



SES
Secretaria de Estado
da Saúde



Superintendência de Vigilância em Saúde
Gerência de Vigilância Ambiental e Saúde do Trabalhador
Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador
Coordenação do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

ANO 01 N° 19

BOLETIM INFORMATIVO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Caros Leitores!

O primeiro artigo deste boletim aborda o Dia Mundial da Infância, comemorado no dia 21 de março. Ao trazer o tema, a autora chama a atenção para a importância desta fase da vida e alerta para a problemática do trabalho infantil. Apresenta dados importantes sobre a temática se atentando para a subnotificação dos casos. E conclui que no nosso país ainda há uma tendência a exploração do trabalho de jovens, especialmente dos mais pobres, dos negros e das meninas.

O segundo artigo trata da Discriminação Racial e Trabalho no Brasil, abordando as legislações que tratam da problemática. Apresenta dados relevantes sobre a temática que mostram as violações de direitos que a população negra sofre no contexto do trabalho. Traz a necessidade do empoderamento da população negra em relação aos seus próprios direitos e o desenvolvimento de políticas públicas efetivas como caminho para diminuição das discrepâncias sociais.

Conselho Editorial

DIA MUNDIAL DA INFÂNCIA

Ana Cláudia F. B. Moreira
Fonoaudióloga da Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador



O Dia Mundial da Infância é comemorado no dia 21 de março e foi instituído pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) como proposta de garantir os direitos fundamentais das crianças, essenciais ao ser humano, tais como: alimentação, educação, saúde, lazer, liberdade, ambiente familiar e de sociedade. Também busca a conscientização coletiva sobre as condições econômicas, sociais e educacionais que as crianças do mundo vivem e como os valores influenciam a sua formação (REIS, 2017).

Este dia também é uma oportunidade para sensibilizar, informar, debater a importância desta fase da vida, para que a sociedade e as instituições se mobilizem a assegurar às crianças os cuidados necessários para seu pleno desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social em condições de liberdade e de dignidade, alertando para o combate a qualquer tipo de agressão e ao combate ao trabalho infantil.

Segundo a legislação brasileira, o trabalho infantil se refere às atividades econômicas e/ou atividades de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças ou adolescentes em idade inferior a 16 anos, independentemente da sua condição ocupacional, com exceção da condição de aprendiz a partir dos 14 anos (OIT, 2022).

O trabalho infantil priva crianças e adolescentes de uma infância normal, impedindo-os de frequentar a escola e estudar normalmente, de desenvolver de maneira saudável as suas capacidades e habilidades. Além disso, as características físicas e psíquicas são incompatíveis com as atividades exigidas pelo trabalho, o que as tornam mais vulneráveis aos riscos e desgastes decorrentes dos processos de trabalho (OIT, 2022; BRASIL, 2020).

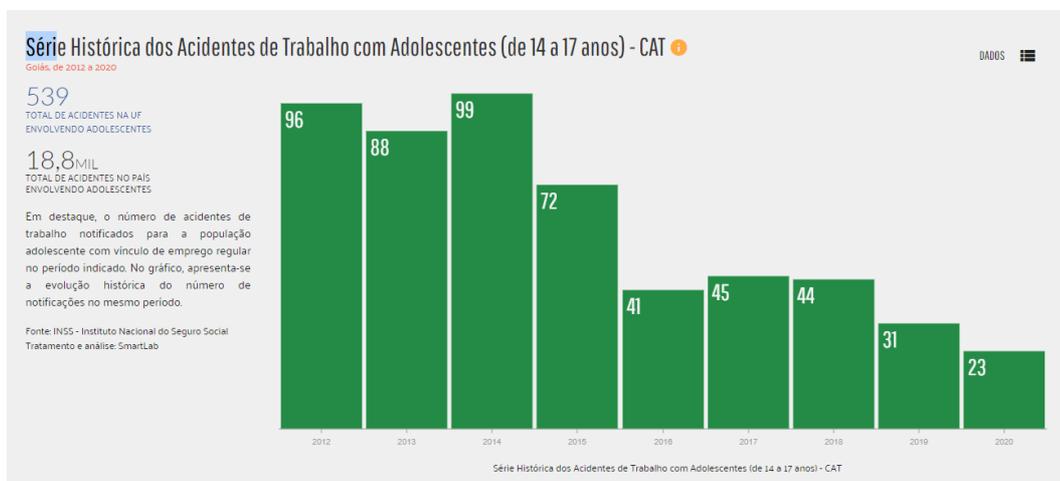
De acordo com Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos últimos 20 anos, quase 100 milhões de crianças foram retiradas do trabalho infantil, reduzindo o número de 246 milhões, em 2000, para 152 milhões em 2016. Porém, o progresso entre as regiões é desigual, quase a metade do trabalho infantil ocorre na África (72 milhões de crianças), seguida pela Ásia e Pacífico (62 milhões) (OIT, 2021).

Além disso, a crise provocada pela COVID-19 trouxe consigo uma situação de maior pobreza para as pessoas que já se encontravam em situação de vulnerabilidade, podendo reverter anos de avanço no combate ao trabalho infantil. O fechamento de escolas agravou a situação e milhões de crianças trabalham para contribuir com a renda familiar (OIT, 2021).

Cenário do trabalho infantil em Goiás

Os dados sobre a situação do trabalho infantil em Goiás podem ser obtidos no Observatório Digital SmartLab que permite o mapeamento de déficits de trabalho decente (segundo a OIT, 2021) e mostra o panorama recente no período de 2012 a 2020:

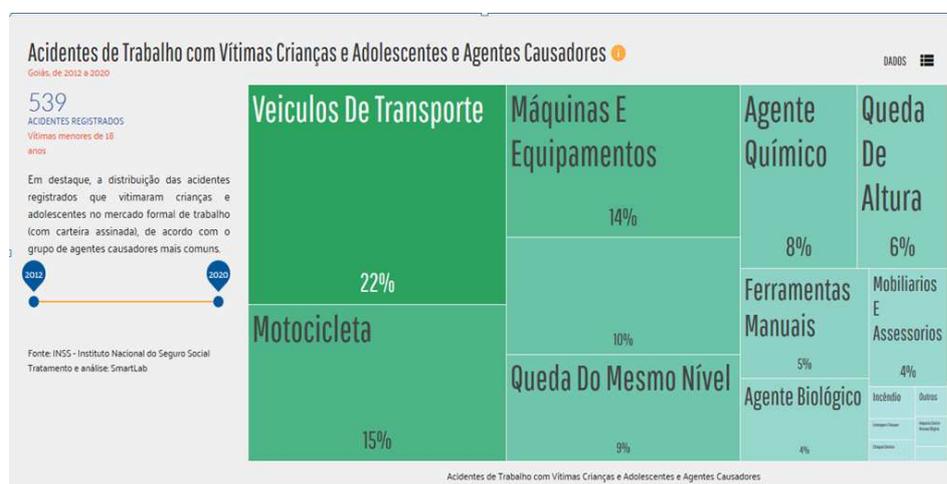
Gráfico 1. Distribuição dos acidentes de trabalho com adolescentes



Fonte: SMARTLAB, 2022.

Conforme mostra o gráfico 1, verifica-se que houve uma diminuição do número de casos registrados no período de 2012 a 2020 demonstrando que provavelmente há subnotificação de acidente de trabalho com a população adolescente.

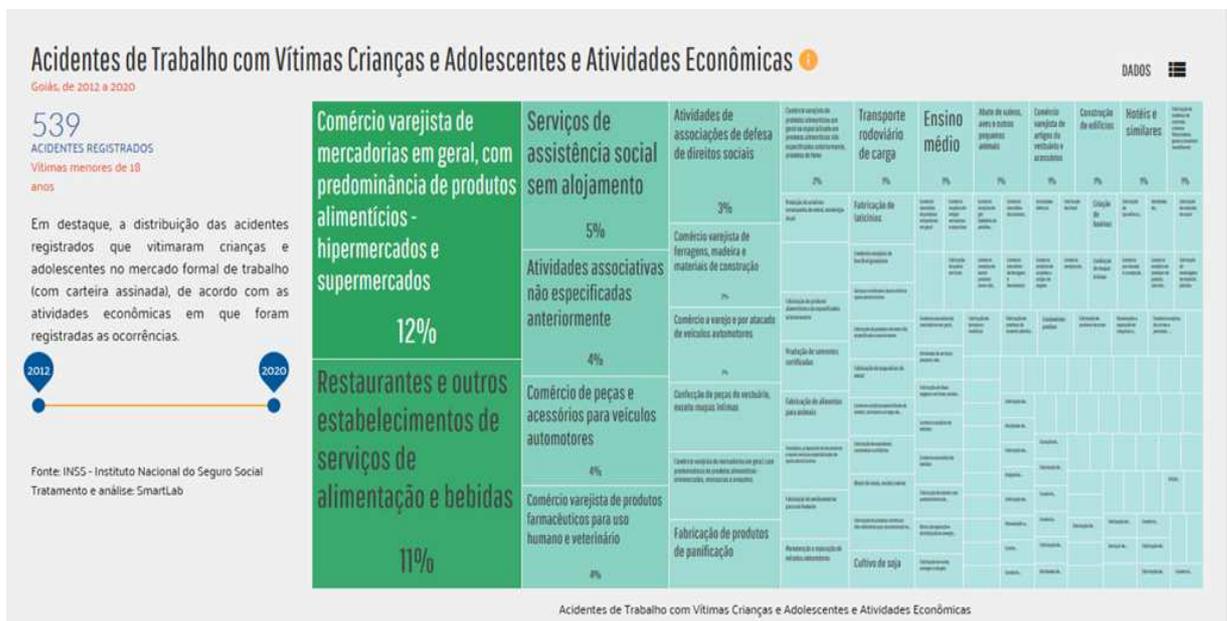
Gráfico 2. Acidentes de trabalho com vítimas crianças e adolescentes e agentes causadores



Fonte: SMARTLAB, 2022.

O gráfico 2, identifica que os acidentes de trabalho com crianças e adolescentes são mais frequentes com os seguintes agentes causadores: veículos e transportes, motocicletas, máquinas e equipamentos. E sendo as atividades econômicas com mais ocorrência as de comércio varejista de mercadorias, com predominância de produtos alimentícios (hipermercados e supermercados), seguidos de atividades de restaurantes e outros estabelecimentos de serviços e alimentação e bebidas, ou seja, predomina nos centros urbanos, conforme mostra o gráfico 3 abaixo:

Gráfico 3. Acidentes de trabalho com vítimas crianças e adolescentes e atividades econômica



Fonte: SMARTLAB, 2022.

O gráfico 3 indica que as atividades econômicas com maior registro de acidentes estão no comércio varejista em geral, com predominância de produtos alimentícios.

A análise dos dados apresentados aponta que o maior número de acidentes de trabalho com crianças e adolescentes ocorre em centros urbanos, porém não significa que não aconteçam nas áreas rurais, o que pode indicar que esses casos não são notificados.

De acordo com a série histórica obtida no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) no período de 2016 a 2020, em Goiás, foram registrados 348 casos de acidentes de trabalho com crianças e adolescentes, sendo que 306 do sexo masculino e 42 do sexo feminino como mostra a tabela abaixo:

Tabela 1. Número de acidentes de trabalho com adolescentes, registrados no Sinan, por sexo, Goiás, 2016 – 2020

Masculino	Feminino	Total
306	42	348

Fonte: Sinan NET, dados exportados em 10/02/2022 *sujeitos à alteração.

As estatísticas demonstram um crescente caráter do trabalho urbano, mas a exploração ocorre tanto nas zonas urbanas quantas nas áreas rurais (trabalhos domésticos e no comércio informal de produtos), expondo as crianças e jovens ao risco de tráfico de pessoas para fins de exploração sexual comercial (BRASIL, 2021).

Desta forma, verifica-se que muitas vezes os dados levantados por pesquisas nem sempre refletem a realidade. Corroborando assim, com a preocupação do Ministério Público do Trabalho (MPT) de que os dados divulgados que confirmam a subnotificação no período da pandemia e apontam que a falta de registro pode causar a falsa impressão de que houve avanço para garantir os direitos das crianças e dos adolescentes. E afirma que o Brasil continua forçando a atividade laboral de jovens, especialmente dos mais pobres, dos negros e das meninas (SOUZA, 2021).

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Nações Unidas. **Estatísticas da OIT indicam tendências preocupantes de aumento do trabalho infantil no Brasil**. 18 de junho de 2021. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/132200-estatisticas-da-oit-indi-cam-tendencias-preocupantes-de-aumento-do-trabalho-infantil-no/>> Acesso em: 11 mar 2022.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Sistema de Informação de Agravos de Notificação** Disponível em: <<https://portalsinan.saude.gov.br/>> Acesso em: 10 fev 2022.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil**. Smatlab. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/52?dimensao=enfrentaTrabalhoInfantil/>> Acesso em: 10 fev 2022.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **2021: Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil**. Brasília. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766429/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 21 fev 2022.

_____. **O trabalho infantil no Brasil**. Brasília. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_565212/lang-pt/index.htm> Acesso em: 11 fev 2022.

REIS, Vilma. **Pelo Dia Mundial da Infância**. Associação Brasileira Saúde Coletiva (ABRASCO). Rio de Janeiro – RJ. 2017. Disponível em: <<https://www.abrasco.org.br/site/noticias/saude-da-populacao/pelo-dia-mundial-da-infancia/27640/>> Acesso: fev 2022.

SOUZA, Sheyla. **Em 2020, quase 100 mil crianças trabalharam em Goiás**. OHOJE.COM. Goiás. 04/01/21. Disponível em: <<https://ohoje.com/noticia/cidades/n/184553/t/em-2020-quase-100-mil-criancas-trabalharam-em-goias/.às 06h00>>. Acesso: 23 fev 2022.

CANTINHO

SALÁRIO

Ó que lance extraordinário:
aumentou o meu salário
e o custo de vida, vário,
muito acima do ordinário,
por milagre monetário
deu um salto planetário.
Não entendo o noticiário.
Sou um simples operário,
escravo de ponto e horário,
sou caxias voluntário
de rendimento precário,
nível de vida sumário,
para não dizer primário,
e cerzido vestuário.
Não sou nada perdulário,
muito menos salafário,
é limpo meu prontuário,
jamais avancei no Erário,
não festejo aniversário
e em meu sufoco diário
de emudecido canário,
navegante solitário,
sob o peso tributário,
me falta vocabulário
para um triste comentário.
Mas que lance extraordinário:
com o aumento de salário,
aumentou o meu calvário!



Carlos Drummond de Andrade

(A palavra Mágica, p. 85-86. O poeta teve vários cargos ligados às áreas da Educação e Cultura dos governos de Minas Gerais e Federal)

DISCRIMINAÇÃO RACIAL E TRABALHO NO BRASIL

Virginia Célia de B. Oliveira

Psicóloga

Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador



Fonte: Portal MEC, 2006.

O ser humano é gregário, estando presente em sua natureza o relacionamento interpessoal, no espaço familiar, na comunidade e no trabalho.

No ambiente do trabalho, os relacionamentos saudáveis entre os trabalhadores são almeçados, visto serem importantes para que haja bom clima dos ambientes e processos de trabalho, com conseqüente promoção e preservação da saúde física e mental de quem ali labora.

Mas, nem sempre a harmonia é vivenciada nas relações humanas, tendo o exemplo a discriminação racial. Esta se molda como “desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas públicas e privadas, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica” (BRASIL, 2010).

A discriminação racial forjou a marginalização de algumas populações, citando a marginalização da população negra, que desde a época da escravidão, atribuiu-se uma **percepção de valor deturpada e estereotipada** por piadas sobre cabelo, corpo, fala, e no campo do trabalho (OXFAM, 2021).

Diante deste contexto, fez-se necessário a elaboração de mecanismos jurídicos para assegurar a igualdade racial no Brasil. A Lei nº 7.716/1989, define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor e o Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 1989), objeto da Lei nº 12.288, de 2010, que se destinam a garantir, para a população negra, a igualdade de oportunidades e a defesa dos direitos étnicos e individuais, coletivos e difusos (BRASIL, 2014).

Ao se tratar de **discriminação racial**, o princípio da igualdade é abalado, como exposto na definição conceitual da Lei nº 12.288/2010, inciso I:

Discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (BRASIL, 2014).

O Estatuto da Igualdade Racial, Capítulo V – Do Trabalho, caput do Artigo 38, estabelece ao poder público a implementação de políticas públicas voltadas a inclusão da população negra no mercado de trabalho (BRASIL, 2010).

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas (BRASIL, 2010).

Faz-se salutar compreender que nos ambientes de trabalho a polarização étnica, de crenças e conhecimento do próprio processo de trabalho são fatores importantes para a promoção da aprendizagem sobre o respeito e a tolerância, favorecendo a melhora da interação entre os integrantes da equipe e propiciando a estimulação da aceitação das diferenças entre os trabalhadores (PARANÁ, 2021).

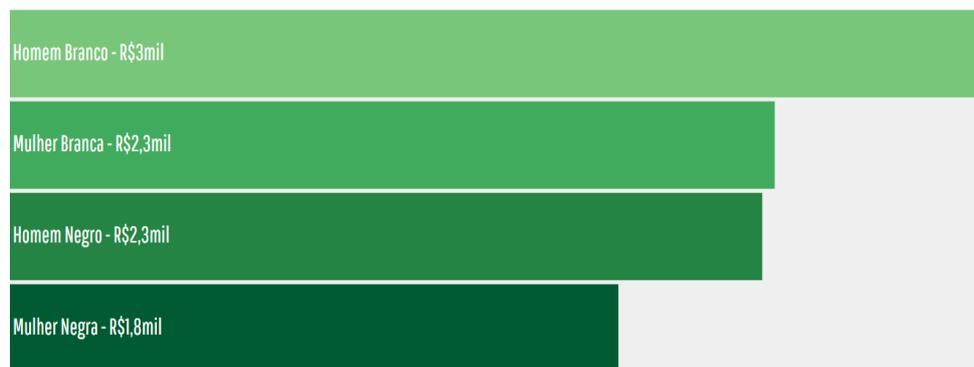
A diversidade “É necessária para desconstruir o modelo tradicional, histórico que mantém estruturas de poder, pois constrói uma sociedade livre, justa e solidária, e promove o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (PARANÁ, 2021).

O Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho da Smartlab, em 2017, demonstrou, que no território brasileiro há presença de diferença de remuneração relacionada a sexo e raça no setor formal, onde a média salarial de um homem branco foi de R\$ 3,3 mil e a de uma mulher branca foi de R\$ 2,6 mil, a de homens e mulheres negros foi de R\$ 2,3 mil e R\$ 1,8 mil, respectivamente. Também houve segregação ocupacional de negros em cargos de direção – estes compunham apenas 29% dos cargos (BRASIL, 2022).

O estudo das Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, apontou que, no mercado de trabalho, os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada. Além disso, o número de trabalhadores negros em ocupações informais era de 47,3%, enquanto o de brancos era de 34,6% (BRASIL, 2022).

No Estado de Goiás, de acordo com a Relação Anual de Informações (RAIS, 2019) o Smartlab, apresenta dados similares aos encontrados no Brasil, como exposto em 2017, no mesmo observatório, onde a remuneração média de trabalhadores do sexo masculino e brancos foi de R\$ 3 mil e mulher branca de R\$ 2,3 mil, sendo a do homem negro R\$ 2,3 mil e mulher negra R\$ 1,8 mil, com demonstra a tabela 1 abaixo:

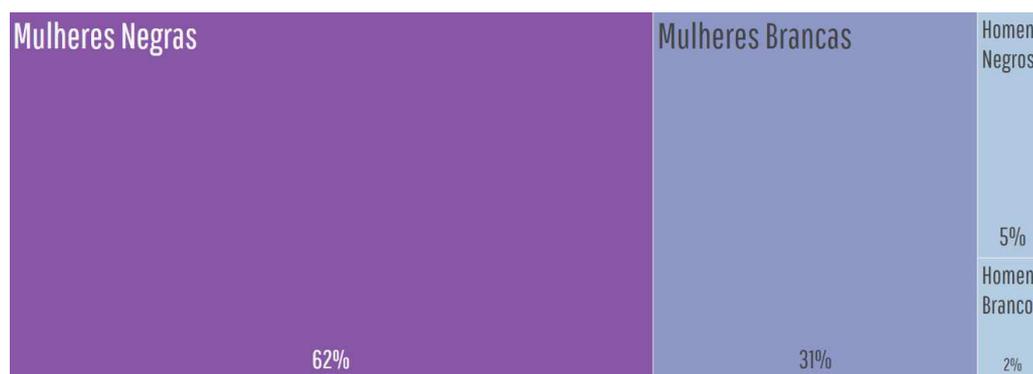
Tabela 1: Diferenças de Remuneração pela Perspectiva Interseccional (Sexo e Raça/Cor) no setor formal, Goiás, 2019



Fonte: ME-RAIS / Tratamento e análise: SmartLab, 2022.

A Tabela 2 aponta para uma diferença importante no desempenho de trabalho doméstico, onde 62% de mulheres negras estão nesta lide, ao passo que apenas 31% de mulheres brancas desenvolvem esse trabalho. Como exposto abaixo:

Tabela 2: Trabalho doméstico, Goiás, 2010



Fonte: IBGE - Censo Demográfico / Tratamento e análise: SmartLab, 2022.

O Artigo 7º, dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, inciso XXX, da Constituição Federal, cita a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, **cor** ou estado civil”(BRASIL, 2016).

Ainda que a igualdade salarial seja garantida por lei, as diferenças salariais são verificadas em função da raça. Empoderar os trabalhadores dos seus direitos e do conhecimento dos riscos psicossociais aos quais os trabalhadores da raça negra estão expostos se faz urgência nos dias atuais, bem como, o desenvolvimento de políticas públicas efetivas que reduzam as discrepâncias sociais.

REFERÊNCIAS

- 1 - BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso em: 21 mar 2022.
- 2 - _____. Lei nº 7.716 de 5 de janeiro de 1989. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm>. Acesso em: 18 mar 2022.
- 3- _____. Ministério da Educação/Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Orientações e Ações para Educação das Relações Étnico-Raciais Brasília: SECAD, 2006. 262 pg.; il.1. Educação – Educação Étnico-Racial 2. Segregação Racial na Educação – Ensino Infantil, Fundamental, Médio e Superior I. Título. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/orientacoes_eticoraciais.pdf> Acesso em: 22 mar, 2022.
- 4 - _____. **Estatuto da igualdade racial. Lei nº 12.228, de 20 de julho de 2010**, e legislação correlata. – 3. ed. – Brasília : Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2014.120 p. – (Série legislação ; n. 115) Atualizado em 25/3/2014 ISBN 978-85-402-0191-01. Discriminação racial, legislação, Brasil. I. Título. II. Série. Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/governadorvaladares/extensao/neabi/lei-n-12288-2010_estatuto_igualdade_racial_3ed.pdf. Acesso em: 18 mar 2022.
- 5 - _____. **Discriminação racial no ambiente de trabalho**. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação (SECOM). Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso em: 21 mar 2022.
- 6 - _____. Ministério Público do Trabalho. **Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil**. Smatlab. Disponível em: <<https://smatlabbr.org/trabalho infantil/localidade/52?dimensao=enfrentaTrabalhoInfantil/>> Acesso em: 10 fev 2022.
- 7 - OXFAM. **Racismo no Brasil: por que isso ainda é uma realidade?** 2021. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/blog/racismo-no-brasil-por-que-isso-ainda-e-uma-realidade-veja-aqui/>>. Acesso em: 17 mar 2022.
- 8 – PARANÁ. **Discriminação racial no ambiente corporativo**. 22/03/2021. Disponível em: <<https://www.defensoriapublica.pr.def.br/2021/03/2183/ Discriminacao-racial-no-ambiente-corporativo.html> > Acesso em: 18 mar 2022.

DESTAQUES DO MÊS

Pelo segundo ano consecutivo, a Dra. Elise Alves, psicóloga do CEREST Goiás, tem participado do Projeto "Cerest nas Universidades". A convite da professora Dra. Thaísa Anders, no dia 16/03/2022, foi a vez de contribuir na aula sobre saúde mental no ambiente de trabalho da disciplina de Nutrição e Saúde do Trabalhador do curso de Nutrição da Universidade Federal de Goiás. A discussão da temática envolve a apresentação de projetos do Núcleo de Psicologia do Cerest, a escuta das demandas dos alunos e a discussão com os mesmos acerca da presença da temática da saúde mental em seus projetos de escrita no curso.

Dia 08/03/2022, a Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador promoveu a **I Oficina de Legislação em Vigilância em Saúde do Trabalhador**, ministrada pelo **Dr. Luciano Mamede**, Chefe do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Maranhão (CEREST Estadual/MA). No formato On line.

Esta oportunizou o estudo do arcabouço jurídico que garante aos estados e municípios, o exercício de sua competência e cumprimento de suas atribuições na esfera da saúde, com base na análise das leis e normas que asseguram ao SUS a execução das ações de vigilância de ambientes e processos de trabalho.

O Cerest Regional Goiânia retomará, em 2022, as ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador, nas 55 clínicas de Medicina do Trabalho de Goiânia e região metropolitana, com objetivo de conscientizar os fonoaudiólogos que atuam nessas clínicas, sobre a importância da promoção da saúde auditiva e a prevenção dos distúrbios da audição no ambiente de trabalho, bem como a notificação dos casos suspeitos de PAIR- Perda Auditiva Induzida por Ruído e o preenchimento da ficha de notificação de PAIR aos fonoaudiólogos que atuam nas Clínicas de Medicina do Trabalho.

Responsáveis Técnicos: Fgas Edilvana Cristina Alves Faustino Nunes e Simone Aparecida Parreira Marins.

DESTAQUES DO MÊS

Foi realizada no dia 03/03/2022 a I Oficina de Educação Continuada de Ergonomia ministrada pela Fisioterapeuta Msc Larissa Di Oliveira Santhomé, perita em Fisioterapia Judicial, Técnica da Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador.

A Análise Ergonômica do Trabalho é importante estratégia no mapeamento de riscos na vigilância de ambientes e processos de trabalho - VAPT. A Oficina teve objetivo principal de alinhar saberes na prática de Vigilância em Saúde do Trabalhador e na análise dos documentos fiscais, além de problematizar as etapas de elaboração da Análise Ergonômica do Trabalho e de discutir ramos produtivos como unidades de saúde, instituições de longa permanência para idosos, armazém de grãos, atacarejo, postos de combustíveis e outras indústrias de transformação.

Em 15/03/2022 o Projeto Trânsito e a Saúde do Trabalhador foi apresentado em palestra para a reunião do Grupo de Trabalho em Vigilância e Saúde (GTVS). Nesta oportunidade foram descritos as ações e resultados já obtidos com a atuação do projeto. A apresentação do projeto para o GTVS gerou indicação para que a mesma fosse também exibida na reunião da Comissão de Intergestores Bipartite (CIB) do dia 17/03/2022.

A divulgação do Projeto Trânsito nestas reuniões possibilita a estruturação de caminhos e articulações importantes para as ações do projeto, além de colocar em evidência as atividades da Vigilância em Saúde do Trabalhador.

DATAS ESPECIAIS

MARÇO

03 – Dia Mundial da Audição
04 – Dia Mundial da Obesidade
19 – Dia Mundial do Sono
20 – Dia Mundial da Saúde Bucal
21 – Dia Internacional Contra a Discriminação Racial
21 – Dia Mundial da Infância
21 – Dia Mundial da Síndrome de Down
24 – Dia Mundial da Tuberculose
30 – Dia Mundial do Transtorno Bipolar
31 – Dia da Saúde e da Nutrição

CONTATOS

Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador – CVSAT

Coordenação do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST

Edifício César Sebba Avenida 136, S/N – St. Sul, Goiânia – GO
CEP: 74093-250

Fone: (062) 3201-3598

Email: cvsat.suvisa@gmail.com

cerest.goias@hotmail.com

GLOSSÁRIO EM SAÚDE DO TRABALHADOR

ASSALARIADOS [masc.], [pl.] – Considera-se pessoa assalariada o trabalhador que exerce sua atividade em relação de dependência por um salário ou tarifa diária (dirigentes, administrativos, operários etc.). Ver [sin.], na Venezuela, **RELAÇÃO DE TRABALHO**.

EMPRESA [fem.], [sing.] – Entidade formada basicamente por pessoas, aspirações, bens materiais e capacidades técnicas e financeiras, ordenados sob uma direção para produzir bens e/ou serviços com a finalidade de satisfazer as necessidades de uma comunidade e obter lucro ou benefício. Ver [sin.] **ORGANIZAÇÃO**

Secretaria de Estado da Saúde de Goiás

Superintendência de Vigilância em Saúde

Gerência de Vigilância Ambiental e Saúde do Trabalhador

Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador

Coordenação do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

Superintendente:
Flúvia Amorim

Gerente:
Edna Maria Covem

Coordenadora:
Nádia Maria Alcanfôr Ximenes

Conselho Editorial
Ana Cláudia F. B. Moreira
Ana Flávia Coutinho
Danniella Davidson Castro
Virgínia Célia de Barros Oliveira

Layout:
Leandro Brandão de Oliveira

Equipe Técnica:
Albertino Dias Lira
Alderina Coelho dos Santos
André Granato de Araújo
Andréia Soares da Silveira
Elisângela da Cunha Pikhardt
Elise Alves dos Santos
Fernanda Cristina M. de Oliveira
Huilma Alves Cardoso
Jorcirene Alcântara de Almeida
Juliana Batista de Noronha
Leandro Brandão de Oliveira
Larissa Di Oliveira Santhomé
Leila Maria Gomes de Oliveira
Lucimeira Aparecida da Costa
Lucinéia de Bessa Libério
Luzineide Lopes de Oliveira
Murillo Simiema Campos
Paulo Cesar Guadelup Silva
Paulo César Ribeiro
Patrícia Carneiro de Resende
Wellington Pinheiro de Sá