiores, em que não se espera encontrar servidores públicos federais, e tem menor participação na força de trabalho ativa, o que já é um indicativo importante ao analisar os dados levantados neste Boletim.

# RECORTE ÉTNICO-RACIAL DOS SERVIDORES EFETIVOS E COMISSIONADOS NO MINISTÉRIO DA SAÚDE

A parcela da força de trabalho do Ministério da Saúde que corresponde a servidores públicos efetivos e comissionados, em âmbito nacional, é representada pela prevalência de 53,14% de pessoas brancas, em contraste com 43,41% de pessoas negras no quadro de servidores públicos efetivos e comissionados. Este ainda conta com 0,5% de indígenas e 1,26% de pessoas amarelas.

Gráfico 1 – Servidores em exercício no Ministério da Saúde

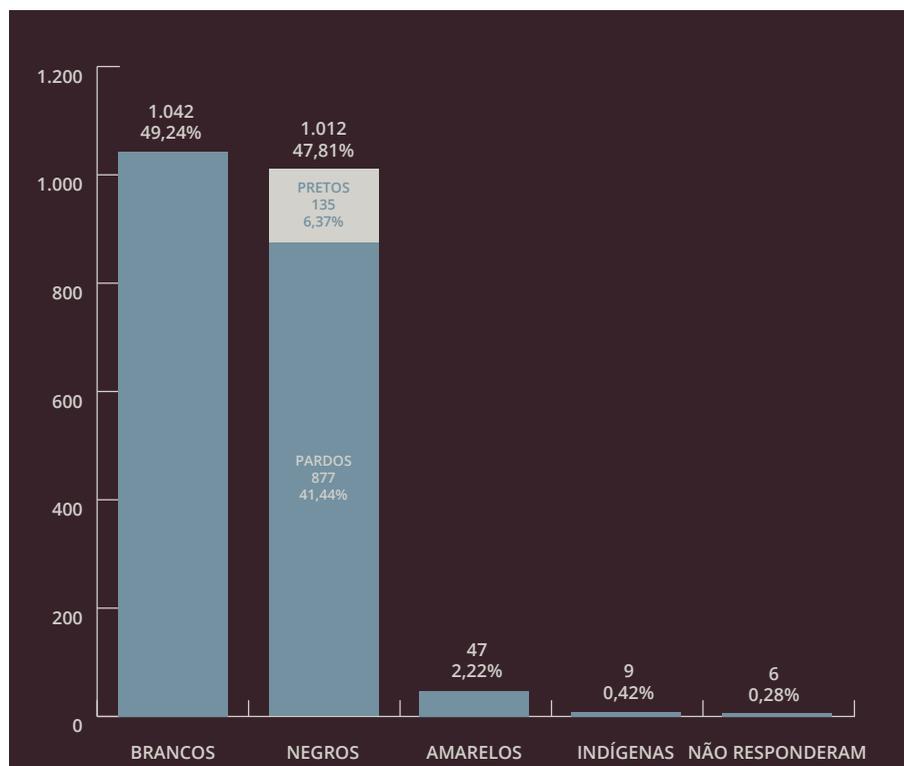


Fonte: dados extraídos do Siape em agosto de 2023.

## RECORTE ÉTNICO-RACIAL DE TRABALHADORES EFETIVOS E COMISSIONADOS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE NO DISTRITO FEDERAL

Assim como em âmbito nacional, no Distrito Federal, onde fica a sede do Ministério, o número percentual de pessoas brancas prevalece, ainda que em proporção menor, somando 49,24% do total de cargos ocupados, enquanto as pessoas negras têm 47,81%, uma proporção superior à média nacional. Observam-se ainda, no âmbito do Distrito Federal, 2,22% de pessoas amarelas e 0,42% de pessoas indígenas (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Servidores do Ministério da Saúde no DF



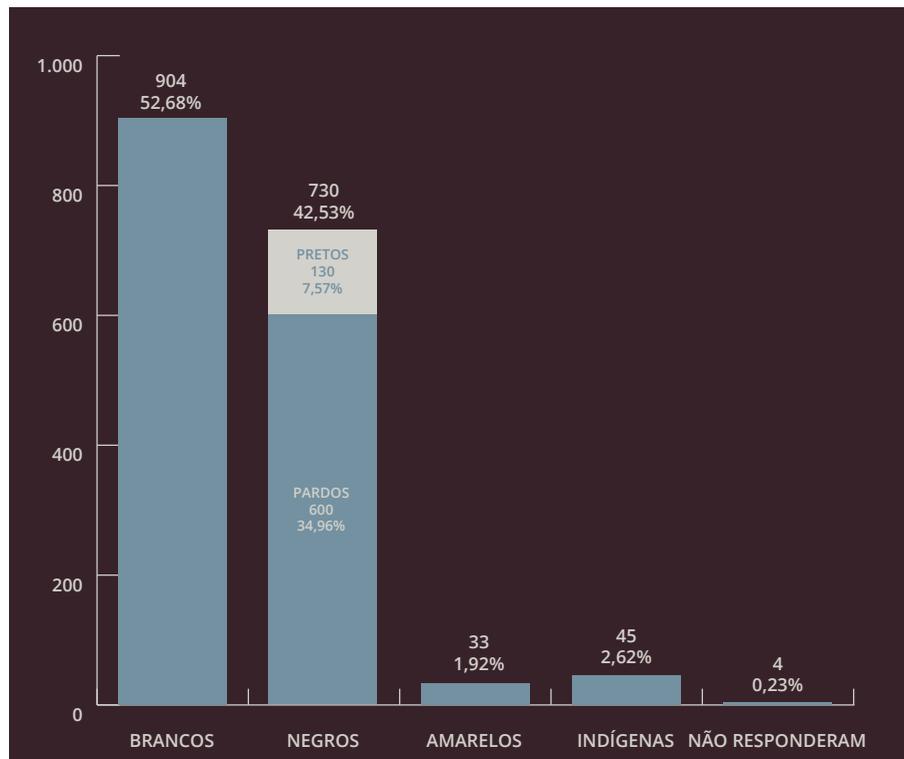
Fonte: dados extraídos do Siape em agosto de 2023.

## RECORTE ÉTNICO-RACIAL NOS CARGOS E NAS FUNÇÕES COMISSIONADAS NO MINISTÉRIO DA SAÚDE

Cargos comissionados são os cargos destinados à admissão por livre demanda, nomeação e exoneração. São funções da Administração Pública atribuídas a trabalhadores em posição de chefia, gestão, administração ou assessoria que podem ou não ser ocupadas por servidores públicos efetivos. Normalmente, são cargos ocupados de forma transitória por pessoas nomeadas por alguma autoridade competente; no caso das Funções Comissionadas Executivas (FCE), a ocupação é exclusiva por servidores públicos efetivos, enquanto os Cargos Comissionados Executivos (CCE) podem ser ocupados por outras pessoas que atendam aos critérios, sem necessariamente serem servidoras.

Em relação aos CCE, às FCE e ao Cargo de Natureza Especial, em âmbito nacional, prevalece também o percentual de pessoas brancas, com 52,68%, enquanto pessoas negras totalizam 42,53%. Indígenas correspondem a 2,62%, enquanto pessoas amarelas somam 1,92% (**Gráfico 3**).

Gráfico 3 – CCE/FCE no Ministério da Saúde

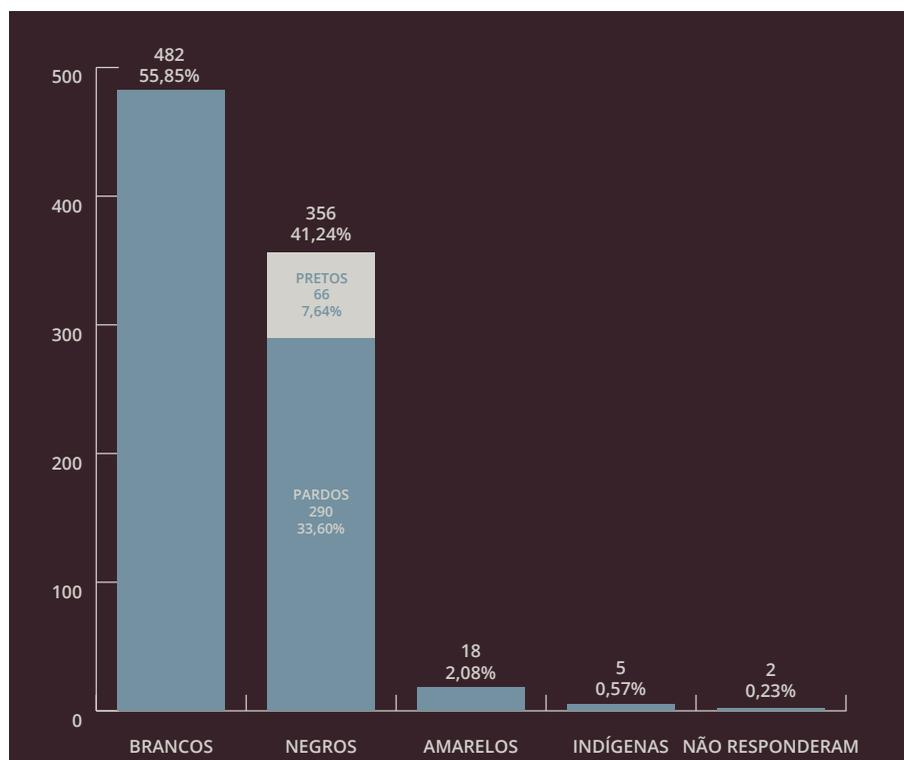


Fonte: dados extraídos do Siape em agosto de 2023.

## RECORTE ÉTNICO-RACIAL NOS CARGOS E NAS FUNÇÕES COMISSIONADAS NO MINISTÉRIO DA SAÚDE NO ÂMBITO DO DISTRITO FEDERAL

Assim como em âmbito nacional, no **Distrito Federal**, onde se localiza a sede do Ministério da Saúde, o número de cargos e funções comissionadas ocupadas por pessoas brancas prevalece, totalizando 55,85% do total, enquanto pessoas negras somam 41,24%. Pessoas amarelas ocupam 2,08% dos cargos, e as indígenas 0,57% (**Gráfico 4**).

**Gráfico 4 - CCE/FCE no Distrito Federal - Ministério da Saúde**



Fonte: dados extraídos do Siape em agosto de 2023.

Nas **Tabelas 1 e 2**, é possível verificar o compilado de percentuais do conjunto de gráficos apresentados ao longo do Boletim. Os percentuais representam a ocupação de cargos dos servidores do Ministério da Saúde, seguidos do número absoluto, representado por pessoas brancas, pretas, pardas, amarelas e indígenas, tanto em âmbito nacional quanto no Distrito Federal. Ao final, na última linha, é apresentado, em números absolutos, o total geral de pessoas por cor, raça e etnia de todos os servidores do MS.

**Tabela 1 – Compilado de percentuais do conjunto de gráficos apresentados ao longo do Boletim, em âmbito nacional**

|                        | População brasileira | %     | Ministério da Saúde (âmbito nacional) | %      | CCE e FCE (âmbito nacional – MS) | %      |
|------------------------|----------------------|-------|---------------------------------------|--------|----------------------------------|--------|
| <b>TOTAL</b>           | 203.080.756          | 100%  | 23.456                                | 100%   | 1.716                            | 100%   |
| <b>BRANCOS</b>         | 86.918.563           | 42,8% | 12.466                                | 53,14% | 904                              | 52,68% |
| <b>PARDOS</b>          | 91.995.582           | 45,3% | 7.718                                 | 32,90% | 600                              | 34,96% |
| <b>PRETOS</b>          | 21.526.560           | 10,6% | 2.702                                 | 11,51% | 130                              | 7,57%  |
| <b>AMARELOS</b>        | 946.516              | 0,47% | 296                                   | 1,26%  | 33                               | 1,92%  |
| <b>INDÍGENAS</b>       | 1.693.535            | 0,83% | 122                                   | 0,50%  | 45                               | 2,62%  |
| <b>NÃO RESPONDERAM</b> | 0                    | 0%    | 153                                   | 0,60%  | 4                                | 0,23%  |

Fonte: dados extraídos do Siape em agosto de 2023 e do Censo 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Tabela 2 – Compilado de percentuais do conjunto de gráficos apresentados ao longo do Boletim, no âmbito do Distrito Federal

|                            | População do DF | %      | Ministério da Saúde<br>(âmbito do<br>Distrito Federal) | %      | CCE e FCE<br>(âmbito do Distrito<br>Federal – MS) | %      |
|----------------------------|-----------------|--------|--|--------|---|--------|
| <b>TOTAL</b>               | 3.010.881       | 100%   | 2.116  | 100%   | 863   | 100%   |
| <b>BRANCOS</b>             | 1.232.276       | 40,93% | 1.042  | 49,24% | 482   | 55,85% |
| <b>PARDOS</b>              | 1.392.435       | 46,25% | 877  | 41,44% | 290   | 33,60% |
| <b>PRETOS</b>              | 334.494         | 11,11% | 135  | 6,37%  | 66  | 7,64%  |
| <b>AMARELOS</b>            | 41.813          | 1,39%  | 47   | 2,22%  | 18  | 2,08%  |
| <b>INDÍGENAS</b>           | 9.862           | 0,32%  | 9  | 0,42%  | 5   | 0,57%  |
| <b>NÃO<br/>RESPONDERAM</b> | 0               | 0%     | 6  | 0,28%  | 2   | 0,23%  |

Fonte: dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape) em agosto de 2023 e da Codeplan, Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (Pdad) 2021.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar o perfil da força de trabalho do Ministério da Saúde, numa perspectiva racial, nota-se que a ocupação das pessoas brancas no corpo de servidores efetivos, em âmbito nacional (53,14%), é superior em relação à média geral da população brasileira (42,8%) em mais de 10 pontos percentuais, enquanto o segmento de negros, no mesmo conjunto (44,41%), é numericamente inferior à população geral (56%) em quase 12 pontos percentuais.

Observa-se que há prevalência de 9 pontos percentuais em favor do segmento raça/cor branco, ainda que a proporção da população geral seja de 14 pontos percentuais em favor da população negra.

Ao observar os cargos em comissão no âmbito nacional, o desequilíbrio proporcional entre brancos (52,68%) e negros (42,53%) se amplia, com a diferença atingindo mais de dez pontos percentuais. Nota-se, no entanto, que tal desequilíbrio permanece, apesar da leve diminuição, de menos de um ponto percentual, da proporção de brancos nesse segmento, o que se justifica pela redução de três pontos percentuais dos autodeclarados pretos (11,51% entre os servidores em geral e 7,57% entre os comissionados), não compensada pela ampliação de dois pontos percentuais de pessoas pardas (32,9%), entre os servidores pardos (34,96%), e da população parda que ocupa cargo de função e comissão em âmbito nacional.

Além disso, é digno de nota que o segmento autodeclarado indígena, representado no censo como 0,83% da população, tem ocupação de apenas 0,5% entre os servidores em geral, mas está representado em 2,62% dos cargos comissionados,

considerado todo o território nacional. Essa proporção não se verifica na ocupação de cargos comissionados na sede do MS em Brasília (0,57%), o que permite avaliar que há correlação com o perfil dos indicados para os Distritos Sanitários Especiais Indígenas (Dsei) espalhados pelo território nacional. Enquanto nos demais grupos cerca de metade dos cargos comissionados encontra-se na sede, no caso dos indígenas ocupantes desses cargos, apenas 10% estão em Brasília.

Ao observar os dados relativos à sede do Ministério, no Distrito Federal, onde está concentrada parte significativa de carreiras mais bem remuneradas e cargos comissionados de maior nível, percebem-se variações tanto em relação à população brasileira quanto à própria população do DF. Nota-se que a participação do segmento negro no corpo de servidores da sede (47,81%) é ligeiramente maior que a média nacional (44,41%), com maior representação de pardos e menor representação de pretos, e também que a proporção de brancos (49,24%) é menor que a nacional (53,14%).

No entanto, ao se observar os cargos em comissão, percebe-se que a relação se inverte, com os brancos (55,85%) ocupando mais espaços do que quando se consideram todos os cargos comissionados em nível nacional (52,68%). As pessoas negras mantêm proporção ligeiramente inferior: 41,24% no DF contra 42,55% no âmbito nacional.

Reconhece-se que o caminho para superar as desigualdades geradas por séculos de discriminação racial é longo e desafiador. O recente decreto que estabelece a reserva de 30% de cargos de confiança para pessoas negras, no governo federal, é um passo importante, assim como as cotas nos concursos públicos, mas é o início de uma jornada contínua e perene rumo a uma sociedade verdadeiramente

justa e igualitária. Portanto a coleta de dados étnico-raciais e a análise dessas informações são ferramentas cruciais para monitorar e avaliar o progresso em direção à igualdade racial na saúde. Afinal, como nos ensina Paulo Freire (1996): *“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças, e não com as igualdades”*.

O Ministério da Saúde, por si só, tem como missão: promover a saúde e o bem-estar de todos, por meio da formulação e implementação de políticas públicas de saúde, pautando-se pela universalidade, integralidade e equidade.

Diante dos achados apresentados, é preciso, sem dúvidas, fortalecer as políticas afirmativas com o objetivo de amplificar a equidade na atenção à saúde e, especificamente, na composição da força de trabalho do Ministério da Saúde.

A razão deste Boletim é ser, acima de tudo, orientador de novas práticas que avancem na reflexão sobre o trabalho, o(a) trabalhador(a) e a construção de processos de igualdade e transversalidade. Trata-se, portanto, de uma iniciativa, pioneira, que está alinhada às diretrizes do governo federal, e é imperativo que a sociedade como um todo apoie esses esforços e trabalhe em conjunto para erradicar o racismo em todas as suas formas.

Nesta perspectiva, espera-se que, nas próximas edições, o Boletim possa incluir recortes étnicos de gênero e consiga estratificar os níveis dos cargos; além disso, pretende-se buscar maneiras de analisar outros vínculos, igualmente relevantes para a composição da força de trabalho do Ministério da Saúde.

***“Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista”  
(Davis, 2016).***

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n.º 12.711, de 29 de agosto 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF: PR, 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 9 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016.** Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm). Acesso em: 17 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 14.553, de 20 de abril de 2023.** Altera os arts. 39 e 49 da Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2023e.

BRASIL. **Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023.** Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Brasília, DF: PR, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm). Acesso em: 26 fev. 2024.

BRASIL. 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. DF: MS, 2023b. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2023/prt0230\\_08\\_03\\_2023.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2023/prt0230_08_03_2023.html). Acesso em 17 jan. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete da Ministra. **Portaria GM/MS Nº 2.198, de 6 de dezembro de 2023**. Institui a Estratégia Antirracista para a Saúde no âmbito do Ministério da Saúde. Brasília, DF: MS, 2023d. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-2.198-de-6-de-dezembro-de-2023-528577869>. Acesso em: 17 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria n.º 992, de 13 de maio de 2009**. Institui a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Brasília, DF: MS, 2009. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0992\\_13\\_05\\_2009.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0992_13_05_2009.html). Acesso em: 9 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente. Saúde da População Negra. **Boletim Epidemiológico**, Brasília, v. 2, n. esp., out. 2023c. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/especiais/2023/boletim-epidemiologico-saude-da-populacao-negra-numero-especial-vol-2-out.2023>. Acesso em: 17 jan. 2024.

BRASIL. Ministério dos Povos Indígenas. Sonia Guajajara é empossada Ministra de Estado dos Povos Indígenas do Brasil: Com um discurso emocionante, a ministra ressaltou o compromisso do novo Ministério como grande aliado do Estado brasileiro no combate à crise climática. **Gov.br**, Brasília, 11 jan. 2023c. Disponível em: <https://www.gov.br/povosindigenas/pt-br/assuntos/noticias/2023/01/sonia-guajajara-e-empossada-ministra-de-estado-dos-povos-indigenas-do-brasil>. Acesso em: 9 out. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. **Decreto n.º 11.443, de 21 de março de 2023**. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF: PR, 2023a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11443.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11443.htm). Acesso em: 9 out. 2023.

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL. **PDAD 2021**: Pesquisa Distrital por amostra de domicílios: relatório Codeplan. Brasília, DF: Codeplan, 2021. Disponível em: [https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2022/05/PDAD-DF\\_2021.pdf](https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2022/05/PDAD-DF_2021.pdf). Acesso em: 26 set. 2023.

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL. População negra: no Dia da Consciência Negra, a Codeplan divulga um estudo populacional que abrange trabalho renda e educação. **Codeplan. df.gov.br**, 20 nov. 2019. Disponível em: <https://codeplan.df.gov.br/639-da-populacao-negra-do-df-mora-em-ras-de-media-baixa-e-baixa-renda/>. Acesso em: 26 set. 2023.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FREIRE, P. Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à prática educativa. 34. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GABINETE DE TRANSIÇÃO GOVERNAMENTAL. **Relatório Final**. Brasília, DF: Gabinete de Transição Governamental, 2022. Disponível em: <https://pt.org.br/wp-content/uploads/2022/12/relatorio-final-da-transicao-de-governo-vf-22-02-22.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2024.

MBEMBE, A. **Necropolítica**. 3. ed. São Paulo: n-1 edições, 2018. 80 p.

OBSERVATÓRIO BRASILEIRO DE DESIGUALDADES. **Um retrato das desigualdades no Brasil hoje**. [S. l.]: Cebrap, [2023]. Disponível em: <https://combateasdesigualdades.org/observatorio-brasileiro-das-desigualdades/>. Acesso em: 17 jan. 2024.

**Conte-nos o que pensa  
sobre esta publicação.  
Clique aqui e responda  
a pesquisa.**



DISQUE SAÚDE **136**

Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde  
[bvsmms.saude.gov.br](http://bvsmms.saude.gov.br)



MINISTÉRIO DA  
SAÚDE

Governo  
Federal