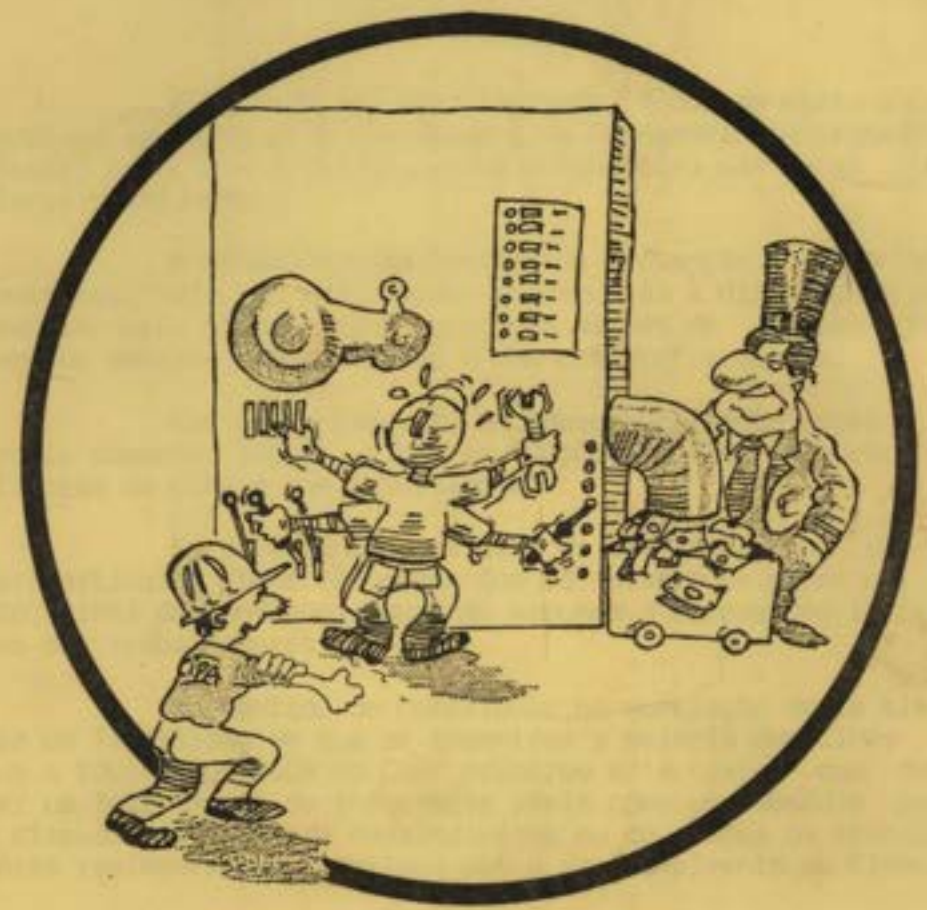


CIPA



CAMP

Equipe Jurídica

INTRODUÇÃO

Esta Cartilha foi elaborada tendo em vista o compromisso assumido pelo CAMP (Centro de Assessoria Multiprofissional) com a Educação Popular na perspectiva das lutas da classe trabalhadora.

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) constitui, hoje, um instrumento fundamental à disposição dos trabalhadores na defesa de condições dignas de trabalho bem como no combate aos acidentes e doenças profissionais.

Por outro lado, há um desconhecimento geral sobre os aspectos legais, sobre as funções, enfim, das características da CIPA e sua importância.

Em decorrência, os patrões têm um caminho aberto para articular CIPAs fantasmas que só existem no papel ou, então, CIPAs de confiança, que não assumem a defesa dos interesses dos trabalhadores.

No sentido de contribuir na superação desta situação de imobilismo em que se encontram a maioria das CIPAs e que a EQUIPE JURÍDICA do CAMP preparou este texto que deve ser um instrumento de informação assim como um subsídio para a discussão articulada em sindicatos ou de grupos de trabalhadores realmente comprometidos com o fortalecimento da CIPA.



APRESENTAÇÃO

A Cartilha sobre CIPA elaborada pela Equipe Jurídica do CAMP vem preencher uma lacuna na formação das lideranças e dirigentes de sindicatos e da CUT.

O Tema tem sido pouco discutido entre nós e muitas vezes por desconhecermos as tramas que se montam através das CIPAS deixamos de fazer a nossa luta mais forte.

Por isso acredito que esse material ajudará a todos aqueles que atuam no sindicalismo a aproveitar melhor esse instrumento que existe e que temos que ocupar.

Sapiranga, 03 de Janeiro de 1987.

ANTONIO MACHADO

SECRETÁRIO GERAL DA CUT DO VALE/RS

APRESENTAÇÃO

CIPA

ÍNDICE

1. O QUE É CIPA	07
2. COMO É FORMADA A CIPA	08
3. REGISTRO DE CIPA	10
4. ELEIÇÕES DA CIPA	11
5. CURSOS DA CIPA	16
6. ATRIBUIÇÕES DA CIPA	17
7. REUNIÕES DA CIPA	18
8. ATUAÇÃO DO CIPEIRO	20
9. A CIPA E O SINDICADO	27
10. A CIPA NOS DISSÍDIOS	29
11. CONCLUSÃO	30

1. O que é CIPA

Os trabalhadores no seu dia-a-dia, percebem que os acidentes de trabalho e as doenças profissionais são uma realidade constante, principalmente devido a ganância dos patrões que se recusam a oferecer condições de segurança e proteção ao trabalho. Segundo dados estatísticos, só no ano de 1985 foram 905.372 os trabalhadores vitimados por acidentes de trabalho de graus variados. As estatísticas revelam, ainda, que todo dia morrem no Brasil 13 trabalhadores por causa de acidentes de trabalho. A previsão para 1986 é que vão se ferir em acidentes de trabalho 805.521 trabalhadores e morrerão 4.418.

Este problema vem de muitos anos atrás e os trabalhadores, entendendo que a eles cabia a luta por melhores condições de trabalho, passaram a reivindicar a organização de uma comissão dentro da fábrica que pudesse discutir livremente as questões de saúde e segurança e intervir junto aos patrões na defesa de seus interesses.

Desta luta dos trabalhadores surgiu na Lei em 1944 a CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - que vem a ser um instrumento que os trabalhadores dispõem para tratar da prevenção de acidentes, das condições do ambiente do trabalho, enfim, de todos os aspectos que afetam a sua saúde. Mas não apenas isso, a CIPA também constitui um espaço privilegiado de mobilização dos trabalhadores, de conscientização política e de fortalecimento da participação sindical.

A CIPA é regida legalmente na CLT nos artigos 162 a 165 e pela Norma Regulamentadora 5, ou seja, a NR-5, contida na Portaria 3214 de 08/06/78 baixada pelo Ministro do Trabalho em atenção a segurança e medicina do trabalho.

A Lei, de cuja elaboração foram excluídos os trabalhadores, estabelece muitas limitações ao funcionamento efetivo da CIPA, especialmente quando desloca a coordenação dos trabalhos para o patrão que escolhe o presidente dentre os seus "confiáveis". Além disso, sua eficiência ainda depende da atitude simpática do patrão em face de questões cuja solução não está ao alcance da CIPA. Porém, mesmo com as restrições da Lei, os trabalhadores, organizados e conscientes, transformam a CIPA numa verdadeira trincheira de lutas que inicia na defesa de melhores condições de trabalho e se projeta como uma semente das comissões de fábrica.

2. Como é Formada a CIPA

A organização da CIPA é obrigatória nos locais de trabalho, seja qual for sua característica - comercial, industrial, bancária, com ou sem fins lucrativos, filantrópica ou educativa, assistencial ou cultural, empresa pública, etc.- desde que tenha o mínimo legal de empregados regidos pela CLT conformente determina o quadro abaixo.

Também são levados em consideração para a organização da CIPA o grau de risco no local do trabalho cuja determinação cabe ao Ministério do Trabalho. Assim, por exemplo, para uma empresa metalúrgica (grau 4) basta ter 20 empregados para ter uma CIPA organizada, enquanto que um Banco (grau 1) é necessário um mínimo de 500 empregados para a constituição da CIPA.

Se existe o mínimo legal de trabalhadores em uma empresa, mas eles estão divididos em vários locais de trabalho, a lei determina que deve haver pelo menos uma CIPA que deverá tratar da segurança e proteção de todos os trabalhadores da aquela empresa.

Vimos que a organização das CIPAs é obrigatória, mas se o Patrão não admitir a sua constituição na fábrica?

Cabe ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) fiscalizar o cumprimento da lei. É na DRT que os trabalhadores, junto com o sindicato, devem exigir a organização da CIPA na fábrica em atenção ao que determina a lei.

GRAU DE RISCO	RAMO DA EMPRESA	REPRESENTANTES	20	51	101	501
			a 50	a 100	a 500	a 1000
1	Bancos Escritórios Correios	do patrão				2
		dos trabalhadores				2
2	Comércio atacadista Telefonia Restaurantes	do patrão		1	2	3
		dos trabalhadores		1	2	3
3	Fábricas de máquinas peças e acessórios, reparação de veículos indústria do mobiliário Fábricas de artefatos de couro(calçados, bolsas..)	do Patrão	1	2	4	6
		dos trabalhadores	1	2	4	6
4	Indústria metalúrgica Fábricas de material explosivo	do patrão	1	3	4	6
		dos trabalhadores	1	3	4	6

GRAU DE RISCO	RAMO DA EMPRESA	REPRESENTANTES	1001	2501	5001 a	acima de 10
			a 2500	a 5000	10000	mil p/cada grupo de 2500 somar
1	Bancos Escritórios Correios	do patrão	3	4	5	1
		dos trabalhadores	3	4	5	1
2	Comércio atacadista telefonia restaurantes	do patrão	4	5	6	1
		dos trabalhadores	4	5	6	1
3	Fábricas de máquinas peças e acessórios, reparação de veículos indústria do mobiliário fábricas de artefatos de couro(calçados, bolsas,..)	do patrão	8	10	12	2
		dos trabalhadores	8	10	12	2
4	Indústria metalúrgica fábricas de material explosivo	do patrão	9	12	15	2
		dos trabalhadres	9	12	15	2

3. Registro da CIPA

Uma vez criada a CIPA ela deve ser registrada na DRT até 10 dias após as eleições mediante requerimento ao Delegado Regional do Trabalho acompanhado de cópia da ata de eleição e da instalação e posse, do calendário anual das reuniões ordinárias da CIPA, constando dia, mês, hora e local de sua realização. Tendo sido registrada na DRT, diz a lei, a CIPA não poderá ter o seu número de representantes reduzidos nem pode ser desativada antes do término do mandato, ainda que haja redução de empregados na fábrica.

A CIPA é composta sempre **proporcionalmente**, por trabalhadores eleitos democraticamente no local de trabalho e por representantes dos patrões, indicados de acordo com as suas conveniências, normalmente os chefes de setor, contra-mestres ou encarregados.



4. Eleições da CIPA

Somente os representantes dos trabalhadores serão eleitos em votação secreta para a CIPA. A regulamentação legal das eleições, embora imprecisa em alguns pontos, indica os encaminhamentos principais a serem efetivados para a realização de um pleito lícito.

Em alguns aspectos como quanto ao local da eleição, a quem cabe dirigi-las, quem tem incumbência de proceder a apuração, residem os "esquecimentos" da lei, porém onde existem sindicatos e associações atuantes estas assumem o processo eleitoral chamando a si a tarefa de fiscalização do pleito.

O processo eleitoral se desenvolve em uma série de etapas as quais são reguladas por lei como veremos a seguir:

CONVOCAÇÃO:

A convocação para as eleições da CIPA é sempre tarefa do patrão.

As eleições para o novo mandato da CIPA serão convocados num prazo mínimo de 45 dias antes do término do mandato atual, realizando eleições com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato.

APRESENTAÇÃO DE CANDIDATOS:

Uma vez convocada a eleição a empresa deve fazer a abertura para as inscrições de todos os trabalhadores que queiram ser cipeiros, sem discriminação.

As inscrições feitas devem se tornar públicas 30 dias após a data de abertura com a marcação da data da eleição.

ELEIÇÕES: Diz a lei que a eleição dos CIPEIROS representantes dos empregados será secreta. Porém a lei silencia quanto ao local do pleito, a quem cabe dirigi-lo e finalmente, quem tem a incumbência de proceder a apuração.

Em geral os sindicatos representativos dos empregados chama a si esta tarefa.

Todos os trabalhadores devem ficar atentos para o que está ocorrendo nas eleições da CIPA para não deixar que o patrão use de artifícios que o favoreça.

CONDIÇÕES DAS ELEIÇÕES:

A eleição deve ter a participação de, no mínimo, a metade mais um do número de empregados na fábrica.

A eleição da CIPA deve ocorrer durante o expediente de trabalho normal da empresa, conforme os turnos. As cédulas eleitorais devem ser feitas pelo empregador e fornecidas aos empregados no dia das eleições. Para cada eleição deverá haver uma folha de votação que ficará arquivada na empresa. A norma do ministério do trabalho diz que devem ser eleitos

"preferencialmente sindicalizados, pertencentes aos setores expostos a maior risco de acidentes". Isto é apenas uma recomendação.

Podem concorrer sindicalizados ou não, o importante para os trabalhadores elegerem seus candidatos é a certeza da disposição de luta destes companheiros na defesa dos seus interesses.

APURAÇÃO:

A lei somente determina que a apuração inicie logo após o término da eleição. Nada diz porém quanto a quem deve presidir a apuração. A falta de disposição sobre este ponto acarreta grandes problemas porque a apuração é um dos mais importantes momentos da eleição já que é nele que podem ocorrer as grandes artimanhas e fraudes. É importante os sindicatos fazerem-se presentes na apuração.

QUEM SERÁ ELEITO MEMBRO TITULAR:

Assumirão a condição de membros titulares os candidatos mais votados. Em caso de empate, assumirá o candidato que tiver maior tempo no local de trabalho. Os demais candidatos votados assumirão a condição de suplentes, obedecendo a ordem decrescente de votos recebidos. O número de suplentes será igual ao de representantes titulares. Quando houver empate entre su-

plentes o candidato que assumir^á será o que tiver maior tempo na fábrica.

Os candidatos votados e não eleitos como titulares ou suplentes deverão ser relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando sua nomeação posterior, em caso de ausência dos suplentes.

ESTABILIDADE: Os CIPEIROS titulares dos empregos não poderão ser despedidos sem justa causa durante seu mandato.

Esta garantia no emprego é assegurada ao CIPEIRO desde o momento em que o empregador tomar conhecimento da sua inscrição na lista de candidatos às eleições da CIPA:

Também, os CIPEIROS não poderão ser transferidos para outra localidade a não ser que concordem expressamente.

MANDATO: Os CIPEIROS serão eleitos por um ano, permitida uma reeleição.

O membro titular da CIPA perde o mandato quando faltar a 4 reuniões seguidas sem justificativa, neste caso assume o primeiro suplente.

Os membros da CIPA eleitos e designados para um novo mandato serão empossados automaticamente no 1º dia após o término do mandato anterior.

ANULAÇÃO DAS ELEIÇÕES:

A lei confere a DRT, como órgão de fiscalização que é, o poder de, uma vez provocada, anular uma eleição quando constatar qualquer irregularidade na sua realização.

A possibilidade de poder anular uma eleição é um meio de defesa para os trabalhadores quando verificarem que o patrão está cometendo irregularidades e fraudando o processo eleitoral, sem que consigam impedir-lo no correr do pleito.

A DRT pode ser chamada por qualquer companheiro que se sinta lesado pela forma como ocorreu as eleições. Isto será mediante a remessa de um ofício.



5. Cursos de CIPA

O patrão é obrigado a promover aos integrantes da CIPA e seus titulares um curso de treinamento em prevenção de acidentes.

O curso deve ter uma carga horária mínima de 18 horas com um currículo aprovado pelo órgão nacional competente em Segurança do Trabalho e Medicina do Trabalho.

O curso poderá ser realizado na própria empresa, nos sindicatos ou então em outros centros especializados, registrados assim devidamente na DRT - Delegacia Regional do Trabalho.

Os trabalhadores vem reivindicando que estes cursos sejam ministrados por instrutores indicados pelo sindicato.

O curso, de frequência obrigatória, deverá ser promovido antes da posse dos membros em cada mandato, exceção feita ao mandato inicial de uma CIPA quando o curso deverá ser realizado no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da eleição. Ficam desobrigados os membros da CIPA que já tenham frequentado o curso em outra ocasião.



6. Atribuições da CIPA

Cabe a CIPA, de acordo com a lei, orientar os trabalhadores quanto a prevenção de acidentes, solicitar medidas que previnam acidentes, observar, relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho, discutir os acidentes ocorridos, enfim, zelar pela segurança do trabalho.

Diante dos acidentes ocorridos, a CIPA define as medidas necessárias a adotar e encaminha ao Ministério do Trabalho um pedido de providências para eliminar estes riscos.

Quando houver denúncia de riscos ou mesmo por iniciativa própria, a CIPA pode promover nas dependências da fábrica, inspeção, dando conhecimento dos riscos encontrados ao responsável pelo setor, ao Ministério do trabalho e ao patrão. Trata-se de medida, que no caso de acidentes de trabalho, servirá para caracterizar frente ao INPS a responsabilidade do patrão por omissão em não atender as providências requeridas.

Constatando o risco ou o acidente de trabalho, a CIPA discute e encaminha a DRT e ao empregador o resultado e solicitações de providências.

Ouvida a DRT, o patrão tem prazo de 8 dias para responder à CIPA indicando as providências adotadas ou a sua discordância devidamente justificada.

Caso a CIPA não aceite a justificativa do patrão, este solicita a presença do Ministério do Trabalho no prazo de 8 dias a partir da data da comunicação da não-aceitação pela CIPA.



7. Reuniões da CIPA

As reuniões da CIPA ocorrem ordinariamente uma vez por mês, delas participam os representantes titulares. Quando algum deles, por qualquer motivo vir a faltar deverá ser convocado o primeiro suplente.

Nas reuniões são tratados os problemas de segurança do trabalho para chegar a uma solução. As decisões são tomadas por maioria dos presentes.

É importante que os cipeiros se reúnam antes da reunião mensal da CIPA para elaborarem a pauta daquela reunião, trocar informações, organizar-se.



A reunião da CIPA deve ocorrer de modo a abordar todos os temas traçados na pauta. Os assuntos devem ser tratados de forma objetiva, sem cair em questões pessoais.

Depois da reunião os CIPEIROS devem avaliar se os objetivos esperados foram alcançados para que se possam descobrir o que os impedem, caso tenha sido negativo e para poder avançar nas reivindicações caso a reunião tenha sido positiva.

Ocorrendo acidente de trabalho grave ou que tenha causa de grande prejuízo deve-se convocar uma reunião da CIPA em caráter de urgência para verificar a causa do acidente, fazendo com que os responsáveis pelo setor estejam presente.

Quando o CIPEIRO leva propostas com o apoio dos companheiros da fábrica essa proposta torna-se forte e ele com mais firmeza ao enfrentar o patrão, forçando uma resposta da empresa.

Caso a empresa negue a reivindicação, o CIPEIRO deve reunir-se com os outros companheiros e com o sindicato para juntos organizarem a luta pelo atendimento de suas reivindicações.

Quando o representante titular da CIPA faltar a 4 reuniões por motivo não justificado, o seu suplente assume o lugar. Esta alteração deverá ser comunicada pelo patrão ao órgão do Ministério do Trabalho com o detalhamento dos motivos. O mesmo procedimento deverá ser adotado quando ocorrer a rescisão do contrato de membro titular da CIPA, lembrando sempre que o CIPEIRO é estável só podendo ser demitido por motivo justo.



8. Atuação do Cipeiro

O CIPEIRO tem a responsabilidade de efetivar o controle sobre as condições de segurança e saúde do trabalhador na fábrica.

Além de representar os trabalhadores nestas questões, o CIPEIRO cumpre um papel educativo no sentido de orientar, esclarecer, e organizar os companheiros na luta por melhores condições de trabalho na fábrica. É no esforço coletivo que se obtém as verdadeiras conquistas.

A atuação do CIPEIRO no controle das condições de trabalho e na prevenção de acidentes, orienta-se pelas seguintes etapas:

1º- O CIPEIRO constata no local de trabalho a situação insalubre ou perigosa;



2º- Após, estudar os riscos e os elementos que devem ser utilizados para a proteção do trabalhador;



3º- Feito este estudo, o CIPEIRO elabora um relatório para a reunião da CIPA, mensal ou extraordinária;



4º- Para preparar-se pára a reunião, o CIPEIRO divulga seus estudos entre os trabalhadores e com eles discute as causas e os efeitos;



5º- Encaminha com os companheiros o início da mobilização em torno do problema sentido de cobrar dos patrões as providências necessárias;



6º- A CIPA, após reunir-se, deve oficializar a firma dos riscos da situação determinando prazo para solucioná-la;



7º- No caso dos patrões não apresentarem soluções satisfatórias, requerer inspeção à DRT.



É importante que o CIPEIRO atue na perspectiva de conduzir seu trabalho estreitamente ligado aos companheiros. Assim todos os trabalhadores têm conhecimento do que vem sendo feito pela CIPA, os problemas resolvidos, os pendentes, estabelecer formas de enfrentamento destes problemas, além de propiciar a avaliação do desempenho do CIPEIRO.

São também atribuições dos CIPEIROS:

- * conhecer todas as áreas da firma;
- * manter contato com o pessoal da manutenção da firma; e dos trabalhadores que atuam em outros horários;
- * assinar como testemunha dos acidentes para efeitos junto ao INPS;
- * fazer levantamento de todos os problemas relacionados com a segurança e providenciar encaminhamento através de reuniões, fazendo com que as mesmas fiquem registradas em ata;
- * fazer um trabalho de sindicalização dentro da firma.



De acordo com a lei, o presidente da CIPA é escolhido pelo patrão dentre os empregados titulares indicados por ele. O vice-presidente é escolhido pelos CIPEIROS eleitos dentre os seus membros titulares.

O presidente e o vice-presidente da CIPA têm atribuições específicas determinadas pela lei. Assim, o patrão tem assegurado o controle sobre os rumos da CIPA.

São atribuições do Presidente:

- * convocar os membros para reunião da CIPA;
- * orientar e dirigir as reuniões, encaminhando à administração recomendações aprovadas e acompanhando suas execuções;
- * designar os grupos de trabalho para investigar o acidente de trabalho;
- * determinar as tarefas dos membros da CIPA.



São atribuições do Vice:

- * fazer as tarefas que o presidente determinar;
- * substituir o presidente nos impedimentos e ventuais.



É importante destacar que o vice assume a presidência' apenas no impedimento eventual ou afastamento provisório do presidente. Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho do presidente da CIPA ou quando este faltar a 4 reuniões sem justificativas, o patrão deverá designar um novo presidente dentre os titulares no prazo de 48 horas, devendo o novo presidente ser empossado no ato. Portanto, pela Lei, o patrão sempre determina quem será o Presidente da CIPA sendo o vice, eleito pelos trabalhadores, somente substituto eventual.

A CIPA terá um secretário escolhido em comum acordo entre os representantes do patrão e dos empregados. Este secretário não precisa ser membro da CIPA. Ao secretário cabe elaborar as atas das reuniões, as quais, após devidamente assinadas pelos membros, são registradas no Livro de Atas, previamente autenticados pela DRT.

9. A CIPA e o Sindicato

Nos locais onde existem sindicatos comprometidos com a organização dos trabalhadores, intimamente articulados com suas lutas, a CIPA nasce e se desenvolve com mais força. Com o acompanhamento do sindicato a luta por segurança e melhores condições de trabalho a CIPA não fica isolada nos limites da fábrica, mas extrapola para o conjunto da categoria como uma verdadeira ação sindical.

É comum os patrões, percebendo a fragilidade da organização sindical, criarem um arremedo de CIPA nas firmas, que só existe no papel com o sentido de desacreditá-la diante dos trabalhadores e satisfazer a lei. É a chamada CIPA FANTASMA que existe em todos os cantos do Brasil, como podemos ver nesta matéria da Revista Isto É, de 23/04/86:

O Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco, em São Paulo, conseguiu provar pela primeira vez a existência de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, as CIPAs, funcionando apenas no papel. Esses organismos são, na legislação brasileira, as pedras angulares do sistema de prevenção de acidentes nas empresas. Constituída paritariamente por empregados eleitos e funcionários indicados pela empresa, as CIPAs deveriam, teoricamente, cuidar da prevenção de acidentes no trabalho. "Pelo menos 80% dessas CIPAs são fantasmas", acusa Carlos Clemente, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco.

Porém, com sindicatos atuantes e combativos isto não acontece. Constituem cláusulas obrigatórias das Convenções e Acordos Coletivos destes sindicatos o controle sobre eleições, a ampliação das atribuições, enfim, o aprimoramento da Lei da CIPA. Também, os sindicatos combativos assumem cada vez mais a postura de pólo irradiador de uma política para a CIPA orientando sua atuação no plano geral da categoria a partir da especificidade de cada firma. Esta ação sindical se manifesta através da realização de seminários e encontros entre as CIPAs, nos quais os CIPEIROS e os trabalhadores discutem a sua realidade e traçam uma linha de atuação em comum. Também no clausulamento dos dissídios os sindicatos combativos têm criado melhores condições para atuação da CIPA.



10. A CIPA nos Dissídios

É possível melhorar o funcionamento da CIPA e assegurar o cumprimento de suas funções através dos Dissídios Coletivos pois as cláusulas homologadas pela Justiça do Trabalho têm força de lei entre patrões e empregados que a convencionaram.

Portanto, é fundamental aproveitar o momento da campanha salarial para discutir itens sobre CIPA a serem incluídos na pauta de reivindicações.

No que se refere às eleições, encontramos nos dissídios do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo de 1984 e no sindicato dos Calçadistas de Novo Hamburgo, exemplos de conquistas reais obtidas sobre a Lei da CIPA.

- * As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs, com 60(sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de Edital, enviando cópia ao sindicato da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. O Edital deverá explicitar prazo e local para inscrição dos candidatos; (metalúrgicos)
- * Todo processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenadas pelo vice-presidente da CIPA em exercício conjunto com o órgão de segurança ocupacional da empresa; (metalúrgicos)
- * O não cumprimento do disposto nos itens acima, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30(trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato; (metalúrgicos)
- * As eleições dos integrantes das comissões internas serão coordenadas por uma comissão eleitoral, composta pelos seguintes membros: um representante indicado pelo sindicato dos trabalhadores, um representante indicado pela direção da empresa e o vice-presidente da comissão em vigor. (calçadistas)

CONCLUSÃO

Como fazer a CIPA ser, verdadeiramente, um instrumento nas mãos dos trabalhadores?

Esta questão, cuja resposta tanto nos angustia quando percebemos nossos companheiros se apelegarem ao entrar na CIPA ou então se omitirem diante da sua inexistência, precisa como resposta **AÇÃO CONCRETA**.

A transformação da Lei da CIPA que vimos ser im perfeita e patronal é um primeiro passo da ação. Utilizando os momentos do dissídio podemos adequar a lei a realidade do trabalhador não aceitando que os representantes dos patrões no legislativo imponham sua vontade. Cumpra aos sindicatos combativos encaminhar esta luta. Destacamos alguns aspectos que devem ser privilegiados nestes momentos:

- * Ampliar o tempo de estabilidade no emprego;
- * Dar a CIPA poder de decisão em questões de segurança e higiene do trabalho;
- * Limitar os poderes do presidente da CIPA no sentido de uma gestão mais democrática;
- * Garantir a presença do sindicato no controle das eleições bem como nos cursos;
- * Ampliar o número de cipeiros nos locais de trabalho.

Afora as conquistas legais, é ação concreta reunir-se com cipeiros de outras fábricas, conhecer sua experiência em seminários e reuniões aprofundando, assim, as definições de como intervir dentro da fábrica.

Debater esta cartilha é, também, uma ação concreta que esperamos que todos efetivem, dentro da CIPA, no bar, no sindicato, enfim nos locais onde for possível encontrar trabalhadores dispostos a lutar por melhores condições de trabalho.