

# CURSOS DE CURTA DURAÇÃO

# FORMAÇÃO SINDICAL



**WILSON CERQUEIRA CONSULTORES ASSOCIADOS | WCCA**

Educação Continuada – Relações Sindicais/Trabalhistas e Comportamental

Central de Atendimento - + 55 019 3025-7266

educacao@wcca.com.br | [www.wcca.com.br](http://www.wcca.com.br)

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA COMPORTAMENTAL**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [CURSOS DE CURTA DURAÇÃO]

**WILSON CERQUEIRA CONSULTORES ASSOCIADOS**

---

A **Wilson Cerqueira Consultores Associados (WCCA)** iniciou suas atividades em 1981, com o objetivo de qualificar e educar profissionais para a Administração Privada do país.

Este escopo se ampliou ao longo dos anos, aumentando sua atuação para o campo das Ciências Comportamentais e Trabalhistas.

Ao longo destes últimos 35 anos, a WCCA se especializou em Relações Sindicais e Trabalhistas, e temos atuado junto ao mercado das seguintes formas:

- Programas de Capacitação, Educação e Treinamentos Abertos e “*In Company*”;
- Seminários e Cursos de aperfeiçoamento e de formação profissional, levando a nossa vivência e tecnologia de gestão aos diversos segmentos da economia;
- Projetos de Consultoria e Assessoria em Relações Sindicais e Trabalhistas e Educação para Liderança junto a Grandes Empresas e Sindicatos Patronais.

A WCCA busca desenvolver melhores índices de Qualidade, de Produtividade e de Lucro de seus clientes, aplicando seus princípios através de 2 focos de ações:

- Ações sobre o alvo – PESSOAS
- Ações sobre o alvo – SISTEMAS ORGANIZACIONAIS

Por tudo isto é necessário evoluir as PESSOAS, para que possam atuar como gestores efetivos de SISTEMAS e Agentes de Mudanças.

## FORMAÇÃO SINDICAL

### PREPARAÇÃO DOS GESTORES PARA LIDAR COM O SINDICALISMO INTERNO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

---

#### 1. DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

---

Este treinamento será desenvolvido em **MÓDULOS** e em cada módulo de treinamento, **objetivos específicos**, sempre ligando os assuntos nos **objetivos globais do programa**, consolidando as competências que um gestor deverá ter para administrar no dia a dia os conflitos produzidos pelos representantes do sindicato: dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores, cipeiros, etc.

#### 2. PREMISSAS

---

- 2.1 A modernização trabalhista da área aplicada no congresso estabeleceu representantes dos trabalhadores, o que exigirá que os gestores utilizem ferramentas adequadas para a administração dos conflitos que serão produzidos no âmbito da empresa e nas relações com o sindicato.
- 2.2 Empresas com mais de:
- De 200 até 3000 funcionários – terão 3 representantes;
  - De 3000 até 5000 funcionários – terão 5 representantes;
  - Mais que 5000 funcionários – terão 7 representantes.

#### 3. OBJETIVOS DESSA FORMAÇÃO

---

- Preparar os gestores para administrarem diariamente as Relações com os seus sindicalistas num modelo de cogestão oficial, através da representação interna, semelhante a sua Comissão de Fábrica.
- Desenvolver “lideranças” com padrões adequados de conduta, posicionando-as como Administradoras do Capital e do Trabalho.
- Capacitar os gestores para o preenchimento dos “espaços vazios” que possam ser explorados pela ação sindical interna.
- Desenvolver a percepção dos gestores para a prevenção de conflitos com esses representantes.
- Conscientizar os gestores da vital importância da preparação organizacional para enfrentar as demandas sindicais que serão desenvolvidas por estes representantes internos.
- Criar condições para maior embasamento informativo sobre as relações sindicais e suas tendências futuras.

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA COMPORTAMENTAL**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [CURSOS DE CURTA DURAÇÃO]

- Transmitir aos participantes as situações reais vividas pela **WCCA** em greves e negociações com sindicatos em diversas empresas, através de conteúdos eminentemente práticos e atuais.

#### **4. METODOLOGIA DE ENSINO**

---

Exposição oral, estudos de casos e dinâmicas de grupo.

#### **5. CONTEÚDO DOS MÓDULOS**

---

##### **5.1. MÓDULO I**

- O SINDICALISMO NATURAL / ESPONTÂNEO PRODUZIDO PELOS LÍDERES NATURAIS, FRENTE AS INSATISFAÇÕES NÃO ADMINISTRADAS PELOS GESTORES.
- OS LÍDERES NATURAIS - A BASE DO PROCESSO DE MOBILIZAÇÃO SINDICAL INTERNA.

##### **- OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conscientizar os gestores que a ação sindical espontânea é privilégio dos recursos humanos conscientizados e não necessariamente dos Sindicatos, existindo potencialmente em todos segmentos do trabalho.
- Mostrar que os representantes eleitos pelos funcionários, terão como objetivo legal, atuar frente a todos os conflitos e insatisfações que afetarem os grupos de trabalho.

##### **- TÓPICOS ABORDADOS**

- As insatisfações como combustível da mobilização interna e seus desdobramentos.
- O desenvolvimento interno da ação sindical natural, através dos líderes naturais.
- A formação dos líderes naturais e sua consolidação como influenciadores dos demais funcionários.
- A Teoria Alfa e os principais tipos de insatisfações no ambiente da empresa:
  - Alfa 1 – Insatisfações estruturais que são produzidas pela empresa;
  - Alfa 2 – Insatisfações de relacionamento com os gestores;

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA COMPORTAMENTAL**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [CURSOS DE CURTA DURAÇÃO]

- Alfa 3 – Insatisfações oriundas de fora da empresa.
- O papel dos gestores como identificadores das insatisfações e como administradores de pessoas de recursos humanos.
- Como identificar e lidar adequadamente com os líderes naturais.

**5.2. MÓDULO II**

- O SINDICALISMO IDEOLÓGICO PRODUZIDO POR SINDICATOS/ ATRAVÉS DA COMISSÃO DE EMPREGADOS, OU COMISSÕES DE FÁBRICA, OU DIRIGENTES SINDICAIS, OU CIPEIROS, ETC.
- AS ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO SINDICAL INTERNO.

**- OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Demonstrar a origem e o desdobramento da ação ideológica dos Sindicatos dentro das organizações, através de seus representantes internos.

**- TÓPICOS ABORDADOS**

- A ação ideológica sobre os líderes naturais e demais funcionários.
- Como se desenvolve a amplificação das insatisfações pelos representantes internos.
- Como se desenvolve o processo de mobilização com a redução do limite de tolerância dos recursos humanos.
- Quais as “portas de entrada” do sindicalismo externo dentro das empresas.

**5.3. MÓDULO III**

- SINDICALISMO INTERNO E EXTERNO - MODELO DE ATUAÇÃO NA GESTÃO DA PRODUÇÃO E DOS RECURSOS HUMANOS.

**- OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Demonstrar como se dá o desdobramento da ação ideológica dos Sindicatos dentro das organizações.

**- TÓPICOS ABORDADOS**

- A formação do sindicalismo interno x a influência do sindicalismo externo.

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA COMPORTAMENTAL**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [CURSOS DE CURTA DURAÇÃO]

- Como são adotados os líderes naturais: sua atuação no sindicato e a consolidação perante os demais funcionários.
- A ação de politização sobre os líderes naturais.
- Os líderes ideológicos / politizados: formação e consolidação.
- Como deve ser a ação desmobilizadora dos gestores perante a ação sindical interna e externa.
- A dinâmica da interação do sindicalismo interno: ideológicos × naturais × gestores.
- Como desmobilizar a ação sindical interna via gestores.

**5.4. MÓDULO IV**

- GREVE – COMO PREVENIR E DESMOBILIZAR NUM PROCESSO DE SINDICALISMO INTERNO.
- PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS.

**- OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Ampliar a percepção dos gestores para que, conhecendo os vários tipos de greves, possam identificá-las e agir preventivamente na sua desmobilização.

**- TÓPICOS ABORDADOS**

- Os principais tipos de greves: como identificá-los e controlá-los.
- Como são desenvolvidas as fases de mobilização interna.
- A adesão e a mobilização interna e como se processam no dia-a-dia do trabalho.
- Como prevenir e desmobilizar as greves em sua empresa.
- Como são desenvolvidos os testes de adesão e mobilização, e como desmobilizar as ações sindicais internas durante todo o ano e não somente em épocas da PLR ou da data-base.

**5.5. MÓDULO V**

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA COMPORTAMENTAL**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [CURSOS DE CURTA DURAÇÃO]

- COMO LIDAR DIARIAMENTE COM A CO-GESTÃO QUE SERÁ PRODUZIDA PELOS REPRESENTANTES SINDICAIS DOS FUNCIONÁRIOS, CIPEIROS, DIRIGENTES SINDICAIS, EVITANDO CONFLITOS DESNECESSÁRIOS QUE AFETEM O CLIMA, A PRODUTIVIDADE, A QUALIDADE, ETC.

**- TÓPICOS ABORDADOS**

- Como serão desenvolvidas as interferências dos representantes dos funcionários na gestão dos processos de produção e nos níveis de gestão.
- Como estabelecer interlocutores capacitados para a administração diária dos conflitos gerados pelos representantes dos funcionários.
- Como regulamentar minimamente a mobilidade e a atuação dos representantes dos funcionários no dia-a-dia do trabalho.
- Como estabelecer padrões e procedimentos dos gestores para a administração e a convivência diária com os representantes dos funcionários.

**6. CARGA HORÁRIA**

---

- 16 horas em 2 dias intercalados (quinzenais).