



SEMINÁRIO DE CIPEIROS SINTRABOR

2024



**CARTILHA DA CIPA:
UMA VISÃO JURÍDICA**

ÍNDICE

A CIPA Sob a Ótica da Doutrina.....	pág.03	Ficha de Investigação de Acidentes.....	pág.14
CIPA Editorial Márcio Ferreira - Presidente..	pág.04	Modelo de Edital de Convocação para Reunião Ordinária.....	pág.14
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.....	pág.06	Edital de Convocação.....	pág.14
Origem da CIPA.....	pág.06	Modelo de Ata CIPA a Reunião Ordinária/ Extraordinária.....	pág.15
CIPA.....	pág.07	Capítulo III – CIPA: Procedimentos do Processo Eleitoral.....	pág.15
A CIPA que queremos.....	pág.08	CIPA Principais Prazos.....	pág.15
Assédio Moral no Trabalho.....	pág.08	CIPA Modelo de Inscrição do Candidato.....	pág.16
Danos à Vítima.....	pág.09	CIPA Edital de Convocação para Eleição da Cipa (ato 1).....	pág.16
Danos à Empresa.....	pág.09	CIPA Edital Complementar (ato 2).....	pág.17
Prevenção.....	pág.10	CIPA Ata de Eleição dos Representantes dos Trabalhadores da CIPA.....	pág.17
Prevenção pela Vítima.....	pág.10	Modelo de Cédula Eleitoral Unidade Fabril...	pág.18
Responsabilidade do Assediador.....	pág.10	Ata de Abertura e Fechamento de Urna.....	pág.18
Assédio Sexual no Trabalho.....	pág.10	Ata de Instalação e Posse da CIPA – Comissão Interna de Acidentes e Assédio.....	pág.19
Danos à Vítima.....	pág.11	CIPA: Comentários e Disposição de Lei.....	pág.20
Prevenção.....	pág.11	Disposição de Lei.....	pág.21
Prevenção à Vítima.....	pág.11	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias..	pág.22
Responsabilidade do Assediador/ Agressor.....	pág.12	CIPA. Suplente. Garantia de Emprego. CF/1988.....	pág.22
Importante.....	pág.12		
Atos da CIPA de Interesse Comum			
Reunião da CIPA.....	pág.13		
Capítulo I - Planejamento.....	pág.13		
Capítulo II – Inspeção de Segurança.....	pág.14		

CARTILHA DA CIPA: UMA VISÃO JURÍDICA

Publicação Especial do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA, PNEUMÁTICOS E AFINS** • **Diretor Responsável: MÁRCIO FERREIRA** • **SEDE CENTRAL/SÃO PAULO: Rua Abolição, 399/405 • Bela Vista • Tel.: (11) 3292-6100 • Site: www.sintrabor.org.br • e-mail: sintrabor@sintrabor.org.br**

• **SANTO ANDRÉ: Tel.:(11) 4992-2548 • GUARULHOS: Tel.:(11) 2409-6515 • JACARÉ: (12) 3951-7023 • Conteúdo Técnico Jurídico: Dr. Cícero Muniz e Dr. Cesar Granieri**

• **Editor Responsável: Valter Paixão (Mtb 78.996/SP) • Jornalista: Denis Santos (Mtb 73.013/SP) • Tiragem: 750 exemplares • Edição Extra: Abril/Maio2024.**

A CIPA SOB A ÓTICA DA DOUTRINA



A criação da CIPA foi inserida no nosso ordenamento jurídico, através de Leis, Decretos, Portarias, Normas Regulamentadoras, Normas Internas, Regulamentos e outras normativas. Por outro lado, a jurisprudência pátria está em consonância com o arcabouço jurídico existente, de maneira a permitir e determinar o efetivo cumprimento do instituto CIPA, em favor da saúde e bem-estar do (a) trabalhador (a) no ambiente do trabalho.

CIPA – Essa denominação foi modificada por força da Lei nº 14.457/2022, passando a operar com o nome de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.

Ao longo dos tempos, a experiência tem mostrado que a instrução prévia do trabalhador (a) contribui sensivelmente para a melhoria do seu desempenho. No que diz respeito a segurança do trabalho, essa comissão prevencionista, tem o objetivo de evitar a ocorrência e/ou minimizar os efeitos de acidentes e doenças ocupacionais.

A presente Cartilha tem como objetivo trazer ao (a) trabalhador (a), uma pequena contribuição sobre a existência da CIPA, sua obrigatoriedade, necessidade, seu

funcionamento e sua funcionabilidade. Para o empregador, é seu dever instituir a comissão, propiciar as condições de funcionamento, tendo como objetivo a preservação da vida, saúde, integridade física e mental do (a) trabalhador (a).

Enfim, trabalhar o elemento humano é fator complexo, mas possível, humanizar uma coletividade de trabalho e torná-la tão compreensiva quanto eficiente, consistirá na continuidade do trabalho operacional seguro.

As empresas são centros de produção de bens materiais ou de prestação de serviços, quanto mais produz aumenta o seu lucro e capital. Por outro lado, o (a) trabalhador (a) que vende sua força de trabalho se sente seguro (a), a sociedade se beneficia com a maior produção e conseqüentemente aumenta o consumo, finalmente, o Estado passa a arrecadar mais impostos, participando de toda a cadeia produtiva, inclusive, quanto a proteção ao (a) trabalhador (a).

**Depto. Jurídico
SINTRABOR**

CIPA

Editorial

Márcio Ferreira - Presidente



A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é uma das principais ferramentas à disposição do (a) trabalhador (a), com o objetivo de prevenir acidentes e doenças no ambiente de trabalho, propiciando maior segurança.

Criar essa comissão é uma obrigação para empresas com 20 ou mais funcionários, variando de acordo com o grau de risco presente na empresa, por ela declarado. Conforme Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), que corresponde o agrupamento, com código de atividade considerada insalubre, portanto, trazendo a obrigatoriedade de constituir a CIPA. Senão vejamos a classificação e quadro ilustrativo:

25.11-9	Fabricação de Pneumáticos e de Câmara-de-Ar	C-11
25.12-7	Recondicionamento de Pneumáticos	C-11
25.19-4	Fabricação de Artefatos Diversos de Borracha	C-11

Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, com correspondente agrupamento para dimensionamento de CIPA – quadro demonstrativo: Por outro lado, a CIPA também é obrigatória para as empresas com menos de 20 empregados, a chamada “CIPA-INDIVIDUAL” e deve seguir os dimensionamentos da NR-05, de sorte, que esse

empregado deverá receber, anualmente, o treinamento específico para realizar a função de promover as ações de segurança e saúde no ambiente do trabalho.

Diferente da CIPA convencional, que estabelece a criação de uma comissão, na CIPA-INDIVIDUAL, as empresas devem determinar apenas um empregado para receber as instruções sobre o funcionamento e dimensionamento da CIPA.

No Brasil, já há legislação suficiente à implantação da CIPA e seu regular funcionamento.

O que falta é uma cultura de implantação do instituto e nem se avente o argumento de que faltará recursos financeiros às empresas.

O envolvimento dos trabalhadores com treinamentos e o acesso a medidas corretivas contra acidentes fomentam, na empresa, uma cultura voltada à segurança, conhecida como CIPA. Gradualmente, os cuidados atingem todas as esferas da organização empresarial independentemente do nível hierárquico.

Assim, a CIPA torna-se, para o empregador, um meio de estabelecer o diálogo com os (as) trabalhadores (as) sobre segurança no trabalho. Como consequência, os profissionais percebem que a formação da CIPA é essencial para sua segurança no ambiente

de trabalho. A saúde dos(as) trabalhadores(as) é uma prioridade para a gestão e não um mero cumprimento legal.

Dessa forma, mantendo uma cultura de segurança nas empresas, consegue-se prevenir acidentes e doenças, reduzir os afastamentos e os custos, além de aumentar a produtividade.

Entendo, por oportuno, ser necessária a criação da CIPA para todas as empresas, com 20 ou mais empregados, independentemente do grau de risco. Com o objetivo de se preservar a vida e a saúde do trabalhador e minimizar os riscos de acidentes do trabalho e/ou doenças correlatas ao trabalho, dessa maneira, pouco importa o grau de risco existente na empresa. Havendo o risco, o empregado pode acidentarse ou adquirir uma moléstia do trabalho capaz de afastá-lo das atividades laborais, trazendo prejuízo à empresa, o(a) próprio(a) empregado(a) e consequentemente sua família.

Nesse diapasão, há necessidade de participação do Sindicato, realizando o papel de interlocução entre os(as) trabalhadores(as) e a empresa, mormente, quan-

do existe a necessidade de formulação aos poderes públicos, sobre a violação de interesses e direitos da categoria profissional.

Tivemos em nosso Sindicato o ano passado, o Seminário dos(as) Cipeiros(as), na cidade de Praia Grande, onde se discutiu as vantagens da existência de CIPA nas empresas, os benefícios, a integração dos(as) trabalhadores(as) com as empresas e vice-versa, a participação da Entidade Sindical e, sobretudo, a participação da mulher na CIPA, a participação da mulher na condição de “delegada sindical” e, participação da mulher na própria Entidade Sindical, essa foi a tônica da discussão.

Este ano de 2024, vamos rediscutir as condições de trabalho da categoria profissional, seus direitos e interesses, a participação da mulher e seu efetivo engajamento na vida sindical, e o Seminário de Cipeiros, assim como o Encontro de Mulheres e outros eventos promovidos pelo SINTRABOR são fundamentais para atingirmos esse objetivo.

Portanto, vamos nos manter unidos e organizados para buscar a cada dia uma vida melhor para o (a) trabalhador (a) e a sua família.



CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO.

Essa é a nova denominação da CIPA criada por Lei, com o objetivo de zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando os riscos, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los e eliminá-los, bem como para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças profissionais.

A higiene do trabalho compreende normas e procedimentos adequados para proteger a integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerente às tarefas e funções, bem como o ambiente físico onde são executadas.

A higiene do trabalho está ligada ao diagnóstico e à prevenção das doenças ocupacionais, a partir do estudo e do controle do homem e seu ambiente de trabalho. Ela tem caráter preventivo com o objetivo de preservar a saúde e o conforto do empregado / colaborador, evitando que ele adoença e se ausente do trabalho. Envolve, também, estudo e controle das condições de trabalho.

Já a segurança do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades laborais, necessita de medida premente por parte das empresas, que visem o estudo, treinamento, aprimoramento, emprego de equipes eficientes e eficazes, no sentido de reduzir ou neutralizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica do colaborador, uma vez que os riscos da atividade são do empregador e não do empregado.

É preciso mudar os hábitos e as condições de trabalho para que a higiene e a segurança no ambiente de trabalho se tornem satisfatórios. E com isso atingir o bem maior: o ser humano.

Pois, a partir do momento que a empresa passa a se preocupar com a higiene e a segurança do trabalhador, alcançará o binômio capital e trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

ORIGEM DA CIPA

A CIPA surgiu da organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho, dentro das fábricas onde sua força de trabalho era (é) explorada e sua saúde e condições de trabalho são negligenciadas.

A organização dos trabalhadores e trabalhadoras na forma de comissões de fábricas avançou, chegando os seus reclamos até a OIT - Organização Internacional do Trabalho, no século passado, mais precisamente no ano de 1921, e transformou-se em determinação legal no Brasil, mais de 23 anos depois, em 1944 com o Decreto-Lei 7036, de 10 de novembro de 1944.

Como afirmado, o Decreto-Lei 7036/1944, trouxe inovação ao criar a CIPA, com a denominação de “COMISSÃO INTERNA”, é o que se depreende de artigo 82 – “in verbis”:

“Art. 82. Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos, de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de

prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências, tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.”

*Artigo transcrito no seu original.
Os grifos e negrito são nossos!*

A título de informação o Decreto-Lei em comento tratava de acidente do trabalho, da prevenção de acidentes, da higiene do trabalho e outras especificações. Norma criada no Governo Getúlio Vargas.

As Normas Reguladoras, contemporâneas, são diversas e servem para regulamentar o Instituto CIPA, o que veremos a seguir nesse trabalho.

Inicialmente trataremos da Norma Regulamentadora - NR-5 – da Portaria nº3214, de 08 de junho de 1978. Essa norma fixa as instruções para que as empresas possam organizar e instalar as CIPA's em empresas privadas, públicas, de economia mista, órgãos da administração pública direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que contratam trabalhadores (as) como empregados (as).

A título de informação, há permissão legal para a instalação e funcionamento da CIPA, em Instituições Militares e Guardas Civis.

CIPA

Reconhecimento das doenças, acidentes do trabalho e assédio no ambiente do trabalho.

A CIPA desenvolve um papel importante à investigação das doenças, acidentes do trabalho e assédio, consistindo em angariar documentos, informar as autoridades legais os riscos eminentes, informar aos sindicatos e comunicar as empresas acerca das condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores e trabalhadoras.

Enquanto órgão investigativo, deverá observar o mapa de riscos ambientais, documentos estes importantíssimos para a comprovação do nexo de causalidade, entre a doença, ou acidente do trabalho sofridos no ambiente do trabalho. Observar que a concausa também é importante para as questões de acidente ou doença do trabalho.

Orientar e divulgar informações aos trabalhadores e trabalhadoras nas questões que envolva segurança do trabalho é um papel peculiar do CIPEIRO, pois grande parte dos Colaboradores desconhecem os seus direitos e especialmente, desconhecem o Instituto CIPA e as funções do CIPEIRO.

Devemos registrar que, a falta de conhecimento das doenças ocupacionais e até falta de comunicação de acidentes do trabalho por parte dos departamentos de RH das empresas, vem sendo uma das maiores preocupações dos trabalhadores e trabalhadoras, que costumeiramente são vítimas de acidentes do trabalho e / ou doenças do trabalho, mas, por uma questão de “desconhecimento” ou “má-fé”, os trabalhadores vitimados não são amparados pelo patrão, ficando os mesmos largados à própria sorte.

E por isso o trabalhador precisa estar organizado e informado de seus direitos. Cobrar

e participar com a CIPA de ações para evitar prejuízos ao colaborador. Sabemos que melhorar as condições de trabalho, prevenir acidentes e doença ocupacionais é dever de todos e obrigação da empresa!

CIPA (CAT)

Em caso de Acidente do Trabalho (típico) ou Doença Relacionada ao Trabalho, exija a CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho, esse documento é sempre elaborado pelo RH da Empresa ou médico credenciado por ela. Na falta desse documento, comunique imediatamente ao CIPEIRO ou o Diretor do Sindicato, pois, eles poderão lhe ajudar nessa tarefa.

No caso de acidente “típico”, esse ocorre quando o trabalhador se machuca no local de trabalho, provocando-lhe lesão no seu físico. Exija sempre a CAT.

Quando se tratar de “doença do trabalho”, necessita de um acompanhamento médico específico, para que seja diagnosticado com precisão a moléstia de que padece o trabalhador, e se guarda relação com o trabalho ou até concausa.

No caso de acidente de percurso, “in itinere” ou de trajeto. Quando esse evento acontece, deverá o vitimado (a), documentar tudo, com Boletim de Ocorrência Policial, informar a Empresa, CIPA e até o Sindicato. Para preservar direitos.

A vítima ou seu representante legal, poderá pedir diretamente no primeiro local de atendimento, “posto de saúde”, “hospital ou qualquer outro nosocômio, que o médico lhe ofereça o CAT.

Se o acidente de trajeto, de percurso envolve veículos ou lesões por agressão física, dirija-se até uma Delegacia de Polícia mais próxima, e registre o seu Boletim de Ocorrência, no sentido de preservar direitos.

Se adoeceu ou está adoecendo por causa do trabalho, envolva sempre a CIPA e solicite à sua chefia imediata que providencie a CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho.

CIPA

A CIPA QUE QUEREMOS

A CIPA é uma instituição que tem autonomia “própria” para exercer suas atividades durante a sua gestão.

As atribuições da CIPA são instituídas por norma legal, exija sempre os seus direitos.

As atividades devem ser realizadas pelo grupo de trabalho, quando isso não acontece, não se consegue desenvolver suas atividades regulares, ficando os trabalhadores à deriva, levando a CIPA ao descrédito. Não deixe que isso ocorra, exija os seus direitos.

A compreensão da importância da CIPA é responsabilidade de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

CIPA E ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Assédio moral no ambiente de trabalho, a doutrina entende que o evento “assédio moral” é uma das causas que provoca danos à saúde do trabalhador (a).

Deixa bem claro, de uma forma conceituada o que é assédio moral: “...Consiste na repetição por tempo prolongado de gestos, palavras, atos, comportamentos ou escritos, fotos, sons e imagens, que expõem o trabalhador (a) às situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, trazendo danos à dignidade, personalidade e à integridade física ou mental, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.”

O Assediador tem a intenção de desestabilizar emocional e profissionalmente o empregado (a), podendo ocorrer em diversas situações, de forma direta (acusações, insultos, gritos, humilhação), bem como de forma indireta (propagação de boatos, mentiras, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). As formas para essas práticas podem ser públicas ou privadas. Mas, não importa o assédio é sempre assédio.

Assim, o que caracteriza o assédio são a intenção e a repetição.

Podemos indagar, quais as formas de assédio moral no ambiente do trabalho?

Podemos citar três (3) formas: vertical, horizontal e mista.

Forma vertical: ocorre entre trabalhadoras e trabalhadores de nível hierárquico diferentes, pode ser: a) descendente: quando praticado por superior hierárquico em relação ao subordinado; b) ascendente: quando praticado por subordinado contra o superior hierárquico.

Forma horizontal: quando praticado por empregado pertencente ao mesmo nível hierárquico.

Forma mista: quando é praticado por empregado tanto superior hierárquico, quanto pelos colegas no mesmo nível de hierarquia.

DANOS À VÍTIMA

Para a vítima de assédio moral, são inúmeros os danos. Vamos citar alguns para facilitar a compreensão do trabalhador (a).

Psicológicos: Sensação de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade, baixa autoestima, negativismo, irritação, depressão, síndrome do pânico, estresse, crise de choro, cogitação de suicídio, entre outros;

Físicos: Distúrbios digestivos, dores de cabeça, dores generalizadas, palpitações, alteração do sono, hipertensão, tremores, agravamento de doenças pré-existentes, doenças do trabalho, entre outros;

Sociais: Problemas familiares, isolamento, degradação do relacionamento laboral, entre outros;

Profissionais: Perda do significado do trabalho, redução da capacidade laborativa, intolerância no ambiente de trabalho, erros no cumprimento de tarefas, entre outros;

DANOS À EMPRESA

PRIMEIRO – Prejuízo à imagem institucional;

SEGUNDO – Prejuízo econômico;

TERCEIRO – Redução da produtividade e qualidade do produto que industrializa e/ou comercializa;

QUARTO – Rotatividade de mão-de-obra, aumento de incidência de acidentes de trabalho e /ou doença profissional, resultando em indenizações.

PREVENÇÃO

Garantir que todos os empregados (as) saibam o que é assédio moral e suas formas de responsabilização.

Desenvolver uma política educacional dentro das empresas, envolvendo as comunidades laboral e patronal, no sentido de informar as causas e feitos do assédio moral no ambiente de trabalho.

Atentar para a mudança de comportamento do empregado (a), reduzir o trabalho monótono e repetitivo, incentivar as boas relações de trabalho e cooperativismo;

Oferecer apoio psicológico e orientação aos empregados (as) que forem vítimas de assédio. Criar canais de recebimento de denúncias. Informar os sindicatos e Ministério Público.

PREVENÇÃO PELA VÍTIMA

A vítima de assédio moral deverá anotar cuidadosamente todas as situações sofridas, observando data, hora e local, descrever os fatos, nominar o agressor e listar nomes de eventuais testemunhas.

Buscar orientação psicológica e jurídica.

Comunicar os fatos imediatamente, às empresas, sindicato e Ministério Público.

RESPONSABILIDADE DO ASSEDIADOR

O assediador poderá ser responsabilizado nas esferas:

- a)** Administrativamente – infração disciplinar;
- b)** Trabalhista – demissão por justa causa;
- c)** Cível – indenização por danos morais e materiais;
- d)** Criminal – em determinadas circunstâncias poderá ocorrer, condenação por lesão corporal (danos físicos), danos psíquicos, crimes contra a honra e outros.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

A própria legislação penal traz a definição legal de assédio sexual, de modo que, o instituto em foque constitui crime, punindo o infrator deste delito, com prisão de até dois anos, se a vítima for menor de 18 anos, a pena é aumentada de um terço, no caso de menor existe a presunção legal, de que houve assédio.

É bom frisar que a norma penal é abrangente, punindo o infrator em qualquer setor da sociedade, não só no ambiente do trabalho. A regra traz a seguinte redação:

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

Não é necessário o contato físico, pode ocorrer por gestos, imagens enviadas por e-mail, Whatsapp, comentários em redes sociais, jornais, periódicos, entre outros.

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não.

É necessário o não consentimento (silêncio não configura aceitação) da pessoa assediada, e o objetivo por parte de quem assedia é de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Formas mais comuns do assédio sexual.

Vertical - Ocorre quando o superior hierárquico se vale de sua posição para constranger um empregado (a), com intimidações, pressões, oferecimento de vantagens e outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma de assediar é considerada CRIME!

Horizontal – ocorre quando não há diferença hierárquica entre o assediador e o assediado. Portanto, não há crime de assédio, mas sim o enquadramento em outra tipificação penal ou cível. Merecendo, de qualquer forma uma reprimenda!

DANOS À VÍTIMA

Desestabilização emocional; sentimento de vergonha e culpa; privação de autonomia; integridade física e mental abaladas; auto isolamento; redução de autoestima; diminuição de produtividade; afastamento por doenças; agravamento de doenças pré-existentes; aumento de doenças profissionais; faltas injustificadas no trabalho; acidentes e doença do trabalho; comprometimento da saúde física e psicológica; baixo rendimento escolar e dificuldade no aprendizado; entre outros.

PREVENÇÃO

Garantir que todos os empregados (as) saibam o que é assédio sexual e suas formas de responsabilização;

Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;

Monitorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;

Promover palestras sobre o assunto;

Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores (as) que forem vítimas de assédio sexual;

Fomentar canais de denúncias, prestar informações rotineiras aos cipeiros, sindicato, Ministério Público. Entre outros.

PREVENÇÃO À VÍTIMA

Dizer não é não ao assediador!

Participar de rede de apoio no seu ambiente de trabalho, social e familiar, escolar, contar o ocorrido às autoridades, não se intimidar com a pessoa do agressor;

Buscar apoio psicológico;

Guardar bilhetes, e-mails, fotos, presentes e listar o nome do agressor, seu endereço seja residencial ou domiciliar, telefone de contato, e eventual testemunha;
Evitar ficar sozinho (a) com o agressor/assediador. Entre outros.

RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSEDIADOR/AGRESSOR

Lembre-se: O Assediador/Agressor pode ser responsabilizado nas esferas:

- a)** Administrativas – sofrendo punição disciplinar;
- b)** Trabalhista – sofrendo punição desde a advertência, suspensão ou até mesmo demissão por Justa Causa;
- c)** Cível – suportar indenização por danos que provocou à vítima;
- d)** Criminal – sofrer pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.
- e)** *Obs: se a vítima for menor de idade, terá a condenação acrescida de 1/3 (um terço) da pena.*

IMPORTANTE

Estamos falando de assédio sexual no ambiente de trabalho, portanto, para ser configurado assédio, não é necessário que a conduta ocorra no local de trabalho, mas é imprescindível que o assédio ocorra em razão do trabalho.

O empregado (a) que sofrer ou presenciar alguma situação de assédio moral ou sexual, deve comunicar imediatamente aos órgãos competentes para que tomem as providências necessárias que o caso requer.

LEMBREM-SE: É dever de todos os empregados (as), colaboradores, e obrigação dos empresários zelar por um ambiente de trabalho sadio!



ATOS DA CIPA DE INTERESSE COMUM REUNIÃO DA CIPA

As reuniões mensais são o momento em que cada membro da CIPA deverá expor sugestões, fazer questionamentos e debater sobre eventuais problemas que causem acidentes e/ou doenças aos trabalhadores (as).

Cada um dos cipeiros titulares ou suplentes têm o mesmo direito de sugerir e propor melhorias, as decisões devem ser consensuais, não havendo acordo (consenso), as propostas devem ser votadas pelo grupo, valendo a proposta que tiver o maior número de votos a favor.

CAPÍTULO I PLANEJAMENTO

Muitas são as causas e razões que dificultam o trabalho da CIPA e infelizmente os resultados desta dificuldade representam prejuízos e sofrimento aos trabalhadores (as), e às vezes representa geração de custos à sociedade de uma forma geral.

Por isso, é importante buscar a cada reunião da CIPA, como melhorar a atuação e discutir os problemas que inviabilizaram ou dificultaram a organização do funcionamento da mesma.

O planejamento ajuda a CIPA evitar a dispersão de esforços e a perda do seu objetivo, contribuindo para uma gestão eficaz e eficiente.

Neste diapasão, ao planejar os trabalhos da CIPA, os membros passam a eleger as prioridades enfrentadas diuturnamente pelos trabalhadores no “chão de fábrica”.

É importante frisar que as decisões tomadas pela CIPA, sempre devem ouvir os trabalhadores (as), e que as decisões sejam tomadas na direção de atender as necessidades da coletividade.

O mapa de riscos será um bom instrumento para o levantamento das necessidades de melhorias.

Portanto, para um planejamento devemos verificar:

- O que deve ser feito?
- Onde deve ser feito?
- Por que deve ser feito?
- Quando deve ser feito?
- Por quem deve ser feito?
- Como deve ser feito?

Este método permite ao trabalhador (a) registrar todos os riscos eventualmente existentes nos locais de trabalho, o que posteriormente poderá ser utilizado por peritos para aferir a possibilidade ou probabilidade de provocar doenças do trabalho.

Passamos então, descrever o que venha a ser esse mapa de riscos: **a)** conhecer o processo de trabalho; **b)** identificar os riscos ambientais existentes; **c)** identificar medidas de controles; **d)** identificar medidas de controles de saúde; **e)** conhecer os levantamentos ambientais; **f)** elaboração do mapa de riscos e outros.

CAPÍTULO II

INSPEÇÃO DE SEGURANÇA

A inspeção de segurança é uma das atividades características da CIPA, através dela é possível identificar “falhas”, condições de risco e daí tomar medidas preventivas.

Levantamento das causas de acidente: **a)** observação; **b)** registro; **c)** análise de riscos; **d)** priorização; **e)** implantação e acompanhamento.

FICHA DE INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTES

Cipa – Gestão...../.....

Data..../..../

Unidade fabril:.....CNPJ.....

Endereço:.....

Nome do empregado acidentado ou doente.....

Qualificação completa: idade.....sexo.....estado civil.....profissão.....filiação.....

Data de admissão:

Setor de trabalho.....local do acidente..... horário do acidente.....

Descrição do acidente:.....danos físicos sofridos pela vítima.....

Causas.....apuradas.....primeiros socorros..... socorros

secundários.....Denúncias às autoridades.....manifestação da CIPA.....

Outras medidas adotadas ou observadas:.....Qualificação das

pessoas envolvidas (todas).....testemunhas.....

MODELO DE EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA REUNIÃO ORDINÁRIA

Reunião ordinária nº....

Empresa.....

CNPJ.....

Descrever a planta fabril.....

Estabelecida na rua/avenida.....

EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Ficam convocados os senhores membros da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, desta empresa, para se reunirem, em **sessão ordinária**, no dia....., de.....do ano de 2024, às.....horas, na sala.....(especificar o local), com a seguinte pauta (ordem) do dia:

1. Verificação do andamento das sugestões apresentadas em reuniões anteriores. (se houver);

2. Verificação e discussão dos acidentes e / ou doença do trabalho de que tenham conhecimento;

3. Discussão de assuntos sobre segurança e medicina do trabalho, de interesse dos trabalhadores (as) e empresa;
4. Outros assuntos correlatos ao trabalho, trazidos pelos componentes da CIPA ou por terceiros;
5. Local e data.
6. Assinatura.

MODELO DE ATA CIPA A REUNIÃO ORDINÁRIA/EXTRAORDINÁRIA

Ata de reunião número...../2024

Aos.....(data e local e hora)

Mencionar o parque fabril

Realizou-se a reunião mensal da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, que contou com a presença dos seguintes membros:

(nominar todos);

Observar a participação de terceiros, informando eventual qualificação e o motivo pelo qual participou.

Abrindo os trabalhos às..... (horas) o Sr. Presidente determinou a leitura da ata da reunião anterior, realizada em data de...../...../2024, cuja leitura foi feita em voz alta por.....(mencionar a pessoa). Colocada em discussão, foi referida ata aprovada pelos srs. Presentes, com as seguintes emendas ou aditamentos ou observações. Transcrever tudo.

Sendo então por todos assinada.

Passando à ordem do dia ou pauta, foram estudadas e discutidas as seguintes sugestões:.....foram postas em prática, no último período as seguintes medidas:.....

A seguir, foram trazidos à baila os acidentes sofridos, doenças do trabalho, assédio e outros pontos importantes da discussão.

Relatar em ata todos os eventos ocorridos, sem exceção.

Por fim, dada a palavra ao Sr. Presidente, fez as considerações finais, agradeceu a todos e determinou o encerramento dos trabalhos, às....horas. Ocasão em que, marcou data para a nova reunião e de que todos saíram cientes os presentes. Adicionar, local e data.

Eu, Secretário, lavrei a presente ATA que, após discutida e aprovada, vai subscrita por todos os membros presentes.

Local e data.....

Assinaturas

CAPÍTULO III

C I P A: PROCEDIMENTOS DO PROCESSO ELEITORAL

- a) Edital de Convocação;
- b) Edital de divulgação dos inscritos;
- c) Eleição;
- d) Elaboração da ata de eleição;
- e) Escolha pelos titulares eleitos e indicados dos cargos de: presidente, vice-presidente e secretários;

- f) Instalação e posse dos eleitos, CIPA;
- g) Elaboração da ata de instalação e posse;
- h) Elaboração do calendário de reuniões mensais;
- i) Cadastro da CIPA no DSS, com cópia ao Sindicato;
- j) Agendamento de curso para os cipeiros;

CIPA PRINCIPAIS PRAZOS

1. Início do processo eleitoral:
 - a) No mínimo 60 dias antes do término do mandato em curso.
 - b) Edital de convocação – comunicar ao Sindicato
2. Inscrições de candidatos à CIPA - a) No mínimo 15 dias para inscrições
b) No mínimo 45 dias antes do término do mandato em curso.
3. Divulgação dos inscritos – no dia seguinte ao término das inscrições.
4. Campanha dos inscritos – 7 dias do término das inscrições.
5. Eleição – No mínimo 30 dias do mandato em curso.
6. Instalação e posse da CIPA – Com mandato em curso, no dia seguinte após o término do mandato. CIPA inicial, após apuração da eleição.
7. Protocolo das atas e calendário de reunião mensal – 10 dias após instalação e posse.
8. Curso para cipeiros – antes da posse da nova CIPA, no caso de CIPA inicial, até 30 dias após a posse.
9. Realização do curso – Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho – parceria com o Sindicato e outros;

CIPA MODELO DE INSCRIÇÃO DO CANDIDATO **Inscrição para candidatos à membro da CIPA** **Para a gestão:..../....**

Unidade Fabril. (mencionar – fábrica: matriz ou filial).....

O (A)Sr. (a).....

Registro de empregado nº.....

Data de admissão.....

Cargo.....

Setor.....

Data.....

CIPA EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA ELEIÇÃO DA CIPA (ato 1)

Através do presente EDITAL, ficam convocados os trabalhadores e trabalhadoras, com vínculo empregatício, para inscrição de candidatos à eleição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.

De acordo com a Lei, Portarias e NR5, a eleição será realizada em escrutínio secreto no dia.....das.....às.....horas, Unidade Fabril. (mencionar – fábrica: matriz ou filial).

A inscrição dos candidatos para o certame terá início dia.....e término dia.... no setor....

A divulgação dos inscritos será feita logo após o término das inscrições.
Os interessados, favor procurar a comissão eleitoral:.....
Local e data.

CIPA EDITAL COMPLEMENTAR (ato2)

Conforme editais de convocação de eleição, apresentaram (inscrições) e serão votados os seguintes candidatos:

- 1).....
- 2).....
- 3).....

Local e data.

Subscreve a comissão eleitoral.

CIPA ATA DE ELEIÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES DA CIPA

Gestão:...../.....

Unidade fabril:.....

Aos..... dias do mês de..... de....., com a presença dos senhores:

- 1).....
- 2).....
- 3).....

Instalou-se a mesa receptora dos votos às..... horas, e o sr. Presidente da mesa declarou iniciados os trabalhos.

Durante a votação, verificaram-se as seguintes ocorrências:

.....
.....

Após a apuração chegou-se ao seguinte resultado:

Nº de votos!

Titulares:

- 1.....assinatura.....
- 2.....assinatura.....
- 3.....assinatura.....Suplentes:.....
- 1.....assinatura.....
- 2.....assinatura.....
- 3.....assinatura.....

Às... horas, o Sr. Presidente declarou encerrados os trabalhos, verificando-se que compareceram..... empregados na presença de quantos desejassem.

E, para constar, mandou o sr. Presidente da mesa fosse lavrada a presente ata, por mim assinada..... Secretário, pelos membros da mesa e pelos eleitos, titulares e suplentes.

Presidente.....

Secretário.....

MODELO DE CÉDULA ELEITORAL

UNIDADE FABRIL:

ELEIÇÃO DA CIPA – GESTÃO..../.....

Vote em (1) representante para compor a CIPA (marque com um X em um quadro)

- Nome do candidato – setor – apelido – nome social
- Nome do candidato – setor – apelido – nome social
- Nome do candidato – setor – apelido – nome social

Ata de Abertura e Fechamento de URNA

Eleição da CIPA da fábrica.....
Nome do mesário.....
Data.....
Nº da Urna.....
Nº de votos colhidos.....
Horário de abertura da urna.....
Horário de fechamento.....

Assinatura do mesário



**Ata de instalação e posse da CIPA –
Comissão Interna de Acidentes e Assédio
Gestão..../.....**

Unidade Fabril:.....

Aos.....dias do mês de.....do ano de....., nesta cidade de....presente o representante da empresa, e os demais integrantes do processo eleitoral, pelo presidente da mesa, conforme lista de presença, reuniram-se para instalação e posse da CIPA, desta fábrica, conforme estabelece a legislação em vigor.

O Sr....., presidente da sessão, tendo convidado a mim,.....para Secretário da mesa, declarou aberto os trabalhos, lembrando a todos os objetivos da reunião, quais sejam: “instalação e posse dos componentes da CIPA, titulares e Suplentes. Continuando, declarou instalada a Comissão e empossados os representantes da administração.

Titulares:

1.....ass.....

2.....ass.....

3.....ass.....

Suplentes:

1.....

2.....

3.....

Em ato contínuo, declarou empossados os representantes da CIPA eleitos pelos empregados.

A seguir, foi eleito para Presidente da CIPA o Sr. (a).....

e para Vice- Presidente o Sr. (a).....

Também para 1º secretário (a).....

E segundo secretário (a).....

Nada mais havendo a se tratar, o Sr. Presidente da Sessão deu por encerrada a reunião, lembrando a todos o período da gestão da CIPA ora instalada será de UM (1) ano a contar da presente data. Para constar, lavrou-se a presente ata, que lida e aprovada, vai assinada por mim, Secretário, pelo Presidente da Sessão, e por todos os representantes eleitos e/ou designados, inclusive os suplentes.

Presidente da sessão:.....

Secretário da mesa:.....

OBS: esse trabalho não tem o condão de suprir todas as necessidades de informações sobre CIPA, porém, constitui-se numa pequena colaboração aos trabalhadores do ramo da borracha!!!

Lembrando, que o Departamento Jurídico do Sindicato, estará sempre à disposição dos companheiros e companheiras, para auxiliar no que for necessário.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu artigo 163, garante a obrigatoriedade da Constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

A Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977, alterando em parte o artigo 163 da CLT, regulamentou as atribuições, a composição e o funcionamento da CIPA.

Por sua vez a Carta Magna, de 1988 em seu artigo 10, II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, deu “status” constitucionais ao tema.

Como visto, há vasta legislação editada em proteção aos direitos e deveres, dos trabalhadores (as) no ambiente do trabalho.

Frisamos ainda, a existência de ampla jurisprudência que acompanha e renova a cada momento o posicionamento dos nossos Tribunais. Podendo citar algumas: “Súmula 676 do STF, Súmula 339 do TST”.

***Nova denominação, por força da Lei nº 14.457/2022 –
Comissão Interna de Proteção de Acidentes e de Assédio.***

Foi sancionada em 21 de setembro de 2022 a Lei 14.457/2022 que institui o Programa Emprega + Mulheres. A intenção é promover um ambiente seguro para as mulheres. Essa Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criando um programa destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Para isso, torna obrigatórias medidas que permitam o apoio à parentalidade, à qualificação feminina e ao retorno a suas atividades após a licença-maternidade.

Além desses temas relevantes, a Lei traz alterações na CIPA, que passa a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, com o propósito de promover um ambiente livre de assédios de todos os tipos ou seja, a CIPA deverá adotar medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no ambiente de trabalho, conforme acima tratado.

Assim, ao vincular a nova Lei a CIPA, a norma exige que empresas com mais de 20 empregados adotem uma série de medidas para prevenir e combater o assédio sexual, moral e outras formas de violência no trabalho. Com o objetivo de proteger homens e mulheres no ambiente de trabalho.

É de suma importância frisar, que referido instituto, entrou em vigor em 23.03.2023 ou seja 06 (seis) meses após sua promulgação.

Referida norma não alterou a NR5 – de forma sistemática, tanto que não houve alteração no que concerne ao mandato do cipeiro, estabilidade, garantia contra demissões arbitrárias e sem justa causa.

É bom lembrar que referida Lei em comento, não alterou o artigo 10, II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mantendo o “status” constitucional do tema.

Assim, o integrante da CIPA representante dos empregados, tem garantia de emprego (DURANTE O MANDATO), e mais um ano após o encerramento deste.

Por fim, há matéria sumulada garantindo estabilidade inclusive, aos suplentes da CIPA – Súmulas 676/STF; Súmula 339 do TST OJ-6 da SDI-II.

Por assim dizer, a CIPA estará alinhada aos princípios da preservação da vida, promoção da saúde do trabalhador, proteção à mulher no tocante ao assédio moral e sexual dentre outras proteções.

Nessa conformidade, a CIPA passará a ser um instrumento a mais em proteção do trabalhador no ambiente de trabalho.

DISPOSIÇÃO DE LEI:

Artigo 163 (CLT) – Será obrigatória a Constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

As empresas privadas, públicas e órgãos governamentais que possuam empregados regidos pela CLT, ficam obrigadas a organizar e manter em funcionamento uma (CIPA), com o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Alinhada com os princípios da preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador, a CIPA é uma comissão formada por integrantes indicadas pelo empregador e membros eleitos pelos empregados, independentemente de filiação sindical ou associativa, em cada estabelecimento da empresa. A CIPA é regulada pela legislação citada e a NR/5, que trata do dimensionamento, processo eleitoral, treinamento e atribuições da CIPA de acordo com a atividade econômica e o número de empregados da empresa ou planta fabril.

Principais atribuições da CIPA: 1) identificar os riscos dos processos do trabalho; 2) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva; 3) participar da implantação e controle de qualidade necessárias; 4) realizar verificações periódicas nos ambientes e condições de trabalho; 5) divulgar e promover o cumprimento das normas de reguladoras, acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde do trabalho; 6) requisitar informações do empregador; 7) noticiar ao Sindicato e MP, quando solicitado, as condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores, entre outras atribuições.

Ao fazer uma denúncia ao Ministério Público, ou ao seu Sindicato de Classe, para que tomem algumas providências acerca da denúncia e / ou reclamação. É garantido ao denunciante total SIGILO das informações prestadas.

Artigo 164 (CLT), a CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação, de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

Parágrafo 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados:

Parágrafo 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão

eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente aos empregados interessados.

OBS: As regras de organização da CIPA são previstas na NR5.

O mandato de duração da CIPA tem duração de um ano, permitida uma reeleição.

Aplica-se a regra aos suplentes.

Aliás, é o que reza o Artigo 165 e parágrafo único da CLT.

Artigo 165 – (CLT) – Os titulares da representação de empregados nas CIPAS não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único – Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Aos titulares da CIPA eleitos (representantes dos empregados), será garantida a estabilidade no emprego, durante a qual não poderão ser demitidos. Conforme prevê o artigo 10, II, a, do ADCT. Somente em casos de Justo despedimento.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

“Art. 10.

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;”

No tocante aos suplentes da CIPA, a jurisprudência firmou entendimento de que os membros “suplentes”, eleitos gozam de estabilidade, da mesma forma que os titulares. Aliás, é o que diz a Súmula 339, I do C. TST.

CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988.

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Sobre o tema CIPA o Supremo Tribunal Federal, se manifestou editando a Súmula 676.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal se firmou no sentido de que a estabilidade provisória de emprego, prevista na alínea 'a' do inciso II do art. 10 - Ato das Disposições Transitórias estende-se ao empregado eleito na condição de suplente do cargo de direção de comissão interna de prevenção de acidente, e nesse contexto editou a Súmula/STF nº676.

SÚMULA 676 “A garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, a, do

ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA).”

Me permitam fazer uma observação! A Súmula 339 II – **“Consolida entendimento de que a garantia de emprego do CIPEIRO eleito não lhe pertence, mas à categoria de empregados que o elegeu e que ele representa.”** Por essa razão, a sua garantia de emprego não sobrevive à extinção do estabelecimento (empresa) para o qual fora eleito membro da CIPA. O mesmo se diz para o caso em que o trabalhador, de maneira desavisada, tenta ou pretenda rescindir o seu contrato, para ser indenizado.

Por último, tratamos da NR5 - refere-se a uma **norma regulamentadora que define os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)**. Sua proposta é prevenir acidentes, doenças, assédio moral e sexual, associadas ao trabalho, a fim de garantir a preservação da vida e promoção da saúde dos trabalhadores (as).

A norma exige que empresas com mais de 20 empregados adotem uma série de medidas para prevenir e combater o assédio sexual, moral e outras formas de violência no trabalho, prevenir doenças e acidentes, essa é a regra.

Exceção feita às empresas que operam com até 20 empregados nos seus quadros. Essas empresas, estão sujeitas a uma ferramenta de proteção ao trabalhador (a) diferente da CIPA. Mais simples é verdade, mas ao mesmo tempo eficiente e eficaz. Estamos tratando do instituto do DSS – Diálogo Semanal de Segurança. É uma das ferramentas de segurança do trabalho mais simples e, ao mesmo tempo, eficientes para uma organização pequena. Ela consiste em pequenos encontros entre a equipe da Segurança do Trabalho e os trabalhadores (as) ou entre o encarregado e sua equipe de trabalho.

Assim, o DSS é entendido como um dos determinantes de saúde são fatores que contribuem para o estado atual de uma pessoa ou população, pelo aumento ou redução da probabilidade de ocorrência de doença, acidente ou morte prematura e evitável.

Para aplicar todas as regras da **NR5** é necessário que as empresas contem com um SESMET – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Esse grupo de profissionais é responsável por orientar empresas e trabalhadores quanto a todos os procedimentos e regras relacionadas à saúde e segurança do trabalho.





**SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE
BORRACHA, PNEUMÁTICOS E AFINS**



ACESSE AS MÍDIAS DIGITAIS DO SINTRABOR E FAÇA PARTE DA NOSSA REDE DE COMUNICAÇÃO

SINDICATO DOS BORRACHEIROS DA GRANDE SÃO PAULO E REGIÃO

SINDICATO | DEPARTAMENTOS | BENEFÍCIOS | NOTÍCIAS | FILIAR-SE | ATRIBUIÇÃO | FALE CONOSCO | ÁREA RESTRIITA

7 de agosto

PROMOVA COM BEM DE QUE RESU...

Sindicato dos Borracheiros da Grande São Paulo e Região

O TRABALHADOR E SUA FAMÍLIA EM 1º LUGAR

Google Play

Download on the App Store

DIGITE SINTRABOR NO GOOGLE PLAY OU APP STORE E BAIXE O NOSSO APLICATIVO PARA VOCÊ TER ACESSO A SUA CARTEIRINHA VIRTUAL

**Conecte-se, curta, compartilhe,
acompanhe, assista e baixe...**



www.sintrabor.org.br



[Instagram.com/sintraborsp/](https://www.instagram.com/sintraborsp/)



[facebook.com/sintrabor](https://www.facebook.com/sintrabor)



[@TVSINTRABOROFICIAL](https://www.youtube.com/@TVSINTRABOROFICIAL)