

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM RELAÇÕES SINDICAIS E TRABALHISTAS

PREMISSAS

- Torna-se necessário especializar os Gestores e Analistas de RH em Relações Sindicais, atualizando-os conceitualmente para a prática de uma moderna administração do atual modelo sindical.
- Torna-se necessário preparar os demais gestores (Produção, Materiais, Administração) para estabelecerem um relacionamento adequado e profissional com os Dirigentes Sindicais, Cipeiros, Estáveis etc.
- A administração moderna de uma empresa exige que os cargos de chefia utilizem ferramentas adequadas para o relacionamento sindical interno, evitando assédio moral e conflitos desnecessários.

OBJETIVOS

- Embasar tecnicamente os níveis de gestão e Analistas de RH em Relações Sindicais;
- Preparar os gestores de Produção etc., para administrarem situações conflitivas produzidas pelo relacionamento sindical interno (CIPAS, Dirigentes Sindicais, estáveis etc.);
- Preparar tecnicamente a área de RH para as negociações com o Sindicato (Data base, PLR etc.);
- Embasar tecnicamente os gestores de RH, Produção e outros para prevenirem e administrarem possíveis greves;
- Preparar os gestores para o desenvolvimento de processos de prevenção e de correção dos conflitos sindicais.

PÚBLICO-ALVO

- Executivos que tenham envolvimento com as relações sindicais e relações trabalhistas, que atuem nas empresas ou nos sindicatos patronais.
- Gerentes de RH, Analistas de RH e Relações Trabalhistas, Gestores de produção, Supervisores, Coordenadores, Líderes, Advogados e demais profissionais ligados a Medicina e Segurança do Trabalho.

Observação:

Estes treinamentos são específicos e exclusivos para pessoas que representam os interesses empresariais, será vedada a participação de pessoas ligadas diretamente ou indiretamente a movimentos sindicais dos trabalhadores.

DESENVOLVIMENTO DA ESPECIALIZAÇÃO

- A especialização será desenvolvida em 09 (nove) SEMINÁRIOS independentes, totalizando 13 dias de atividades:

SEMINÁRIO I

A ESTRUTURA E AS ATIPICIDADES DO ATUAL MODELO BRASILEIRO VERSUS O SISTEMA SINDICAL CLÁSSICO – 01 DIA

SEMINÁRIO II

SINDICALISMO NATURAL: COMO SE DESENVolvEM INTERNAMENTE ATRAVÉS DAS LIDERANÇAS NATURAIS – 01 DIA

SEMINÁRIO III

SINDICALISMO IDEOLÓGICO: COMO SE DESENVOLVE EXTERNAMENTE (SINDICATOS) E INTERNAMENTE, ATRAVÉS DOS DIRIGENTES SINDICAIS E DAS CIPAS – 01 DIA

SEMINÁRIO IV

SINDICALISMO INTERNO: A RESULTANTE NATURAL MAIS A RESULTANTE IDEOLÓGICA AFETANDO O CLIMA E A GESTÃO DA PRODUÇÃO.

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE RELAÇÕES SINDICAIS E TRABALHISTAS VISANDO REGULAR AS DIVERSAS SITUAÇÕES DO SINDICALISMO INTERNO E EXTERNO – 01 DIA

SEMINÁRIO V

GREVE: COMO PREVENIR E DESMOBILIZAR – 01 DIA

SEMINÁRIO VI

COMO ADMINISTRAR DIARIAMENTE AS INFLUÊNCIAS PRODUZIDAS PELOS: REPRESENTANTES DOS FUNCIONÁRIOS, CIPEIROS, DIRIGENTES SINDICAIS, ESTÁVEIS OU DELEGADOS SINDICAIS – COMISSÃO DE FÁBRICA – 01 DIA

SEMINÁRIO VII

FORMAÇÃO DE EQUIPES DE NEGOCIADORES PATRONAIS: PREPARAÇÃO TÉCNICA E PRÁTICA PARA TODAS AS SITUAÇÕES DE NEGOCIAÇÃO – 02 DIAS

SEMINÁRIO VIII

COMO ADMINISTRAR DIARIAMENTE AS INFLUÊNCIAS QUE PRODUZEM CONFLITOS SINDICAIS EM SEGURANÇA, SAÚDE, QUALIDADE DE VIDA E NA GESTÃO DE RH PELOS: CIPEIROS, DIRIGENTES SINDICAIS, ESTÁVEIS, DELEGADOS SINDICAIS OU COMISSÃO DE FÁBRICA. – 01 DIA

SEMINÁRIO IX

PROJETOS E PROCESSOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PREVENTIVA E PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS SINDICAIS – 04 DIAS

METODOLOGIA EM SALA DE AULA

- Exposições técnicas;
- Exercícios práticos vivenciais;
- Simulações de situações de conflito;
- Dinâmicas de grupo.

SEMINÁRIO I

FORMAÇÃO FUNDAMENTAL EM RELAÇÕES SINDICAIS

“AS ESTRUTURAS E AS FORMAS DE ATUAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO”

1. OBJETIVOS

- Mostrar a estrutura, as atipicidades e a forma de atuação do atual modelo sindical brasileiro em relação ao modelo sindical clássico (OIT – Organização Internacional do Trabalho).
- Mostrar como o processo do Sindicalismo Espontâneo é desenvolvido internamente pelas Lideranças Naturais.
- Mostrar o processo de avaliação permanente das insatisfações pela teoria α .
- Mostrar como o Sindicalismo Ideológico é desenvolvido internamente (Sindicatos) e internamente através dos Dirigentes Sindicais, dos Estáveis e da CIPA.
- Mostrar como agir diariamente perante as ações sindicais internas e externas.

2. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- A estrutura e as atipicidades do atual modelo sindical brasileiro x o modelo sindical clássico.
- A organização sindical brasileira:
 - Legitimidade.
 - A estrutura verticalizada.
 - Federações, Confederações X Centrais Sindicais.
 - As Centrais e formas de atuação.
- A estratégia da atuação sindical:
 - Modelo de atuação interna e externa.
 - Os delegados sindicais de base.
 - Pontos de interação sindical junto às empresas, a sociedade, o governo e o poder político.
 - Sindicalismo paralelo.
- As consequências da Unidade Sindical no atual modelo brasileiro.
- Delegações Sindicais e grupos de fábrica.

SEMINÁRIO II
SINDICALISMO NATURAL: COMO SE DESENVOLVEM INTERNAMENTE
ATRAVÉS DAS LIDERANÇAS NATURAIS

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- O que é a ação sindical natural e espontânea produzidas a partir das insatisfações.
- Como se desenvolve a ação sindical natural e espontânea.
- Como administrar a influência sindical espontânea produzida pelos Líderes Naturais.
- A teoria das insatisfações (Teoria Alfa) e sua importância na avaliação do clima organizacional.
- A consistência dos ângulos de insatisfação (α_1 , α_2 e α_3) e como administrá-los via chefia e via área de RH.
- A relação sindical ideológica com o ângulo α .

SEMINÁRIO III

**SINDICALISMO IDEOLÓGICO: COMO SE DESENVOLVE EXTERNAMENTE (SINDICATOS) E
INTERNAMENTE, ATRAVÉS DOS DIRIGENTES SINDICAIS E DAS CIPAS**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- Como se desenvolve externamente (Sindicatos) e internamente através dos Dirigentes Sindicais, Estáveis e Cipeiros e Líderes Naturais adotados pelo Sindicato.
- Como se processa a ação sindical diária para o desenvolvimento da adesão e da mobilização.
- Como prevenir e administrar as ações sindicais internas.
- Como se processa a comunicação sindical através da orelha esquerda do trabalhador x o processo de comunicação empresarial através da orelha direita.
- As operações de mapeamento sindical interno.
- O êmbolo da desmobilização x o êmbolo da mobilização sindical

SEMINÁRIO IV

SINDICALISMO INTERNO: A RESULTANTE NATURAL MAIS A RESULTANTE IDEOLÓGICA AFETANDO O CLIMA E A GESTÃO DA PRODUÇÃO

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- A resultante diária e as influências nos processos organizacionais da ação sindical ideológica somada a ação espontânea desenvolvida internamente pelos líderes naturais.
- Tipos e formas de atuação sindical interna (Cipeiro, Dirigente Sindical, Estáveis).
- Formas de adoção do Líder Natural para uma possível politização.
- Tipos de liderança natural e suas caracterizações.
- Diferenças da forma de atuação do Líder Natural para o Líder Ideológico.
- O confronto produzido pelo Sindicalismo interno com os gestores.
- Estudos de casos.

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE RELAÇÕES SINDICAIS E TRABALHISTAAS VISANDO REGULAR AS DIVERSAS SITUAÇÕES DO SINDICALISMO INTERNO E EXTERNO

1. OBJETIVOS

- Demonstrar como estabelecer uma linha de relacionamento com o Sindicato de Trabalhadores;
- Como estabelecer uma linha adequada de relacionamento com os Cipeiros, Dirigentes sindicais e Estáveis que atuam como simpatizantes do Sindicato;
- Como desenvolver políticas e procedimentos adequados em relações sindicais

2. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

MODULO I – Definições gerais das linhas de relacionamento

- Política branda ou paternalista de relacionamento – adequações e inadequações;
- Política dura de relacionamento – adequações e inadequações;
- Política de cogestão – adequações e inadequações;
- Política de relacionamento Integrado – adequações e inadequações
- Política de reforço ao “peleguismo” – inadequações
- Política de soluções casuísticas – inadequações

contato@wcca.com.br – (19) 3017-4772 / (19) 9.9294-0751

MODULO II – Políticas internas para Gestão Sindical

- Em relação às insatisfações dos colaboradores (α_1 , α_2 e α_3) e alavancadas pelos Sindicatos;
- Em relação a abertura de pontos já acordados na Convenção ou no Acordo Coletivo;
- Em relação a dias perdidos em greves;
- Em relação às assembleias solicitadas pelo Sindicato e em relação ao tempo perdido em assembleias;
- Em relação às indisciplinas em períodos de greve;
- Em relação ao funcionamento da CIPA, em relação aos Dirigentes Sindicais que trabalham;
- Em relação ao processo de negociação da PLR ou Acordo Coletivo;
- Em relação a panfletagem interna e em relação aos gestores e a empresa.

SEMINÁRIO V

GREVE: COMO PREVENIR E ADMINISTRÁ-LAS

1. OBJETIVOS

- Demonstrar como se desenvolvem todos os tipos possíveis de greves internas e externas.
- Demonstrar como preveni-las e administrá-las para a solução rápida do impasse.

2. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- Definições de cada tipo de greve e como ocorre o e seu desenvolvimento interno / externo.
- Greves quanto a percepção: sutis ou ostensivas.
- A relação do processo de mobilização x o processo de adesão.
- A Abusividade ou não de cada movimento.
- Como se desenvolvem as greves sutis e as greves ostensivas.
- Como prevenir e administrar os testes de adesão e de mobilização sindical.
- O que é o ponto de inflexão de uma greve: como produzi-lo para encerrar rapidamente o movimento.
- A alta e a baixa mobilização sindical e suas influências nas decisões de RH.
- Como proceder nas greves externas com ou sem piquete.
- Como proceder nas greves internas:
 - De **baixa adesão e alta mobilização** e de **alta adesão e de alta mobilização**
- A Greve: As ações jurídicas e operacionais
- Greve: Estudos de casos e procedimentos.

SEMINÁRIO VI

COMO ADMINISTRAR DIARIAMENTE AS INFLUÊNCIAS PRODUZIDAS PELOS: CIPEIROS, DIRIGENTES SINDICAIS ESTÁVEIS OU DELEGADOS SINDICAIS/COMISSÃO DE FÁBRICA

1. PREMISSA

- Torna-se necessário preparar a área de RH para lidar adequadamente com as influências produzida pela ação sindical interna.

2. OBJETIVO

- Embasar tecnicamente os níveis de chefia e analistas de RH para lidarem com as influências geradas nos processos de gestão dos recursos humanos pela ação sindical desenvolvida por elementos estáveis ligado ao sindicato: Dirigentes sindicais / Delegados sindicais, cipeiros, estáveis por doença, comissão de fábrica/empregados.

3. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- O problema da representação sindical na empresa
- As influências dos representantes sindicais:
 - Na CIPA
 - Na área de segurança do trabalho
 - Na área de medicina do trabalho
 - Na gestão dos benefícios: transporte, assistência médica e alimentação
 - No processo de produção
 - Na jornada de trabalho/horas extras
 - Na administração de RH: faltas, atestados, indisciplina etc.
- O sindicalismo paralelo e suas consequências no relacionamento com os funcionários e com o sindicato oficial.

SEMINÁRIO VII

FORMAÇÃO DE EQUIPES DE NEGOCIADORES PATRONAIS: PREPARAÇÃO TÉCNICA E PRÁTICA PARA TODAS AS SITUAÇÕES DE NEGOCIAÇÃO

1. PREMISSA

- Tendo em vista a livre negociação o ano todo, somado à negociação nas épocas da data base e de participação nos Resultados/Lucros e o aumento da representatividade das classes trabalhadoras, torna-se imprescindível às organizações manterem equipes internas habilitadas na condução de negociações (mesmo fora da data base), prontas para administrar de forma justa e harmônica as reivindicações dos seus colaboradores durante todo o ano.

2. OBJETIVOS

- Fornecer os fundamentos da negociação coletiva para os elementos que participarão como negociadores internos ou patronais, ressaltando aspectos legais, administrativos, preparatórios, táticos e preventivos.
- Conscientizar os participantes sobre a importância das medidas preparatórias quer nas épocas de convenção coletiva, PLR, bem como no dia-a-dia.
- Preparar os negociadores para enfrentarem situações reais, através de práticas simuladas de negociação, desenvolvendo equipes altamente profissionalizadas.
- Preparar Gestores para o convívio diário com as possíveis situações de negociação com os Sindicatos ou Comissão de Empregados.

3. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

MÓDULO CONCEITUAL

- A negociação coletiva nas datas bases e a sua legislação básica.
- O campo da negociação coletiva no dia-a-dia, na Participação dos Lucros, nas Convenções e Acordos Coletivos.
- Estratégias utilizadas para minimizar as restrições impostas aos Negociadores Patronais.
- Áreas de confronto pessoal na mesa de negociação;
- A limitação dos negociadores patronais, imposto pela capacidade de mobilização sindical para a greve.
- O confronto dos poderes de barganha sindical x patronal.
- Como analisar as pautas sindicais e se preparar estrategicamente e gerencialmente para uma negociação.

- Auditoria e análise de acordos anteriores, visando a correção de cláusulas que precisam ser renegociadas.
- A equipe de negociadores: atributos e formação técnica.
- O programa de comunicação interna em épocas de negociação.
- O planejamento geral da negociação
- O posicionamento das empresas/entidades patronais frente às Assembleias Gerais, para o estabelecimento das políticas e limites adequados de negociação.
- As ações preventivas em épocas de negociação.
- Como conduzir a negociação para um bom acordo para ambas as partes.

MÓDULO PRÁTICO – SIMULAÇÃO – 2º DIA

- Preparo real de uma pauta para definição de uma estratégia de negociação.
- Determinação da negociabilidade das reivindicações.
- Estabelecimento das formas de negociação.
- Elaboração do planejamento e das táticas de negociação.
- Cuidados e preocupações do bom negociador.
- Os aspectos psicológicos e como evitar o descontrole emocional durante as negociações.
- Exercício real de negociação coletiva: equipe patronal x equipe sindical.

SEMINÁRIO VIII

COMO ADMINISTRAR DIARIAMENTE AS INFLUÊNCIAS QUE PRODUZEM CONFLITOS SINDICAIS EM SEGURANÇA, SAÚDE, QUALIDADE DE VIDA E NA GESTÃO DE RH PELOS: CIPEIROS, DIRIGENTES SINDICAIS, ESTÁVEIS, DELEGADOS SINDICAIS OU COMISSÃO DE FÁBRICA.

1. OBJETIVO

- Mostrar as posturas incorretas da empresa que produzem os conflitos sindicais.

2. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Embasar tecnicamente os níveis de chefia e analistas de RH para lidarem com as influências geradas nos processos de Segurança, Saúde, Qualidade de Vida e gestão dos recursos humanos pela ação sindical desenvolvida por elementos estáveis ligado ao sindicato: Dirigentes sindicais / Delegados sindicais, cipeiros, estáveis por doença, comissão de fábrica/empregados.

- ✓ As influências dos representantes sindicais: – Na CIPA – Na área de segurança do trabalho – Na área de medicina do trabalho – Na gestão dos benefícios: assistência médica e alimentação – No processo de produção – Na jornada de trabalho/horas extras – Na administração de RH: faltas, atestados, indisciplina etc.
- ✓ As influências jurídicas que produzem conflitos Sindicais na Gestão de RH: Estabilidade de Emprego, Doença Profissional, Acidente de Trabalho, Indenizações, etc.
- ✓ As influências jurídicas: – Na gestão da área de medicina do trabalho; – Na gestão dos estáveis por doenças ocupacionais – Na gestão da CIPA – No assédio moral – Nas sindicâncias em relação às situações conflitivas.
- ✓ No papel do ministério público, da justiça do trabalho e do ministério do trabalho.

SEMINÁRIO IX

PROJETOS E PROCESSOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PREVENTIVA E PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS SINDICAIS

1. OBJETIVOS A SEREM ATINGIDOS

- Mostrar como estabelecer um processo de Comunicação Integrada para a difusão das informações que desmobilizam ações impensadas, que possam levar a rupturas com os Sindicatos.
- Mostrar como estabelecer um processo dinâmico de identificação e de adoção dos Líderes Naturais, permitindo um relacionamento melhor das chefias com os seus grupos de trabalho, evitando deixar espaço que possa ser preenchido pela ação sindical.
- Dar os parâmetros para o acompanhamento permanente do clima organizacional, estabelecendo na área de RH rotinas de prevenção dos conflitos sindicais.
- Mostrar como estabelecer um processo de diagnóstico e de avaliação permanente das insatisfações que afetam o ambiente de trabalho, buscando solucioná-las ou dar respostas que harmonizem os conflitos detectados.
- Mostrar como estabelecer um comitê gerencial de relações trabalhistas.
- Mostrar como estabelecer um plano para prevenir ou administrar um processo de greve.

2. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- Como desenvolver um processo de Comunicação Integrada:
 - Processos de comunicação situacional;

- Processos de relacionamento integrado empresa / colaborador
- Processo de comunicação institucional que desenvolvem no colaborador o orgulho de pertencer a esta empresa e o comprometimento com os problemas organizacionais.
- Como desenvolver um levantamento para identificação dos líderes naturais.
- Como estabelecer a função RT / Relações Sindicais, através de um processo constante de Ouvidoria Interna.
- Como estabelecer em nível gerencial um Comitê de RT / RS, visando administrar previamente e corrigir as insatisfações que possam produzir rupturas sindicais.
- Como organizar um plano para prevenção e administração de uma greve.

3. METODOLOGIA

- A metodologia aplicada para o desenvolvimento deste curso, está alinhada aos **modernos conceitos de andragogia**, que possibilita a absorção de conhecimentos através da **aplicação prática** destes conhecimentos.

4. PROFESSORES

- A equipe que desenvolveu este curso é formada por **Consultores Especialistas** em cada uma das disciplinas.
- São **profissionais experientes** no relacionamento sindical.
 - Nossa equipe está comprometida em qualificar profissionais para que sejam **agentes de mudança** dentro das suas organizações.