



**SECRETARIA NACIONAL  
DE FORMAÇÃO SINDICAL  
RELATÓRIO DE ATIVIDADES  
PERÍODO 2013 A 2016**





**FUNDADOR:**

Luiz Antonio de Medeiros

**PRESIDENTE:**

Paulo Pereira da Silva (Paulinho)

**SECRETÁRIO-GERAL:**

João Carlos Gonçalves (Juruna)

**SECRETÁRIO DE RELAÇÕES SINDICAIS**

Geraldino dos Santos Silva

**TESOUREIRO:**

Ademir Lauriberto Ferreira

**DIRETORIA EXECUTIVA:**

**Abraão Lincoln Ferreira da Cruz**  
**Adalberto Souza Galvão**  
**Anderson Teixeira**  
**Antonio de Sousa Ramalho**  
**Antonio Silvan Oliveira**  
**Arnaldo Gonçalves**  
**Carlos Antonio Figueiredo Souza**  
**Carlos C. Lacerda**  
**Eliana Aparecida C. Santos**  
**Elmo Silveira Léscio**  
**Eunice Cabral**  
**Fernando Destito Francischini**  
**Francisco Soares de Souza**  
**Geraldino dos Santos Silva**  
**Gidalvo Gonçalves Silva**  
**Hebert Passos Filho**  
**Helena R. da Silva**  
**Jamil Dávila**  
**Jefferson Tiego da Silva**  
**João Batista Inocentini**

**José Lião**  
**José Pereira dos Santos**  
**Levi Fernandes Pinto**  
**Luiz Carlos Anastácio**  
**Luiz Carlos Gomes Pedreira**  
**Maria Auxiliadora dos Santos**  
**Melquíades de Araújo**  
**Miguel Eduardo Torres**  
**Milton B. de Souza Filho**  
**Nilton Rodrigues da Paixão Jr**  
**Nilton Souza da Silva (Neco)**  
**Paulo José Zanetti**  
**Paulo Roberto Ferrari**  
**Rubens Romão Fagundes**  
**Ruth Coelho Monteiro**  
**Valdir de Souza Pestana**  
**Valdir Pereira da Silva**  
**Walzenir Oliveira Falcão**  
**Wilmar Gomes dos Santos**



## Qualificar para crescer profissionalmente

As rápidas mudanças sofridas no cenário mundial geram transformações, sejam elas políticas, tecnológicas, econômicas ou sociais. No mundo do trabalho, essas alterações também se destacam, obrigando as empresas à adoção de novas estratégias para alcançar seus objetivos.

Essas mudanças tornaram o mercado de trabalho muito mais exigente e competitivo. E esta competitividade também atingiu os trabalhadores, o movimento sindical e, até, uma parte do empresariado, que percebeu que a solução estava na educação, na qualificação ou requalificação da mão de obra. E isto vem fazendo com que cada vez mais trabalhadores se preparem para os novos tempos.



A Força Sindical e seus filiados, visando à capacitação dos trabalhadores, sempre priorizaram cursos de qualificação/requalificação profissional, seminários e debates, por meio de sua Secretaria de Formação Sindical, tendo à frente o companheiro José Pereira dos Santos.

O cenário econômico atual do País também pesa desfavoravelmente contra aqueles menos capacitados profissionalmente. A crise no setor produtivo, com a paralisação da economia, com juros altos, crédito caro, produção em baixa, consumo retraído e o alto nível de desemprego (14,2 milhões de desempregados), faz com que os trabalhadores qualificados tenham preferência para ocupar postos de trabalho que ofereçam melhorias e paguem salários mais altos. Trabalhador capacitado profissionalmente produz mais e melhor, podendo manter a posição ocupada com chances reais de crescimento.

A Força Sindical vai continuar priorizando o combate aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais entre as nossas principais bandeiras de luta. É questão de honra tornar os ambientes de trabalho seguros e salubres, e ao mesmo tempo preparar trabalhadores para que possam exercer, com destreza, esta importante função.

Parabéns ao companheiro Pereira, secretário de Formação Sindical da Força, à sua Secretaria e a todos aqueles que, direta ou indiretamente, participam deste processo, pelos relevantes serviços prestados à classe trabalhadora e pelo fortalecimento de nossa Central.

**Paulo Pereira da Silva – Paulinho da Força**  
Presidente da Força Sindical e deputado federal





## Juntos, podemos mais.

Nestes últimos anos pudemos realizar um número razoável de atividades pela Secretaria Nacional de Formação Sindical, em todo o território nacional, por meio dos cursos de Formação de Lideranças.

No último Congresso da Força conquistamos uma importante vitória ao alocarmos recursos específicos para os cursos de formação. Sei que alguns dirão que fizemos pouco. Outros que fizemos muito. Eu digo que fizemos o possível.



Temos uma estrutura enxuta na Secretaria e, mesmo assim, realizamos 33 cursos de Formação de Lideranças em todas as regiões do Brasil e participamos de atividades de capacitação em Cuba em duas oportunidades. Tudo para que possamos cumprir, da melhor forma possível, a nossa missão de preparar os dirigentes para a execução de suas funções sindicais e cidadãs. Hoje em dia o líder sindical tem a obrigação de atuar de forma mais efetiva em todas as instâncias relativas à vida em sociedade. Não deve se colocar de forma alheia, ou em posições retrógradas, em temas de interesse coletivo como o racismo, homofobia, intolerância e outros temas "espinhosos".

No ano passado iniciamos a aplicação de um instrumental (perfil dos participantes) para que pudéssemos conhecer um pouco mais os dirigentes que participam dos cursos e saber suas opiniões sobre algumas questões relativas ao nosso meio. Por intermédio deste, por exemplo, confirmamos que a participação da mulher no meio sindical e, particularmente, nos cursos de formação, estava aquém do desejado (somente 24% de participação geral).

Também demonstrou que mais da metade dos participantes (55%) possuíam o ensino superior, sendo que 35% tinham o nível superior completo e 20% o incompleto. Isso demonstra que há uma preocupação dos dirigentes em preparar-se de forma concreta para o enfrentamento aos grandes desafios que se mostram num horizonte próximo, com tantas mudanças que estão sendo colocadas contra a classe trabalhadora pelo governo e pelo empresariado.

Estamos cientes de nossa responsabilidade e dispostos a continuar esta jornada, realizando a nossa missão da melhor forma possível, dando o nosso melhor para a continuidade das ações com os cursos de Formação de Lideranças e outras ações que possam ser efetivadas.

Juntos, podemos mais e vamos conquistar melhores condições de luta.

**José Pereira dos Santos**

Secretário Nacional de Formação Sindical





# Sumário

<b>Apresentação</b>	<b>6</b>
<b>Os cursos</b>	<b>8</b>
<b>Parceiros</b>	<b>9</b>
<b>Tabela dos cursos entre 2013 e 2016</b>	<b>12</b>
<b>Detalhamento de participação por região</b>	<b>13</b>
<b>Avaliações</b>	<b>18</b>
<b>Avaliações 2013 / 2014</b>	<b>18</b>
<b>Modelo de avaliação 1</b>	<b>18</b>
<b>Avaliações 2015</b>	<b>19</b>
<b>Modelo de avaliação 2</b>	<b>20</b>
<b>Modelo de avaliação 3</b>	<b>21</b>
<b>Avaliações 2016</b>	<b>22</b>
<b>Modelo de avaliação 4</b>	<b>22</b>
<b>Depoimentos participantes</b>	<b>24</b>
<b>Perfil dos participantes</b>	<b>26</b>
<b>Cursos em Cuba</b>	<b>39</b>
<b>Fotos das atividades</b>	<b>41</b>
<b>Conclusão</b>	<b>46</b>
<b>Equipe da Secretaria Nacional de Formação Sindical</b>	<b>47</b>





## Apresentação

No segundo semestre de 2013 teve início uma nova fase na Secretaria Nacional de Formação depois da aprovação, no 7º Congresso Nacional da Força Sindical, de uma verba específica para as atividades da Secretaria. Nessa época o secretário nacional de formação, José Pereira dos Santos, contava com uma equipe composta por Wilson Fava e Marlene Fernandes, em setembro houve a entrada de Carlos Mani na equipe. Em outubro, houve uma primeira atividade formativa em Goiânia. Logo depois, por motivos de reorganização interna, o Wilson saiu da Secretaria e foi para a Federação da Alimentação exercer as mesmas funções. Carlos Mani ficou em seu lugar e iniciou a reestruturação dos cursos de Formação de Lideranças.

Em novembro de 2013 realizamos a primeira atividade, em Santo Aleixo/RJ, como um embrião para os cursos futuros. Na ocasião já contávamos com a participação do Dieese, mas em forma de palestra, e da Plenavox, com o conteúdo de oratória voltado para sindicalistas. Foram três dias de atividades, sendo que no primeiro dia houve também uma palestra sobre Seguridade Social. Depois dessa experiência o trabalho foi aprimorado e adequado para se tornar mais agradável e dinâmico.

No primeiro trimestre de 2014 foram reavaliados os conteúdos e reestruturadas as atividades, sendo desenvolvida uma metodologia inclusiva e prática para a abordagem dos conceitos. Também passamos a contar com a participação efetiva do Dieese (que reestruturou o conteúdo de negociação coletiva, focando nas práticas); Diap (política) e a continuidade da Plenavox (oratória) nos cursos de Formação de Lideranças. Em 2014 foram realizadas oito turmas nas cinco regiões do País.

Na época optamos por realizar as atividades em 2 módulos, pois, desta forma, atenderíamos a uma mesma turma em duas ocasiões distintas, com conteúdos complementares. Foram realizadas 8 turmas neste modelo de atuação. No início parecia ser a melhor fórmula, pois os dirigentes teriam, ao final dos dois encontros, 80 horas/aula de atividades. Mas esta ideia se mostrou improdutiva, pois nas primeiras turmas do segundo encontro em 2015 houve muitas desistências. Assim, fomos obrigados a colocar novos participantes para completar os grupos. Só que estes novos alunos não tinham recebido a primeira parte dos conteúdos, criando um descompasso entre os remanescentes das turmas e os novos integrantes. Desta maneira esse modelo foi abandonado, pois o investimento se tornou muito alto para atender a um número restrito de dirigentes.

Em 2015 realizamos 16 turmas, sendo que 8 foram do módulo II (finalizando esse processo) e 8 do módulo único, modelo continuado a partir de então.

Um fato relevante é que no início de 2015 tivemos também a saída da Marlene Fernandes. Assim sendo, no início das atividades nesse ano, Mani assumiu também a organização das primeiras três turmas, além do trabalho como assessor técnico e facilitador.

No começo de abril Cristina Lima foi contratada para assumir as funções de assistente técnica, dando início a uma parceria profícua para a realização das atividades da Secretaria.

Em 2016 realizamos 8 turmas no segundo semestre. Em função da recessão que afetou todo o País, houve a necessidade de realizar alguns cortes orçamentários, diminuindo as atividades de todas as Secretarias e da própria Força Sindical. De qualquer modo, os cursos realizados atenderam às expectativas do momento. Nesse mesmo ano o Pereira licenciou-se para concorrer às eleições municipais em Guarulhos, como vice-prefeito; dessa forma, João Peres Fuentes, secretário nacional adjunto, acompanhou





as atividades nos Estados durante a sua licença.

Resumindo, nesse período, compreendido entre o final de 2013 e 2016, foram realizados 33 cursos de Formação de Lideranças em todo o Brasil. Um dos pontos elogiados por todos foi a descentralização na realização dos cursos. Dessa forma, tanto os dirigentes quanto nossa equipe tiveram a possibilidade de conhecer as diferentes realidades de cada cidade e Estado onde aconteceram as atividades, numa troca importante de informações e impressões.





## Os cursos

Atualmente os cursos são realizados em quatro dias consecutivos. Os dirigentes que moram fora do domicílio de realização das atividades ficam hospedados no mesmo hotel onde são realizadas as ações, bem como os facilitadores e o secretário nacional de formação.

Os conteúdos do curso de Formação de Lideranças foram pensados para abarcar, da melhor forma possível, temas de interesse geral da categoria.

As atividades se desenvolvem de segunda a quinta-feira, das 08h:30m às 17h:30m, sendo uma hora para o almoço. Todos os participantes realizam as refeições no mesmo local: almoço; coffee break (somente no período da tarde) e jantar.

### Os conteúdos são:

- Revolução Industrial/Movimento sindical
- Papel do sindicato e das lideranças sindicais
- Liderança e cidadania
- Política partidária
- Negociação coletiva
- Oratória

### As atividades são desenvolvidas de acordo com o cronograma abaixo:

dia	tema	horário	responsável
<b>domingo</b>	Chegada dos participantes de outras localidades e equipe técnica ao local das atividades	após as 15:00	Secretaria Nacional de Formação; Força Sindical dos Estados e sindicatos participantes
<b>segunda</b>	Formação sindical: movimento sindical, papel dos sindicatos e lideranças	08:30 às 17:30	Assessor Técnico e Facilitador da Secretaria Nacional de Formação, Carlos Mani
<b>terça</b>	manhã: Diap – Política	08:30 às 12:30	Consultores do Diap, Marcos Verlaine e Alysson de Sá Alves, em revezamento
	tarde: Liderança e Cidadania	13:30 às 17:30	Assessor Técnico e Facilitador da Secretaria Nacional de Formação
<b>quarta</b>	Dieese – Negociação coletiva	08:30 às 17:30	Consultores(as) do Dieese de cada região
<b>quinta</b>	Plenavox – Oratória	08:30 às 16:30	Consultoras da Plenavox: Márcia Menezes, Fátima Menezes e Cláudia Pacheco, em revezamento
	Encerramento, avaliação e certificação	16:30 às 17:30	Assessor Técnico e Facilitador da Secretaria Nacional de Formação





## Parceiros

Os cursos de Formação de Lideranças abarcam uma gama de temas de suma importância para o desenvolvimento e a atuação das lideranças sindicais. A secretaria conta com um grupo de parceiros com grande experiência nas áreas em que atuam e que foram especialmente convidados a participar e desenvolver conteúdos e metodologia para incrementar este processo.

### DIAP

A contribuição do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap), neste importante projeto da Força Sindical, reside no fato de tentarmos contribuir para aprimorar a formação política dos dirigentes que participam dos cursos. O trabalho consiste em dialogar sobre os fundamentos e conceitos básicos de política.

Os temas abordados são sobre: 1) Consciência Social Crítica; 2) Pilares do Estado brasileiro: democracia, República e presidencialismo; 3) Estado Democrático de Direito; 4) Fundamentos da República; 5) Luta política – direitos sociais; 6) Principais funções do Estado; 7) Organização do Estado: disposição dos Poderes para cumprir sua função; e 8) Organização política brasileira: os Poderes nos três níveis de governo.

O Diap foi fundado em 19 de dezembro de 1983, e estruturado para atuar nos Poderes da República, em especial no Congresso Nacional e, excepcionalmente, nas assembleias legislativas e câmaras de vereadores, no sentido da institucionalização, da transformação em normas legais das reivindicações predominantes, majoritárias e consensuais da classe trabalhadora. É um instrumento dos trabalhadores que foi idealizado pelo advogado trabalhista Ulisses Riedel de Resende, atual diretor-técnico da entidade.

Os consultores do Diap escalados para nossas atividades são Marcos Verlaine e Alysson de Sá Alves, que se revezam nas turmas.

<http://www.diap.org.br/>



**Marcos Verlaine**



**Alysson de Sá Alves**



## DIEESE

Fundado em 1955, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) foi criado pelo movimento sindical brasileiro com o objetivo de desenvolver pesquisas que subsidiassem as demandas dos trabalhadores. É mantido e dirigido por entidades sindicais das mais variadas categorias profissionais. Atualmente, possui mais de 700 filiados. Ao longo de mais de 60 anos de história, o DIEESE conquistou credibilidade nacional e internacional como instituição que desenvolve pesquisa, assessoria e formação voltadas para as entidades sindicais e os trabalhadores.

Desde o início dos anos 1970, a entidade realiza atividades de educação e formação sindical. Desde 2012, a Formação Sindical é parte do catálogo de cursos de extensão e de oficinas da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho, uma instituição criada para oferecer educação com o objetivo de resgatar a importância do papel do trabalho na sociedade, a partir da visão de quem trabalha.

Além dos cursos de extensão, a Escola oferece o primeiro bacharelado em Ciências do Trabalho, uma graduação de três anos, e, desde 2015, a pós-graduação Lato Sensu em Economia e Trabalho, que também pode ser feita por quem não possui curso superior, na modalidade extensão. A formação oferecida pela Escola de Ciências do Trabalho é resultado de um trabalho de educação feito sob medida, voltado para a formação da classe trabalhadora.

O DIEESE está realizando para a Força Sindical, em vários Estados, atividades voltadas para a Formação de Lideranças da entidade. Estas atividades, que têm como tema a Estrutura e o Processo da Negociação Coletiva, possibilitam uma reflexão sobre as regras que determinam a dinâmica da negociação coletiva no Brasil, o papel dos atores sociais e os desafios colocados para o movimento sindical. O DIEESE disponibiliza para o curso de Formação de Lideranças os facilitadores/supervisores de cada região.

Mais informações sobre o DIEESE e sobre a Escola DIEESE de Ciências do Trabalho podem ser obtidas nos sites <http://www.dieese.org.br/> e <http://escola.dieese.org.br/escola>.





## PLENAVOX

O dirigente sindical é um comunicador em potencial. Grande parte de suas atividades diárias são faladas (assembleias, sindicalizações, negociações, eventos e paralisações, dentre outras). No entanto, o aprendizado destas habilidades comunicativas acontece, na grande maioria, de maneira informal e intuitiva, com base na teoria da tentativa e erro. O risco deste processo acontecer assim, é que o tempo de melhora de desempenho é muito grande e sofrido. Muitas experiências ruins de fala podem acontecer até que o acerto ocorra. Além disto, muitos vícios inadequados de comunicação podem ser adquiridos e sedimentados, impactando negativamente na imagem pessoal e institucional.

A Plenavox Consultoria, valorizando as necessidades de comunicação do dirigente sindical, e com o objetivo de encurtar o tempo de aquisição e aprimoramento da performance comunicativa, desenvolveu, a partir de 2003, programas de treinamento em oratória sindical. Os nossos programas foram desenvolvidos com base na nossa expertise em comunicação humana aplicada às necessidades reais de comunicação destes líderes.

A inclusão do tema Oratória Sindical no curso de Formação de Lideranças da Secretaria de Formação da Força Sindical, nos permitiu oferecer aos participantes conceitos básicos e vivências das principais técnicas de oratória (postura corporal, tom de voz, articulação das palavras, conteúdo do discurso, vestuário e uso do microfone em diferentes situações). Num clima descontraído e interativo os participantes treinam as técnicas, tiram suas dúvidas, simulam situações do dia a dia e são corrigidos, quando necessário, para que possam aprender na prática. Um líder sindical com boa comunicação tem mais força de atuação e é um diferencial para o seu sindicato, sua categoria e sua central.

As consultoras da Plenavox, que participam em revezamento de nossas atividades na Secretaria, são Márcia Menezes, Cláudia Pacheco e Fátima Menezes.

[www.plenavoxconsultoria.com.br](http://www.plenavoxconsultoria.com.br)



Márcia Menezes



Cláudia Pacheco



Fátima Menezes



## Tabela dos cursos entre 2013 e 2016.

total	ano	quant ano	Estados	local	mês	data	inscritos	participantes	mulheres	módulo
1	2013	1	RJ	RJ	novembro	27, 28, 29	35	30	7	único
2	2014	1	SC, RS	SC	maio	12 a 16	39	30	6	módulo I
3		2	BA, MA, PI	BA	junho	2 a 6	35	33	12	módulo I
4		3	DF, GO, TO, MT, MS	DF	agosto	25 a 29	32	25	12	módulo I
5		4	AM, RR, RO, AC, AP, PA	DF	setembro	8 a 12	33	29	5	módulo I
6		5	CE, RN, PB, PE, SE, AL	PE		22 a 26	30	26	4	módulo I
7		6	ES, MG	ES	outubro	13 a 17	31	19	2	módulo I
8		7	SP	SP		20 a 24	27	19	5	módulo I
9		8	RJ	RJ	novembro	3 a 7	40	34	3	módulo I
10	2015	1	BA - MA - PI	MA	fevereiro	23 a 27	33	28	14	módulo II
11		2	SC - RS	RS	março	10 a 13	25	21	6	módulo II
12		3	DF - GO - TO - MT - MS	GO	abril	07 a 10	21	16	6	módulo II
13		4	AC-AM-AP-PA-RO-RR	AM		21 a 24	28	25	5	módulo II
14		5	BA - MA - PI	BA	maio	11 a 15	30	24	12	único
15		6	CE - RN - PB - PE - SE - AL	SE		26 a 29	28	22	4	módulo II
16		7	RS - SC	RS	junho	8 a 12	31	25	2	único
17		8	ES - MG	ES		22 a 26	37	31	10	módulo II
18		9	SP	SP	julho	27 a 31	41	27	7	módulo II
19		10	AM-AP-AC-PA-RO-RR	DF	agosto	10 a 14	34	29	5	único
20		11	RJ	RJ		24 a 28	35	31	3	módulo II
21		12	MS - MT - DF - GO - TO	MS	setembro	14 a 18	39	34	7	único
22		13	RN - SE - AL - PE - CE	RN		28/9 a 2/10	36	29	9	único
23		14	MG - ES	MG	outubro	26 a 29	32	28	3	único
24		15	SP	SP	novembro	03 a 06	30	23	4	único
25		16	RJ	RJ		23 a 27	33	27	7	único
26	2016	1	RS, SC, PR	PR	agosto	1 a 4	37	35	9	único
27		2	MS, MT, DF, TO, GO	DF		15 a 18	31	30	4	único
28		3	BA, AL, SE, PE	BA	setembro	29/08 a 01/09	32	28	8	único
29		4	AM, RR, RO, AC, AP, PA	DF		19 a 22	32	28	5	único
30		5	PB, CE, PI, RN, MA	RN	outubro	4 a 7	33	30	10	único
31		6	MG	MG		24 a 27	36	31	6	único
32		7	SP	SP	novembro	7 a 10	49	44	7	único
33		8	RJ, ES	ES	dezembro	5 a 8	37	29	11	único
<b>totais</b>							<b>1102</b>	<b>920</b>	<b>220</b>	

do total de inscritos, participaram dos cursos:

**83%**

do total de participantes, média da participação feminina:

**24%**

do total de participantes, média de participantes nas turmas:

**28**

Ao longo desse período pudemos atender a uma pequena parcela de dirigentes filiados à Força Sindical, mediante o número total de sindicatos; mas, se levamos em conta que as ações formativas anteriores não tiveram uma sequência como nos foi possibilitado ter, houve um ganho imenso. Nesse período pudemos azeitar nossa metodologia e obter um índice de aprovação extremamente positivo.

Houve uma boa participação dos dirigentes nos cursos de Formação de Lideranças, com uma média de 28 participantes por turma. Com relação à representação das mulheres nas atividades, estamos nos organizando para melhorar esse índice.

A Região Nordeste foi a que melhor se saiu na representação feminina nos cursos de Formação de Lideranças, mesmo assim ficou abaixo do mínimo de 30%.



**Abaixo, a participação feminina nos 33 cursos de Formação de Lideranças por região.**

	norte	nordeste	centro-oeste	sudeste	sul	Totais
Total participantes	111	220	105	373	111	920
Total mulheres	20	73	29	75	23	220
%	16%	28%	24%	16%	17%	24%

Média nacional de participação feminina: **24%**

A Força Sindical tem hoje por volta de 1.600 sindicatos filiados e representa mais de 1 milhão e oitocentos mil trabalhadores, segundo o nosso cadastro.

Sabemos que atendemos a uma pequena parcela de lideranças sindicais com as atividades formativas. Em uma conta "rasa", se cada sindicato tiver 14 dirigentes entre diretores e suplentes, número considerado para efeito de "proteção" legal, temos uma base de mais ou menos 22.400 dirigentes sindicais espalhados por todo o território nacional. De acordo com essa conta, com nossos cursos chegamos a atender, até agora, por volta de 4% desse contingente. Ou seja, há um longo caminho a ser percorrido para que possamos minimizar cada vez mais esse hiato.

Estamos preparados e dispostos a dar continuidade e amplitude a esse trabalho tão importante que vem sendo realizado sob a coordenação do Pereira.

## **Detalhamento de participação por região**

No decorrer desses anos realinhamos e adequamos a formação das turmas nas regiões, de acordo com o número de sindicatos de cada Estado, buscando um equilíbrio para que houvesse a melhor paridade possível nas formações.

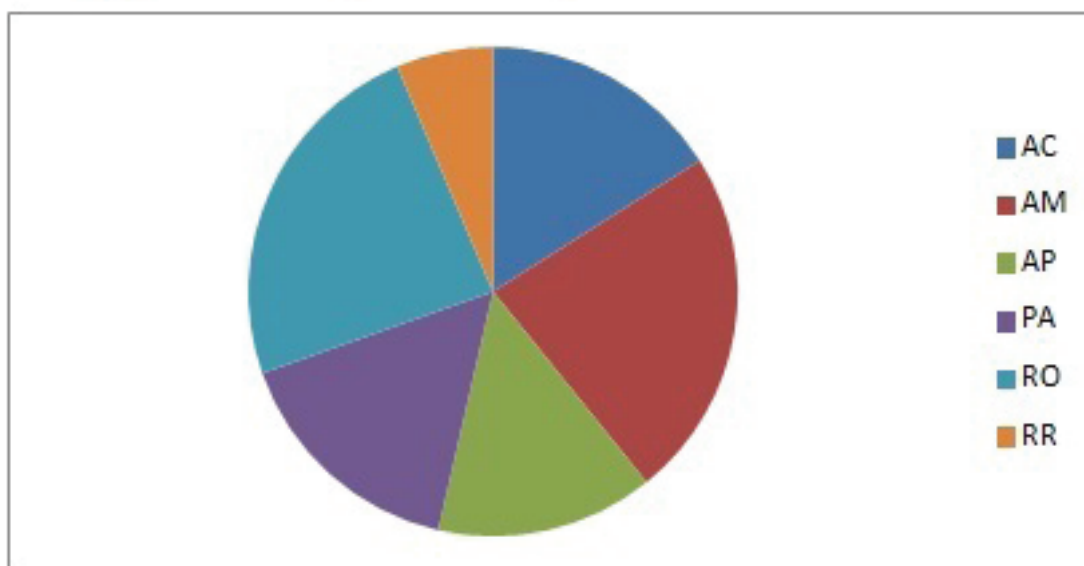
Sabemos que, perto do universo de dirigentes de sindicatos filiados à Força Sindical, é pequeno o número que conseguimos atender. Paradoxalmente, há Estados que relatam haver dificuldades em convidar os dirigentes para participar dos cursos. Em ocasiões diferentes, por exemplo, alguns Estados não encaminharam ninguém, assim como outros "reencaminharam" dirigentes que já haviam participado das atividades em outras turmas. Buscamos barrar esses para que pudéssemos dar oportunidade a outros. Os Estados que reenviam os mesmos dirigentes não o fazem por má-fé, mas, muitas vezes, pelo simples fato desses dirigentes estarem mais dispostos a participar desse tipo de atividade do que outras lideranças. A Cristina, assessora da Secretaria, fez um levantamento dos 33 cursos e listou todos os nomes dos participantes e faltantes (há casos de nomes inscritos em 3 oportunidades diferentes e faltantes em todos). Com este arquivo temos como evitar as duplicidades e, ao mesmo tempo, avaliar a participação por Estado nas atividades de formação.

Abaixo, segue o resumo das participações por Estado, com a relação dos números de inscritos e efetivos (participantes dos cursos). Os gráficos têm como base o número de inscritos.



## REGIÃO NORTE

ESTADO	INSCRITOS	EFETIVOS	Total inscitos	Total efetivos
NORTE			NORTE - TOTAL	
AC	20	17	125	11%
AM	29	25		
AP	18	13		
PA	20	20		
RO	30	26		
RR	8	8		
			109	12%



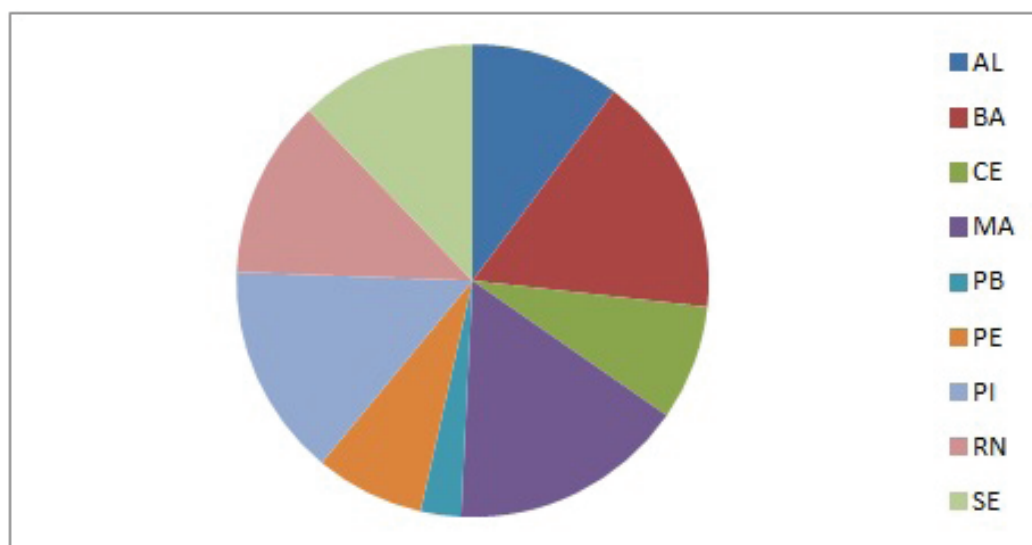
A Região Norte respondeu por 12% dos participantes efetivos, sendo que o Estado de Roraima não encaminhou nenhum dirigente em 2016.

Em virtude da dificuldade de locomoção entre os Estados na região, na maioria das vezes optamos por realizar os cursos em Brasília. Ao mesmo tempo em que facilita essa questão, nos traz outro problema, pois uma parte dos dirigentes aproveita a viagem para resolver pendências dos sindicatos nos órgãos governamentais, esvaziando a turma. Alguns têm o bom senso de ir, resolver e retornar para o curso, outros não.



## REGIÃO NORDESTE

ESTADO	INSCRITOS	EFETIVOS	Total inscitos	Total efetivos
NORDESTE			NORDESTE - TOTAL	
AL	26	23	254	23%
BA	42	36		
CE	20	18		
MA	41	34		
PB	7	5		
PE	19	18		
PI	37	29		
RN	31	27		
SE	31	29		



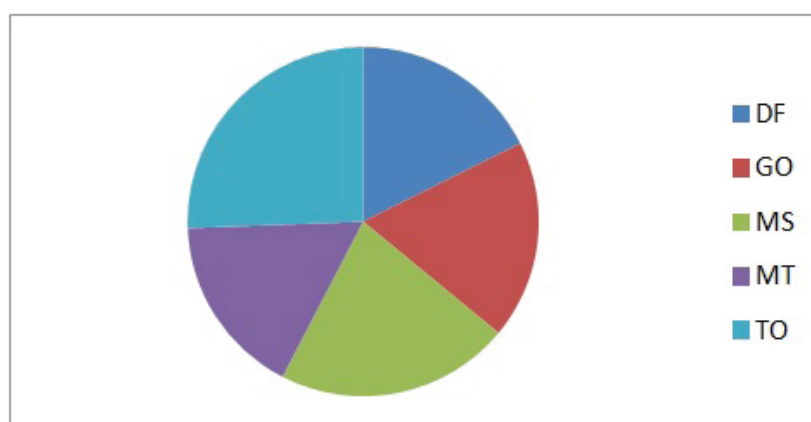
A Região Nordeste encaminhou 24% dos participantes efetivos nos cursos, sendo que a Paraíba é o Estado que menos enviou dirigentes para as atividades, não encaminhando ninguém no ano passado.

A região possui o maior número de Estados. Desta forma, foi dividida em duas turmas para que o número de dirigentes por Estado nos cursos não fosse muito diluído.



## REGIÃO CENTRO-OESTE

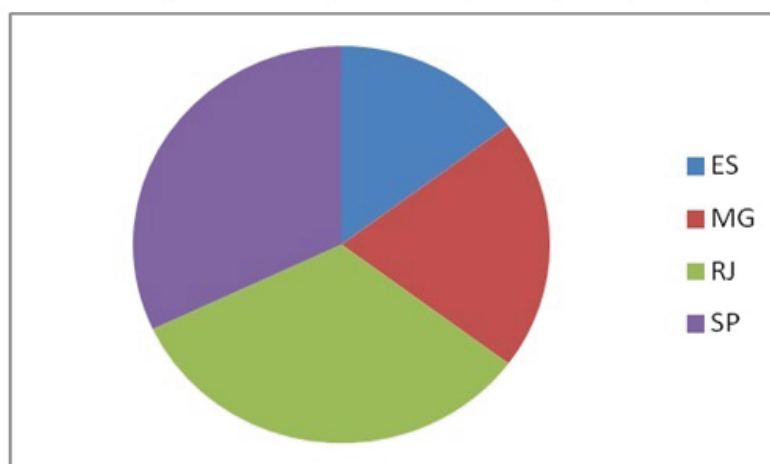
ESTADO	INSCRITOS	EFETIVOS	Total inscitos		Total efetivos	
CENTRO-OESTE			CENTRO-OESTE - TOTAL			
DF	22	19	125	11%	107	12%
GO	23	18				
MS	27	23				
MT	21	18				
TO	32	29				



O Centro-Oeste respondeu por 12% dos participantes. O Estado do Tocantins, apesar de aparecer como pertencente à Região Norte nos mapas, foi mantido no Centro-Oeste pela proximidade com os outros Estados da região, sendo responsável pelo maior número de dirigentes encaminhados e efetivos nos cursos dessas turmas.

## REGIÃO SUDESTE

ESTADO	INSCRITOS	EFETIVOS	Total inscitos		Total efetivos	
SUDESTE			SUDESTE - TOTAL			
ES	69	49	466	42%	374	40%
MG	95	82				
RJ	153	129				
SP	149	114				



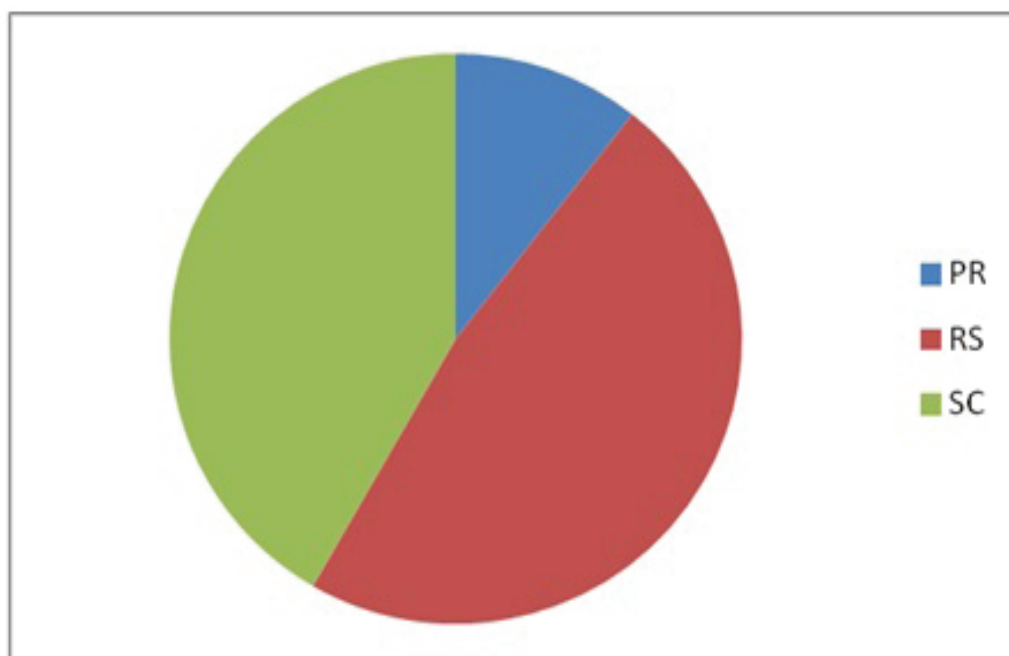




O maior número de sindicatos filiados à Força Sindical está na Região Sudeste, correspondendo aos 40% dos participantes efetivos nos cursos. O Rio de Janeiro tem o maior número de participantes com relação aos outros Estados em função do curso realizado em Santo Aleixo, em 2013.

## REGIÃO SUL

ESTADO	INSCRITOS	EFETIVOS	Total inscritos	Total efetivos
SUL			SUL - TOTAL	
PR	14	13	132	111
RS	63	50		
SC	55	48		



A Região Sul também respondeu por 12% dos participantes efetivos, sendo que o Estado do Paraná aderiu aos cursos da Secretaria somente no ano passado. Por isto, o menor número de dirigentes atendidos com relação aos outros Estados da região.

As estaduais, na maioria das vezes, têm privilegiado a participação nos cursos de dirigentes com cargos nas diretorias da Força nos Estados ou segmentos com influência na região. Ótimo, pois os prepara melhor. Ao mesmo tempo, é preciso abrir espaço para que os dirigentes dos sindicatos filiados à Força, mas sem representatividade dentro da organização, também tenham a oportunidade de participar das atividades. Temos notado esse ponto em todo o País. Os cursos podem ser aproveitados, inclusive, para estreitar a ligação e a relação entre os sindicatos e a Força, aproximando os atores sociais nas regiões.



## Avaliações

Durante o período relatado, de novembro de 2013 a dezembro de 2016, fizemos algumas adequações com relação às avaliações. Assim, algumas das perguntas foram remodeladas ou trocadas, de acordo com o interesse nas questões da época. No decorrer dos anos fomos adequando o questionário, o que impossibilita fazermos um apanhado único.

### Avaliações 2013 / 2014

Nesse período tivemos a participação de 247 dirigentes, sendo que 221 responderam à avaliação, o que perfaz 89% do total de participantes dos 9 cursos (1 em 2013 e 8 em 2014).

#### Modelo de avaliação 1

As questões abordadas na época foram:

1. O que você considera dos temas abordados?

ótimo	bom	regular	ruim
192	28	1	
87%	13%	0%	

2. Você considera que a sua participação no curso foi...

ótimo	bom	regular	ruim
91	123	7	
41%	56%	3%	

3. Você considera que a abordagem dos temas foi realizada de forma...

ótimo	bom	regular	ruim
176	44	1	
80%	20%	0%	

4. Você considera que a atuação dos facilitadores foi...

ótimo	bom	regular	ruim
194	26	1	
88%	12%	0%	

5. Você considera que a atuação dos participantes foi...

ótimo	bom	regular	ruim
108	101	12	
49%	46%	5%	

6. Como você avalia a infraestrutura disponibilizada para a realização do curso?

ótimo	bom	regular	ruim
117	84	20	
53%	38%	9%	



Com relação às questões que englobam o conteúdo dos temas, a abordagem destes e a atuação dos facilitadores, tivemos uma aprovação entre bom e ótimo de 100%.

Referente à participação individual e coletiva foram mais críticos. A ressaltar que os dirigentes estavam habituados a um estilo de curso mais expositivo. Desde o princípio nossa proposta foi trazer mais práticas e exposição dialógica para o desenvolvimento dos conteúdos. Desta forma a participação é necessária e adquire mais peso. Nesta nova metodologia de atuação eles também se tornaram mais críticos com relação às suas posturas pessoais; fato positivo, pois acabam exigindo mais de si e dos outros.

Quanto ao local do curso, há sempre dificuldades em contemplar de forma similar e adequada a seguinte equação: necessidades de infraestrutura do curso (sala de aula, alimentação e acomodações) X valor razoável, pois há muitas variáveis de uma localidade para outra. No curso realizado em Santo Aleixo/RJ, por exemplo, o local não foi ideal para as nossas atividades. O pessoal que nos atendeu foi extremamente simpático e prestativo, mas a infraestrutura era precária, pois não havia sala de aula, sendo que realizamos as atividades no restaurante, que é todo aberto. Agradável para as refeições, mas dispersivo para as atividades. Em todos os cursos são as estaduais que indicam os locais.

**Obs.:** Este item sempre traz aspectos positivos e negativos, pois para alguns a alimentação é boa, mas as acomodações não; para outros, o contrário. Em resumo, nunca contentamos todos, mas buscamos sempre local espaços que:

1. Possibilitem desenvolver as atividades de forma eficiente, com a infraestrutura necessária para a realização das atividades propostas;
2. Forneçam acomodações decentes, sem luxo, mas com conforto para um bom descanso depois de um dia de trabalho;
3. Ofereçam alimentação saudável e de boa qualidade;
4. Tenham um bom preço, pois, ao final, o que determina a contratação é esse quesito.

Na maioria das ocasiões conseguimos juntar esses 4 quesitos, em outras não. Quando não aprovados, tiramos os locais de nossa lista. Buscamos equacionar preço, funcionalidade e qualidade. A indicação é das estaduais, mas a contratação é realizada pela Força Sindical Nacional; o "fechamento" do local é realizado pelo departamento de compras, sob responsabilidade da Luana Costa, que busca a melhor maneira de conduzir as negociações visando o melhor para as ações e para a Força Sindical.

## **Avaliações 2015**

Nesse ano fizemos dois tipos de avaliações.

Nos primeiros cursos do módulo II nos interessava saber quais temas haviam sido mais interessantes para os grupos, no sentido de aprimorá-los em ações futuras; utilizamos esse modelo nos 5 primeiros cursos do módulo II. Portanto, a primeira questão foi com esse foco. Mas, depois da experiência em que tivemos problemas com o retorno dos dirigentes para o segundo módulo, abandonamos essa questão por entender que





não havia mais relevância. Assim, adotamos um modelo de avaliação que nos trouxesse os dados necessários para aquele momento, adotado em todos os outros cursos do ano de 2015.

## Modelo de avaliação 2

Este modelo de avaliação foi respondido por 95 participantes, de um universo de 112, nos primeiros 5 cursos do módulo II. A média de participação nestes cinco cursos foi de 22,4 participantes por turma, abaixo da média geral, e 85% dos participantes responderam às questões da avaliação.

1. Dos temas abordados nos dois módulos, qual o grau de importância você dá a cada um deles?	nº respostas
14% negociação - módulo I	13
19% negociação coletiva - Dieese - módulo II	18
16% movimento histórico (sindicalismo, revolução industrial, papel dos sindicatos - módulo I)	15
18% liderança e cidadania - módulos I e II	17
13% política partidária - Diap - módulo II	12
21% oratória - módulos I e II	20

2. Você considera que a sua participação no módulo II foi mais produtiva do que no módulo I?

sim	não	foi igual
66%	3%	31%
63	3	29

3. Você considera que a atuação dos participantes no módulo II foi...

ótima	boa	regular	ruim
80%	19%	1%	
76	18	1	

4. Você considera que a atuação dos facilitadores no módulo II foi...

ótima	boa	regular	ruim
80%	20%		
76	19		

5. Como você avalia a infraestrutura disponibilizada para a realização do módulo II?

ótima	boa	regular	ruim
60%	37%	3%	
57	35	3	

Com relação à questão número 1, nossa intenção era saber se os temas apresentados obtiveram aprovação e quais foram os mais interessantes para os participantes. De acordo com a amostragem, não houve uma grande diferenciação na aprovação entre os temas. Desta forma, entendemos que todos os conteúdos foram importantes para os dirigentes. Dentre esses temas, a ordem de interesse foi: oratória; negociação coletiva módulo II (Dieese); liderança e cidadania; movimento histórico; negociação módulo I e política, respectivamente.

Quanto à participação individual nas atividades, a maioria dos dirigentes (66%) con-



siderou que a sua atuação foi melhor no segundo encontro, uma vez que já estavam habituados à metodologia e havia uma predisposição favorável para essa continuidade dentre aqueles que retornaram.

Já a participação do grupo foi considerada ótima pela maioria, 80%, o que demonstra que havia uma unidade entre os participantes. Este ponto foi positivo no modelo com dois encontros, pois havia a expectativa pela continuidade e pelo reencontro com os seus pares.

A atuação dos facilitadores foi considerada ótima por 80%, e outros 20% consideraram boa, o que demonstra uma ampla aprovação na atuação destes.

Quanto ao local (infraestrutura), apesar de uma boa aprovação (60%), foi um ponto questionado, já que há sempre alguma dificuldade em um local ou outro, seja com acomodações, salas ou refeições.

### Modelo de avaliação 3

Essa nova configuração das questões foi aplicada nos outros 11 cursos de 2015. De 367 inscritos nessas turmas, houve 311 participantes e desses 95% (295 dirigentes) preencheram as avaliações.

Retiramos a primeira questão, sobre a ordem de preferência dos temas e focamos nas questões metodológicas. Nos baseamos no modelo de avaliação aplicado pelo Dieese, de quem também emprestamos a ideia das carinhas para ilustrar os quesitos, por considerarmos mais didático.



item	ótimo	bom	regular	ruim
1. tempo de duração	206 70%	78 26%	11 4%	
2. conteúdo	255 86%	40 14%		
3. metodologia	251 85%	42 14%	2 1%	
4. técnicas utilizadas	254 86%	40 14%	1 0%	
5. material didático	214 73%	73 25%	8 3%	
6. facilitadores	263 89%	32 11%		
7. organização	264 89%	27 9%	4 1%	
8. local	238 81%	32 11%	15 5%	10 3%



Os itens mais bem avaliados nesses 11 cursos foram os facilitadores e a organização, ambos com 89% de ótimos.

Os conteúdos, a metodologia e as técnicas utilizadas formam o segundo bloco de aprovação, bem próximos, com 86% de ótimos.

O tempo de duração sempre é motivo de discórdia, já que boa parte dos dirigentes gostaria que houvesse mais. Isto é interessante e também um paradoxo, pois quando aplicávamos o curso em dois encontros vários dirigentes faltaram ao segundo.

O local é outro item onde não há unanimidade, em função das questões já apresentadas. No caso dessa leva de cursos, as 10 avaliações de ruim foram por conta das instalações no RN, em Natal, que não corresponderam de forma satisfatória às nossas necessidades na ocasião.

O material didático teve uma aprovação menor, mesmo porque é distribuído propositalmente no último dia, para que, assim, os participantes se foquem nos facilitadores e nos conteúdos e não fiquem presos à apostila.

## Avaliações 2016

No ano de 2016 revimos novamente a avaliação e retomamos a questão da participação do grupo, que julgamos ser mais interessante de ser avaliado do que o material didático e as técnicas utilizadas (essa já faz parte da metodologia, portanto está contemplada).

## Modelo de avaliação 4

Nas 8 avaliações dos últimos cursos, tivemos a resposta de 229 dirigentes (90%), de um total de 254 participantes.



item	ótimo	bom	regular	ruim
1. Tempo de duração	129 56,30%	85 37,10%	14 6,10%	1 0,40%
2. Conteúdos	193 84,30%	36 15,70%		
3. Metodologia	176 76,90%	51 22,30%	2 0,90%	
4. Sua participação	133 58,10%	83 36,20%	13 5,70%	
5. Participação do grupo	175 76,40%	49 21,40%	5 2,20%	
6. Facilitadores	194 84,70%	35 15,30%		
7. Organização	194 84,70%	32 14,00%	3 1,30%	
8. Local	166 72,50%	47 20,50%	12 5,20%	4 1,70%



Todos os itens foram bem avaliados pelos participantes:

- Em todos os quesitos, os índices de ótimo e bom foram anotados entre 93% e 100% das opiniões;
- 100% dos participantes anotaram ótimo e bom para os quesitos facilitadores e conteúdos, o que demonstra a aceitação da linha de trabalho proposta, o desempenho dos facilitadores e a correção dos temas escolhidos;
- O segundo quesito mais bem votado foi metodologia, com 99% de ótimo e bom, reforçando a correção também na maneira de aplicarmos as atividades;
- O terceiro quesito mais bem votado foi organização, com 98,5% de ótimo e bom, o que comprova o trabalho bem elaborado e efetivado na realização dos cursos, tanto internamente quanto nos locais; sempre buscamos compartilhar e auxiliar um ao outro nas atividades, bem como sempre temos podido contar com o auxílio de outros departamentos internos da Força para a realização das atividades e o sucesso das ações, como a Luana, do departamento de compras, e o Renato, do almoxarifado/expedição;
- O quesito com avaliação mais irregular é quanto ao tempo de duração das atividades, já citados os motivos anteriormente;
- Quanto à participação individual e grupal, consideram que as suas participações têm menos peso do que a do grupo. Isto é interessante, pois o coletivo se faz a partir da contribuição individual, o que de certa maneira demonstra uma posição passiva, esperando que o outro aja por 'mim' e conduza as ações;
- Outro quesito que traz margem de reflexão, como colocado anteriormente, é quanto ao local; na maioria das vezes foram aprovados, mas houve locais que ficaram a desejar em termos de acomodações dos quartos, da sala de aula ou das refeições. Esse quesito interfere para o bem ou para o mal na aceitação do conjunto do trabalho.



**Sala de aula como referência, do Hotel Carlton/DF, com infraestrutura e tamanho adequados.**



## Depoimentos participantes

Abaixo, alguns dos depoimentos contidos nas avaliações:

- O conteúdo foi extremamente enriquecedor, em conteúdo e técnicas. Agradecer a oportunidade, pois aprender nunca é demais para os participantes que querem aprender sempre mais e mais, estar ligado a novas informações que surgem a cada momento e a cada dia e cada ano, são todos de grande valia para todos nós. Obrigado Força Sindical, equipe e diretoria.
- Excelente formação, que a cada período possa ser feito para que outros, da mesma base, sejam contemplados.
- Quero desde já parabenizar a Força, os organizadores e a todos pela escolha dos docentes que se empenharam para trazer um curso no nível elevado e de bons conteúdos. Muito grato!
- Esse é o primeiro curso que realizo após 9 anos no mundo sindical e me trouxe muito conhecimento e reflexão, de que precisamos evoluir cada dia mais. Muitas vezes as bases dos sindicatos ficam estagnadas nas raízes do passado e não evoluindo com a modernização atual. Gostaríamos que através desses cursos os dirigentes mudassem suas posturas com os trabalhadores.
- Obrigado pela grande contribuição, pois acrescentou muito para o desempenho das minhas atividades profissionais e pessoais.
- Agradecer a todos os colaboradores pela facilidade em transmitir os conteúdos propostos.
- Curso de excelente organização, de conteúdos riquíssimos, de facilitadores excelentes, de boa oratória e dinamismo. E sempre deixando um gosto de quero mais no conhecimento para o processo evolutivo das entidades sindicais. Espero poder participar de outros cursos como este para o bem evolutivo da entidade e da categoria.
- Curso excelente. Professores/facilitadores muito gabaritados. Recomendo que a cobrança seja maior para quem não participa. Cobrança deve ser e ocorrer financeiramente. O curso poderia ser para todas as capitais, assim, mais sindicalistas poderiam se preparar para o dia a dia no movimento sindical.
- Parabenizo pela iniciativa em capacitar as lideranças filiadas à Força Sindical, estarei sempre à disposição para participar dos próximos, que tenho certeza virão.
- Foi muito bom, cheguei com a mínima experiência e estou saindo fortalecido com todo o conhecimento adquirido.
- Estou muito satisfeito por ter participado deste curso, que foi de fundamental importância para eu abrir novos horizontes, onde, através deste conhecimento, eu possa multiplicar esse práticas de ensino dentro do sindicato ao qual represento. E na opor-







tunidade, agradeço à Força Sindical e a todos os instrutores do curso.

- O curso foi de grande importância para aperfeiçoar o conhecimento de todos, quebrar alguns tabus e barreiras e, principalmente, formar grandes lideranças e por fim nos dar energia para continuar com a luta pelos direitos dos trabalhadores.

- Este curso vem somar muito em meus conhecimentos na área sindical.

- Ótimo curso em poucas palavras (que nossos líderes preparados são mais fortes).

- Parabéns! Obrigado pelo convite!

- Eu gostei muito, algumas coisas foram ótimas, outras foram boas. Gostei muito do curso. Aprendi muita coisa. Pretendo passar para a base. Só isso.

- Todas as dinâmicas foram ótimas. Aprendizado 10. Companheiras e companheiros 10. Espero que outros cursos sejam incluídos nas bases estaduais em breve. Um abraço.

- Muito bom o conteúdo do que nós estudamos, foi muito proveitoso para minha categoria.

- Sugiro que o curso de oratória seja alterado na ordem para o início, visto que poderá ser exercitado durante o decorrer do curso.

- Existem conteúdos em que percebi, deveriam ser aplicados separados.

- Conseguimos ter uma visão de sindicalistas.

- Mostrou um conhecimento que jamais vou esquecer, que vou levar para o resto de minha vida.

- Foi muito bom estar aqui buscando mais experiência e conhecimento.

- Parabenizo os instrutores, qualidade, conhecimento, respeito, sabedoria na identificação das maiores dificuldades.

- Foi tudo ótimo, tem que ter mais vezes, pois tem muito jovem entrando para o movimento sindical.

- Muito boas todas as matérias apresentadas no curso, saio daqui mais fortalecido e com a vontade de me aprofundar mais no movimento sindical.

- Quando volta? Foi muito bom, aprendi muito. Parabéns.

- A duração deste curso de formação poderia ser elaborada de forma que cada tema tivesse uma maior duração. Assim, não ficaríamos tanto escravos do tempo. Mas foi muito bom.





## Perfil dos participantes

Outra mudança realizada por nós em 2016 foi quanto à aplicação de um instrumental visando conhecer melhor nosso público alvo. O “perfil dos participantes” foi elaborado pelo assessor técnico e facilitador da Secretaria, Carlos Mani, e pela consultora de oratória da Plenavox, Márcia Menezes.

Segue abaixo a compilação dos oito grupos desse ano, com uma breve avaliação sobre cada um dos quesitos propostos.

Total de perfis preenchidos: 238 (29,75 por turma e 96% do total de participantes). Somente 6 participantes dos 8 cursos em 2016 não preencheram a folha de perfil.

### Escolaridade:

0	analfabeto	0%	0%
15	primeiro grau incompleto	6%	11%
10	primeiro grau completo	4%	
16	ensino médio incompleto	7%	34%
65	ensino médio completo	27%	
48	superior incompleto	20%	55%
84	superior completo	35%	

A maior parte dos dirigentes que participaram dos cursos possui uma boa formação educacional, haja vista que mais da metade (55%) possui o ensino superior completo (35%) ou incompleto (20%). Dos participantes, são poucos aqueles que concluíram ou não somente o primeiro grau (11%), sendo que menos da metade (34%) possui o ensino médio, completo ou não. Por meio dos dados acima, podemos ver que há uma preocupação destes em buscar uma melhor qualificação educacional formal, o que é extremamente positivo e se reflete em uma melhor preparação para liderar os processos em suas organizações.

### Sexo:

Masculino	176	74%
Feminino	62	26%

Este é um dos dados a melhorar, pois não conseguimos alcançar o índice minimamente proposto de 30% de participação feminina, embora tenha sido levemente superior ao índice geral de participação feminina nas 33 turmas (24%). Em todos os cursos reforçamos, junto às estaduais, a necessidade de colocarmos mais mulheres nos cursos de formação. Mas, infelizmente, a realidade nas atividades é a mesma pela qual passam a maior parte dos sindicatos. Sempre falamos a respeito durante as aulas e são muitas as justificativas dadas pelos dirigentes, desde falta de interesse das mulheres até a questão do machismo existente no meio e, infelizmente, disseminado na mentalidade da maior parcela da população de forma geral. Para o próximo ano vamos buscar alinhar e solicitar o apoio da Secretaria da Mulher para arremeter mais mulheres para as ações de formação, como forma, inclusive, de ação afirmativa quanto a essa questão. Nesse ano elas já nos auxiliaram em vários momentos, senão o índice seria ainda menor.



### Idade:

1	18 a 20 anos	0%	11%
6	21 a 25 anos	3%	
20	26 a 30 anos	8%	
15	31 a 35 anos	6%	54%
39	36 a 40 anos	16%	
38	41 a 45 anos	16%	
37	46 a 50 anos	16%	31%
41	51 a 55 anos	17%	
20	56 a 60 anos	8%	
13	61 a 65 anos	5%	3%
4	66 a 70 anos	2%	
2	acima de 70 anos	1%	1%
2	não declararam	1%	

De acordo com o Estatuto da Juventude, sancionado em 2013, considera-se jovem no Brasil todo o cidadão que tem entre 15 e 29 anos de idade. Neste sentido, percebe-se como é baixo o índice de participantes jovens nos cursos e, consequentemente, no movimento sindical. Não tem havido atrativos para que eles se aproximem e façam parte da área. De um lado é reflexo do próprio meio sindical, que tem uma grande longevidade como norma entre seus líderes, tanto que boa parte destes (85%) estão compreendidos na faixa etária que vai dos 30 aos 65 anos de idade, a etapa mais produtiva e combativa da vida laboral. Há vários motivos para essa longevidade. Por exemplo, a partir do momento em que o trabalhador entra no movimento sindical ele é taxado como um 'ente perigoso', ou seja, será perseguido no trabalho e fora dele, pois 'com certeza' trará problemas para a empresa onde trabalha – é função do líder sindical lutar por conquistas e melhores condições de trabalho, representando os outros trabalhadores, para isto ele tem a proteção da lei. Sendo assim, uma vez líder sindical, sempre líder sindical. Outros motivos também se somam a este, como a má reputação de alguns sindicalistas, alimentada pelos nossos adversários e, muitas vezes, pelas más ações dos próprios líderes sindicais, que dão, dessa maneira, munição contra a própria categoria. Temos que abrir as portas e acolher os jovens e mulheres para que, assim, o movimento sindical possa se renovar e buscar novas maneiras de agir e pensar o seu futuro.





### Tempo de atuação no meio sindical:

menos de 6 meses	14	6%
entre 6 meses e 1 ano	13	5%
entre 1 e 2 anos	27	11%
entre 2 e 3 anos	10	4%
entre 3 e 4 anos	21	9%
entre 4 e 5 anos	19	8%
entre 5 e 6 anos	22	9%
entre 6 e 7 anos	6	3%
entre 7 e 8 anos	13	5%

61%

entre 8 e 9 anos	9	4%
entre 9 e 10 anos	6	3%
entre 10 e 11 anos	15	6%
entre 11 e 12 anos	6	3%
entre 12 e 13 anos	4	2%
entre 13 e 14 anos	6	3%
entre 14 e 15 anos	2	1%
entre 15 e 16 anos	16	7%
*mais de 17 anos	29	12%

39%

\*17, 18 (3), 20, 22 (2), 24 (2), 25 (3), 27, 30 (2), 31, 42 (3), 44

Os dados acima são corroborados pelo anterior, quando falamos sobre a longevidade das lideranças sindicais, 12% dos participantes dos cursos têm mais de 17 anos de atuação (\*os números abaixo da tabela são os anos de atuação no meio sindical desses dirigentes e, entre parênteses (...), o número de vezes que este se repete); é o maior índice entre todas as outras opções de tempo de atuação. Paradoxalmente, o segundo maior número de participantes tem pouco tempo na área, já que 11% têm entre 1 e 2 anos de atuação sindical; e entre 6 meses e 8 anos há a maior parte de dirigentes, 61%. Isto é interessante, pois demonstra que está havendo a entrada de novos dirigentes, mas não em termos de idade, já que os dados anteriores apontam um maior número de pessoas de 31 a 65 anos presentes aos cursos. As novas lideranças têm entrado mais tarde no meio sindical, talvez como um movimento natural de amadurecimento e reconhecimento de que se não houver disposição para a luta, os próprios trabalhadores é que sairão perdendo.

### Cargo que ocupa no sindicato:

Presidente	64	27%	82%
Vice-presidente	20	8%	
Secretário-geral	22	9%	
Diretoria	60	25%	
Tesoureiro	29	12%	
Secretarias	7	3%	
Conselho Fiscal	12	5%	
Outro	24	10%	

Um dado positivo é a grande participação de dirigentes com cargos de decisão nas atividades. O maior índice foi de presidentes em suas organizações, com 27%, sendo que 82% dos participantes ocupam posições de destaque nos sindicatos. Desta maneira, cumprimos nossa missão de qualificar as lideranças que possam fazer a diferença em suas organizações.

Embora, paradoxalmente, em inúmeras ocasiões, os participantes que não são presidentes nos sindicatos, sempre reclamem que estes é que deveriam participar dos



cursos, a fim de se qualificarem melhor e de reconhecerem a importância deste tipo de atividade. Mas, como os dados demonstraram, na maior parte das atividades os presidentes dos sindicatos têm se mostrado presentes, o que é extremamente positivo. A reclamação dos diretores tem a ver com os outros dados compilados mais abaixo, como veremos.

**Você recebeu algum tipo de treinamento/capacitação para desempenhar a sua função no sindicato?**

Não	154	65%
Sim	84	35%

A maior parte dos dirigentes não teve nenhum tipo de preparação para assumir suas funções nos sindicatos. Os poucos que a tiveram foram em cursos como o nosso ou em ações isoladas de algumas organizações. Infelizmente não há no Brasil uma “escola sindical” voltada para preparar as futuras lideranças, e até mesmo o público leigo, sobre as questões do mundo do trabalho. O aprendizado é empírico, aprende-se na ação e no susto. A partir do momento que os dirigentes têm a possibilidade de participar de ações como as nossas, eles sempre pedem mais oportunidades, para eles e para os seus pares.

**Tem alguma função na Força Sindical?**

Não	182	76%
Sim	56	24%

A maior parte dos participantes não tem funções na Força Sindical em seus Estados e/ou na Nacional. Quando acontece essa mescla é bom, pois é importante a aproximação entre as lideranças dos sindicatos e os dirigentes sindicais da Força. Seria interessante se houvesse essa constância.

**Com que frequência você participa das atividades sindicais abaixo, ao longo do ano?**

Atividade	quantidade de vezes durante o ano						
	0	1	2	3	4	5	+
reunião interna com a diretoria	19	7	14	17	25	20	136
	8%	3%	6%	7%	11%	8%	57%
visita às bases	37	5	12	19	17	16	132
	16%	2%	5%	8%	7%	7%	55%
assembleia	31	25	33	24	28	20	77
	13%	11%	14%	10%	12%	8%	32%
negociação	66	29	24	29	13	15	62
	28%	12%	10%	12%	5%	6%	26%
eventos do sindicato	46	25	35	37	12	19	64
	19%	11%	15%	16%	5%	8%	27%
cursos de formação	78	80	27	21	10	6	16
	33%	34%	11%	9%	4%	3%	7%

**Com relação à tabela acima, vamos separá-la item por item para uma breve avaliação de cada tema.**

Atividade	quantidade de vezes durante o ano						
	0	1	2	3	4	5	+
reunião interna com a diretoria	19	7	14	17	25	20	136
	8%	3%	6%	7%	11%	8%	57%



Segundo os dirigentes, é prática corrente da maioria dos sindicatos realizar reuniões com a diretoria. A maioria (57%) tem essa prática rotineiramente. Já quase ¼ (um quarto) dos sindicatos (24%) realiza de nenhuma (8%) a até 3 reuniões. Os dirigentes que reclamaram durante os cursos da falta de diálogo com a direção (presidentes), com certeza estão nesse grupo. A falta de comunicação interna se reflete na dificuldade do diálogo com as bases. Se internamente a comunicação e a interação entre a diretoria não é boa, fatalmente se refletirá na relação com o público externo, sejam os trabalhadores ou o patronal (que saberá tirar proveito dessa fragilidade).

Atividade	quantidade de vezes durante o ano						
	0	1	2	3	4	5	+
visita às bases	37	5	12	19	17	16	132
	16%	2%	5%	8%	7%	7%	55%

Nas visitas às bases, muitas vezes há também a busca de filiação de novos membros para os sindicatos. Aqui também mais da metade dos dirigentes (55%) participam destas ações com frequência. Mas, 31% do total de dirigentes não militam nestas atividades, indo de nenhuma participação (16%) até a no máximo 3 vezes (8%) durante o ano todo. Aqui é interessante apontar o que os próprios dirigentes nos relatam durante os cursos. Muitos reclamam da ausência da diretoria nas ações dos sindicatos e de um acúmulo de funções por parte dos mais atuantes. Ou seja: ou esses que não participam das ações estão sendo colocados de lado de propósito (e pode haver vários motivos para isto) ou fazem parte dos diretores que só aparecem quando lhes convêm. Aqui não nos cabe fazer nenhum juízo de valor quanto aos dados apontados, mas cabe uma reflexão para tentarmos sanar este problema da forma mais assertiva possível; a partir do momento em que se assume uma função no sindicato, espera-se uma atuação condizente com o cargo. Aqui, novamente, a questão da comunicação e interação internas são pontos cruciais para minimizar os danos causados por este hiato.

Atividade	quantidade de vezes durante o ano						
	0	1	2	3	4	5	+
assembleia	31	25	33	24	28	20	77
	13%	11%	14%	10%	12%	8%	32%

Geralmente não são muitas as assembleias convocadas pelos sindicatos. De qualquer maneira, o índice de participação é também maior nesse quesito (32%) em comparação com aqueles que nunca foram a nenhuma (13%). Aqui igualmente vale o relato dos dirigentes sobre os diretores que se fazem ausentes nas ações dos sindicatos, já que muitos não comparecem nem mesmo nas assembleias das categorias. O que ressaltaram nas discussões nos grupos é que se faz necessária uma melhor seleção na escolha dos candidatos a dirigente sindical, para qualificar melhor as diretorias e suas ações. Muitos relataram a dificuldade de se compor uma chapa com trabalhadores realmente comprometidos. Essa questão deve ser sempre discutida e repensada, pois a qualidade do trabalho demonstrado pelos sindicatos está diretamente ligada ao comprometimento – ou não – da diretoria com as causas trabalhistas e com os trabalhadores (se estes não se sentem representados ou são mal representados, é toda a categoria sindical que pagará o preço



desse mau serviço prestado, e não somente o sindicato em questão). A escolha da chapa determinará, na maioria das vezes, a qualidade dos serviços prestados pelo sindicato e a maneira pela qual será visto pelo seu público e pela sociedade em geral.

Atividade	quantidade de vezes durante o ano						
	0	1	2	3	4	5	+
negociação	66	29	24	29	13	15	62
	28%	12%	10%	12%	5%	6%	26%

Neste item o índice se inverte, já que a maioria dos dirigentes nunca participou de nenhum processo de negociação pela categoria (28%). Poucos são os dirigentes que atuam comumente como negociadores, já que somente 26% atuam com frequência e outros estão caminhando para repetir esse caminho árduo, já que não é fácil negociar, segundo os próprios. Geralmente, de acordo com os relatos dos dirigentes, são os presidentes dos sindicatos que participam dos processos de negociação, próximo do índice de presidentes participantes em nossos cursos (27%). Vários sindicatos relataram ter uma equipe voltada para as negociações dos acordos e convenções coletivas, inclusive com advogados e contadores contratados para tal, além da participação de consultorias, como o Dieese. Inclusive, nas atividades do Dieese nos cursos, sempre há a simulação de uma mesa de negociação. Nestas, muitos daqueles que estão habituados a negociar, fazem questão que os dirigentes sem essa experiência participem de forma mais ativa no exercício. Isto é muito bom, pois assim vamos preparando novos dirigentes para este desafio, e também demonstra para aqueles que se colocam à parte neste processo como é difícil negociar, principalmente tendo em mente que você representa toda uma categoria de trabalhadores e, assim, a centenas, e por vezes milhares, de pessoas. É muita responsabilidade mesmo. Por isto a necessidade de preparação pessoal e de novos quadros para esta difícil tarefa é premente.

Atividade	quantidade de vezes durante o ano						
	0	1	2	3	4	5	+
eventos do sindicato	46	25	35	37	12	19	64
	19%	11%	15%	16%	5%	8%	27%

Os índices acima corroboram com as colocações das questões anteriores, já que 19% dos dirigentes nunca participaram de nenhum evento promovido por seus sindicatos, contra 27% que participam ativamente. Ou seja, há um distanciamento de parte dos dirigentes com relação às ações em seus próprios sindicatos e, conseqüentemente, das ações que deveriam realizar em prol dos trabalhadores em suas bases. Reforçando, se eles são distantes das bases a recíproca é verdadeira.

Atividade	quantidade de vezes durante o ano						
	0	1	2	3	4	5	+
cursos de formação	78	80	27	21	10	6	16
	33%	34%	11%	9%	4%	3%	7%



Este quesito comprova a importância de nossa atividade de formação. Bem mais que a metade dos dirigentes (67%) não têm o hábito de participar de cursos, 33% nunca haviam participado ou o fizeram somente uma vez (34%), sendo que muitos nos relataram que “esta” participação se deu exatamente em nosso curso, do qual estavam participando. Poucos são os dirigentes que têm a possibilidade de participar com frequência deste tipo de ação (7%). Tanto que, como constam nas avaliações, os participantes sempre pedem novos e mais cursos para que possam continuar a realizar uma formação continuada. Novamente partindo das conversas com os dirigentes, alguns relataram que, em mais de 20 anos de atuação no meio sindical, “este” tinha sido o primeiro curso do qual participaram... e não gostariam de ter que esperar mais 20 anos para que isto ocorra novamente. Formação não é despesa, é investimento. Se queremos ter dirigentes mais atuantes e dispostos, temos que lhes fornecer ferramentas e estímulo para tal. Sabemos como a luta sindical é árdua e, ao mesmo tempo, gratificante quando são conquistados benefícios para a categoria. Quanto mais dirigentes preparados tivermos mais vitórias alcançaremos. Além da importância da preparação em si, há também o fomento ao *network*, a uma rede de relações e troca de informações importantes para o compartilhamento de dúvidas, descobertas e questões de interesse dos dirigentes e dos trabalhadores de forma geral. Nosso trabalho é contribuir para que este movimento seja cada vez mais fortalecido.

#### No seu sindicato, vocês costumam planejar as atividades do ano com a equipe?

Sim	195	82%
Não	43	18%

A maioria anotou que tem por hábito participar do planejamento das atividades do ano em seus sindicatos. No caso, não é possível saber se este planejamento é o “estratégico”, mais complexo e pontual no planejamento das ações, ou se tem um caráter mais generalizante, sem muitos detalhamentos. Imagino que seja a segunda opção, em função da resposta que segue mais adiante.

#### Dos itens abaixo, anote três (3) características principais que deve possuir um líder sindical, na sua opinião:

29%	espírito de equipe
4%	empatia
4%	perseverança
21%	boa comunicação
0%	agressividade

4%	inteligência emocional
0%	organização
8%	planejamento
25%	conhecimento
4%	espírito de luta

Das opções elencadas, 29% consideram que o espírito de equipe é o mais importante para um líder sindical, em segundo lugar ficou o conhecimento (25%) e em terceiro a boa comunicação (21%). Os três quesitos fazem parte de nossa metodologia de trabalho nas ações dos cursos de formação, sinal de que estamos sintonizados com as necessidades e expectativas dos dirigentes.





**Obs.:** Nos perfis tabulados das turmas, todos os itens possuem uma pontuação, ou seja, foram anotados pelos dirigentes. Já para a tabulação geral, foram separados somente os três itens mais votados em cada uma das turmas; dessa maneira, alguns itens ficaram sem pontuação nessa tabulação geral. Isto também vale para a questão seguinte.

**Dos itens abaixo, anote três (3) das principais dificuldades encontradas nos dias de hoje para o exercício da atividade sindical, na sua opinião:**

17%	falta de planejamento
8%	falta de comunicação
13%	falta de apoio da base
25%	falta de preparação dos dirigentes
0%	falta de vontade

0%	falta de infraestrutura
13%	falta de recursos financeiros
0%	falta de formação educacional
21%	falta de formação política
4%	falta de companheirismo

O item selecionado em primeiro lugar foi a falta de preparação dos dirigentes (25%), em segundo a falta de formação política (21%) e em terceiro a falta de planejamento (17%). Interessante, pois corrobora, nos quesitos mais votados, a importância e a necessidade de atividades formativas reconhecidas pelos próprios dirigentes. Por outro lado, consideram que a questão da política tem tomado um peso e um valor que não eram considerados antigamente. Tem-se discutido muito nos cursos sobre a questão da política partidária em contraposição (e muitas vezes oposição) com relação à política sindical. Cada vez mais há dirigentes com interesse em participar de forma mais ativa nas decisões políticas, pois estas se refletem no cotidiano da população e do próprio meio sindical. Perceberam que, se não houver uma mobilização e movimentação em direção à política partidária, os sindicatos irão sofrer cada vez mais reveses, tendo os representantes do capital cada vez mais assumindo posições políticas, seja nas cidades, nos Estados ou na esfera federal. A participação do Diap tem sido importante no sentido de fomentar essa discussão e de trazer dados atualizados sobre os perigos que rondam no Congresso contra a classe trabalhadora. Quanto ao terceiro quesito mais votado, falta de planejamento (17%), é um paradoxo, pois os próprios dirigentes anotaram em questão anterior que 82% dos dirigentes participam do planejamento das ações em seus sindicatos. Ou seja, como havíamos aventado, este planejamento é mais uma agenda de intenções ou ações do que pretendem fazer ao longo do ano do que um planejamento estratégico estruturado para ser colocado em prática, de forma a "pensar" a atuação sindical com ações e intenções assertivas, discutidas e elaboradas no curto, médio e longo prazos. Estes três quesitos apontados por eles são uma fotografia dos principais entraves da ação sindical, são um espelho da realidade da qual fazemos parte e que podem e devem ser sanados com ações apontadas por eles mesmos na questão anterior: adquirindo mais conhecimentos por meio dos cursos de formação; trabalhando interna e externamente com espírito de equipe, pois, sozinhos, não iremos a lugar nenhum; melhorando a comunicação, tanto a pessoal, através dos cursos de oratória, quanto a coletiva, ao anunciar as ações dos sindicatos para o público em geral, bem como melhorando o diálogo com as equipes internas nos sindicatos. Há um trabalho enorme pela frente e, pelo que vimos e vivenciamos nos cursos, muita vontade dos dirigentes e de nossa equipe em melhorar este quadro.



### **Área de atuação:**

(No quadro, as áreas apontadas pelos participantes)

metalúrgicos; combustível; serviço público; saúde/fisioterapia; instrumentador cirúrgico; agente comunitário; exames complementares; rádio/comunicação; cinegrafista; telemarketing; confecção; segurança/polícia civil; bombeiro civil; portaria; detetive particular; calçadista; tecelagem; artesanato; comércio; imóvel, condomínios; produção; construção civil/pedreiro; ajudante múltiplo; indústria/mecânico de manutenção; aposentados; comerciário; engenharia; transporte/motorista; motoboy; administrativo; mecânico de manutenção; vendas; educação; pesca; extrativismo; hotelaria; alimentação; bebidas; pescadores; músicos; indústria de móveis; recreação; alimentação; doméstica; confecção; vigilantes; calçadista; pet shop; químicos; rodoviário; brinquedos; indústria farmacêutica; minorias sexuais e raciais; aeroviários; água e esgoto; radiologia; turismo; borracha; feira.

Com relação às áreas em que atuam os dirigentes, estas são extremamente abrangentes. As apontadas acima são uma pequena parcela dos segmentos filiados à Força Sindical. Ainda há muitas áreas que não foram contempladas nos cursos e que esperamos alcançá-las com as futuras ações formativas.

### **Qual a sua profissão?**

(No quadro, as atividades apontadas pelos participantes)

gerente administrativo; administração; guarda municipal; agente comunitário de saúde; frentista; auxiliar de produção; professor(a); funcionário público municipal; monitor da secretaria de Educação; representante de atendimento; costureira; agente de trânsito; bombeiro civil; jornalista; motorista; corretor de imóveis; aposentado; coordenador de produção; artesã(o); comerciário; operador de máquinas; vigilante; gerente recursos humanos; gerente comercial; conferente; motorista; frentista; técnico enfermagem; merendeira; vendas; contador; técnico em radiologia; assessor jurídico; supervisor de vendas; pescador; administrador de empresas; comerciária; propagandista vendedor; operário; líder de portaria; técnico(a) enfermagem; fisioterapeuta; advogado; agente de saúde; técnico de contabilidade; policial civil; estudante; músico; atendente lanchonete; cozinheira; doméstica; operador empilhadeira; vigilante; gerente de produção; agente comunitário de saúde; coordenador de monitoramento; gerente de monitoramento eletrônico; técnico(a) de laboratório; servidor público; vigia; garçom; caldeireiro; eletricista; soldador; supervisor(a) de qualidade; frezador; analista de qualidade; ajustador ferramenteiro; cozinheira líder; chefe de cozinha; supervisor de produção; operador de forno CNC; montador; torneiro mecânico; mecânico; operador técnico; técnico mecânica; operadora especializada; técnico de planejamento; eletricista; propagandista; farmacêutico; auxiliar de exportação e importação; operador produção ind. farmacêutica; montador de acabamento; operador(a) de produção; mototaxista/motoboy; guia turístico; técnico(a) em radiologia; instalador de água; aeroviário; secretária; feirante; agente socioeducativo; representante comercial; estudante; agente comunitário de saúde; detetive particular; mecânico.

Assim como as áreas, as profissões também são as mais diversas, a maioria considerada "normal", e há aquelas mais peculiares, como a de detetive particular. A troca





de informações e experiências é um dos fatores positivos das atividades formativas. Com grupos tão heterogêneos é impossível um curso ser igual a outro. As turmas têm feito grupos nas mídias sociais para que possam trocar informações.

**Se você pudesse mudar algo para a melhoria da atividade sindical, o que mudaria?**  
(No quadro, as propostas apontadas pelos participantes)

preparação dos dirigentes; mais informações dentro do sindicato; treinamento para um bom relacionamento entre a equipe; investimento em formação para toda a diretoria; mais atividades junto à base; mudança de cultura dos associados referentes aos seus direitos; formação política; maior apoio da base; tornar diretorias mais participativas e coesas; planejamento e ações; capacitação; a forma de pensar retrógrada de alguns sindicalistas; oportunidades a jovens lideranças; cursos aos dirigentes de participação em conselhos; aproximação com empregador; melhoria nas informações; maior participação dos dirigentes; capacitação para todas as diretorias; afastamento dos dirigentes dos locais de trabalho; mais agilidade na aprovação do registro sindical; mais treinamentos aos diretores; maior participação da categoria; forma de abordagem quanto à política; preparar e politizar a base; visão da sociedade quanto aos sindicatos; a forma de pensar de alguns dirigentes; qualificação mensal dos dirigentes; diminuir os espaços entre as esferas sindicais; com recursos apropriados; propor qualificação profissional; assistência jurídica e benefícios aos associados; o modelo de custeio dos sindicatos; a não influência nos sindicatos; que todos falassem a mesma 'língua'; maior rotatividade dos mandatos; que trabalhassem em prol dos interesses do trabalhador e não dos pessoais; comportamento dos companheiros; mais informação; mais união; seminários nos sindicatos para os trabalhadores; comunicação/divulgação das ações dos sindicatos; redução das práticas antissindicais do patronato; trazer novos companheiros; educação; mais agilidade na liberação do dirigente; o tempo de mandato do presidente do sindicato; o modo de organização; a falta de companheirismo; renovação de dirigentes; aprimoramento dos dirigentes; mais recursos; planejamento; vaidade e individualismo; maior investimento da formação; mais apoio e recursos financeiros; alguns dirigentes que se perpetuam no cargo; não trabalham sua comunicação e não tem espírito de equipe; ações para aumentar participação da base; maior união entre as lideranças; mudar o pensamento de alguns dirigentes sindicais que não tem espírito de equipe; solidariedade; pensar melhor na categoria; cursos de capacitação; a mente dos sindicalistas que só pensam em benefício próprio e do empregador; a participação dos dirigentes em cursos; para instruir a classe e crescer como sindicato; a forma de montar a diretoria; treinar antes os diretores; as lideranças sindicais da Região Norte; melhoria das leis sindicais e cumprimento destas; maior aderência dos trabalhadores ao movimento sindical; mais união da base; melhorar a comunicação entre a central e os sindicatos; melhor comunicação com a base; as leis das contribuições sindicais; integração da base sindical; planejaria formação; capacitação por região; deslocando o monitor para atender a um maior público; treinamento com a diretoria executiva; formação para a base; compromisso; a atuação propriamente dita de todos os sócios e categorias representadas; que todos se sentissem parte integrante com espírito de companheirismo; conscientização da importância do sindicato para a categoria; espírito de equipe e companheirismo; falta de infraestrutura dos sindicatos; maior participação da base; formação educacional e política para diretoria; mentalidade dos sócios; políticas que acrescentem no desenvolvimento dos direitos trabalhistas; formação política e sindical para todos os trabalhadores; comunicação; as leis que não ajudam o movimento sindical; processo eleitoral; proibição de eleição para quem tem mais de 60 anos; apoio financeiro; preparação dos





dirigentes para lidar com sindicalizados; lei para tornar taxa sindical compulsória; sindicato trabalhar para todos; remuneração para a diretoria; capacitação; "atração" entre as instâncias sindicais; taxa assistencial/negocial obrigatória; criação de normas de pessoal; amparar as direções sindicais; redução das medidas restritivas para o acesso à direção dos sindicatos; comunicação; união dos sócios com o sindicato; mais dias de afastamento para os dirigentes da base; uniria mais os sindicatos como um todo; muita comunicação; mais investimentos para trazer o trabalhador para dentro do sindicato; a consciência dos governantes; criação de oscips focadas em desenvolver capital intelectual; que todos da diretoria se empenhassem mais com as atividades do sindicato; afastamento do trabalho para maior dedicação às atividades sindicais; comunicação: falar a língua das fábricas; ingresso da juventude no sindicato; mais ação política; mais investimento na formação/capacitação dos dirigentes; união dos trabalhadores para o bem comum; formação de dirigentes sindicais para assumir o poder legislativo; executivo e judiciário; modernizar as entidades sindicais e seus dirigentes; política direcionada a plano de carreira sindical; com reconhecimento do diretor; inclusive com recolhimento do FGTS; ser competente em tudo resolve o problema; mais formação; mudaria o sistema de administração sindical; curso de formação de delegados sindicais nas bases; a mentalidade de alguns presidentes que se acham donos dos sindicatos; mais autonomia dentro das fábricas e estabilidade ao dirigente (todos); mais diálogo e disciplina; avanços nos recolhimentos; aprimorar conhecimento político; sindicato auxiliar no pagamento da faculdade; conscientização de jovens para o mercado de trabalho e vínculo sindical (este curso deveria ser apresentado à juventude, nas escolas e faculdades); meios de atrair jovens para o movimento; mais interesse da diretoria; comunicação/transparência; desenvolvimento de uma pauta por categoria junto à central sindical; qualificar novas lideranças; continuidade na preparação dos dirigentes; mais cursos de formação e orientação sindical; defesa dos cursos de formação; que as empresas deixassem os dirigentes sindicais mais à vontade com os trabalhadores; companheirismo; diálogo; sindicatos nas fábricas (base); conversando com os trabalhadores; comprometimento e entendimento dos diretores com as causas sindicais; comprometimento; colocando a coletividade acima dos interesses próprios; conscientização da categoria representada pelos sindicatos; comunicação; mais atuação dos sindicatos na base e na sociedade; transparência; inclusive na negociação e diálogo; mais apoio político; preparação dos dirigentes; mais mobilização; mais formação; trazer o sindicalismo para o século XXI; maior integração; uma forma de trazer o trabalhador junto do sindicato; seminários; exigir mais comprometimento dos sindicalistas com o trabalhador; intercâmbios; formação política; construção de canais de fácil acesso para a categoria obter conhecimento de direitos e deveres da profissão e informações político-sindical; a falta de interesse da classe trabalhadora pela questões sindicais; a forma de interagir dos dirigentes; valorizar a categoria por meio de treinamentos e cursos; burocracia; falta de interesse e folga de alguns dirigentes; criação de uma Secretaria ou Ministério sindical; preparar melhor os dirigentes; melhor distribuição das verbas sindicais; mais apoio das federações e centrais.

São muitos os apontamentos dos dirigentes, com críticas ao comportamento de seus pares e sugestões de como melhorar as ações sindicais. As palavras que mais aparecem são aquelas relacionadas à formação/capacitação (por volta de 50 vezes), o que evidencia o reconhecimento e a necessidade premente desse tipo de ação. Aliás, muitas das sugestões apontadas giram em torno da necessidade de aquisição de conhecimentos e à questão da comunicação, ou seja, à forma de melhorar o capital intelectual, emocional, conceitual e humano dos dirigentes, assim como a melhoria dos relacionamentos e a forma de comunicação internas e externas das organizações.





### **Qual tema você gostaria de ver abordado em um curso futuro?**

(No quadro, os temas apontados pelos participantes)

relacionamento interpessoal; todos conhecimentos para a formação sindical; oratória; formação política; negociação; planejamento geral de eleição sindical; marketing sindical; bases; estrutura; planejamento e ação; finanças; carta sindical; CLT detalhada; comunicação; como preparar e executar uma boa relação com o público e os empregados; fonética; motivação; leis trabalhistas; lei de responsabilidade fiscal; introdução ao direito; conjuntura atual; administração; contabilidade; financiamento sindical e captação; mais formação sindical; a real situação do sindicalismo do momento no Brasil; direitos trabalhistas; reforma sindical; técnicas de negociação; questão racial; organização; planejamento; comunicação; oratória; terceirização; formação política; motivação; inteligência emocional; reformas trabalhistas; sindicalismo e personagens que fizeram história; acordo e convenções coletivas (passo a passo); motivacional; legislação; planejamento e infraestrutura das entidades sindicais; finanças; rotina trabalhista e previdenciária; homologações; arrecadações; o papel do sindicato na sociedade; liderança; planejamento financeiro sindical; organização sindical; integração da base e sindicato; motivação; aproximação com as bases; planejamento; aprofundamento nas questões legislativas; entendimento de processos; tramitação; lideranças de base; gramática; estratégias para um sindicalismo contemporâneo; formação sindical; planejamento e controle de convênios; leis trabalhistas; gestão financeira; dificuldades sindicais e como superá-las; prestação de contas; metodologia prática de negociação coletiva; meios e formas de greve; entendimento na política sindical; como poderemos agir com tantas dificuldades existentes no movimento sindical; discriminação da mulher no meio sindical; conselho fiscal e política sindical; específico para secretário geral; direitos trabalhistas; o próprio futuro; comportamento do líder sindical; sobre a questão de gênero; espírito de equipe; mediação; futuro dos sindicatos frente a nova política mundial e o que fazer nesse sentido; trabalho de campo (conhecer sindicatos); jurídico; mais capacitação; história sindicalismo; negociação; emprego e salário; como abordar os trabalhadores; planejamento; unidade sindical; política sindical; construção sindical (origem- futuro); como agir no piso de fábrica com os trabalhadores; direitos e deveres sindicalistas; atualidades; papel das centrais e relações de poder; como administrar divulgação indevida através das mídias; socialismo e jornalismo; redações jurídicas; política sindical; administração sindical; redação de ata; cálculo trabalhista; direitos e deveres dos sindicalistas; formação sindical; infraestrutura dos sindicatos; negociação e acordos coletivos; sobre a história das greves; saúde do trabalhador; redação de documentos sindicais: padrões; normas; exigências; greves e postura profissional; oratória; financiamento sindical; planejamento sindical; políticas públicas; homologação; relações humanas; o que pode e não pode um líder sindical (limites de atuação); política; economia; fundos partidários e recursos da estrutura sindical; comunicação com o trabalhador; política da cidadania; modernização do movimento sindical; custeio sindical; dinâmica dentro da diretoria voltada aos trabalhadores da base; transporte e segurança em trabalho e jornada de trabalho; postura pessoal; direitos e deveres dos sindicalistas dentro da empresa; sindicatos no futuro; dados atualizados do cenário trabalhador; nanotecnologia; imprensa sindical e sua importância; administração do sindicato (financeiro, logística, leis, direitos e deveres).





As inúmeras sugestões basicamente são relacionadas ao desenvolvimento humano (comportamento, motivação etc.) e ao técnico (leis, planejamento etc.). Muitos destes temas já são trabalhados nos cursos de Formação de Lideranças, alguns pedem um aprofundamento de algumas destas questões já abordadas.

Temos ciência de que todos os temas são importantes e fecundos. Poderíamos abordar cada um deles em vários cursos. Também sabemos que será muito difícil sanar toda a gama de solicitações e carências em pouco tempo. De qualquer forma, na medida das possibilidades, vamos pensar em como colocar em prática ações que possam ajudar os nossos dirigentes a se prepararem da melhor maneira para as suas importantíssimas tarefas em defesa dos direitos da classe trabalhadora.

### De que modo você prefere estudar/fazer cursos?

presencial	224	94%
on-line (computador)	14	6%

Um dado interessante é quanto à maneira como os dirigentes preferem estudar. A maioria respondeu que de forma presencial (94%). Este dado demonstra que a relação interpessoal é fundamental para estabelecer os laços de companheirismo, confiança e compartilhamento de dúvidas e sugestões. Por mais que o mundo seja cada vez mais virtual, as relações humanas ainda se dão no plano interpessoal. As mídias e a internet nos trazem vários benefícios e facilidades, mas nada substitui o cara-a-cara. A interação, o olho no olho, o 'sentir' as pessoas, são fundamentos importantíssimos para o desenvolvimento do caráter de nossas ações. Além disto, por trás de qualquer máquina há uma pessoa para manuseá-la e controlá-la... Por enquanto! Enquanto houver a necessidade de um ser humano para estabelecer o funcionamento destas, haverá formas de interação e a necessidade do outro, tão imprescindíveis à humanidade.

### Você tem o costume de estudar utilizando o computador (ambiente virtual)?

Não	153	64%
Sim	85	36%

Na última questão, buscamos saber se haveria interesse dos participantes em estudar via internet, sendo que 64% indicaram que não têm este hábito. Atualmente, mais da metade da população brasileira tem acesso à internet, principalmente por intermédio dos aparelhos de telefonia móvel (*smartphones* e celulares).

O estudo a seguir, do PNAD – Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios / IBGE, demonstra esta realidade:

*"No ano passado, 92,1% dos domicílios brasileiros acessaram a internet por meio do telefone celular, enquanto 70,1% dos domicílios o fizeram por meio do microcompu-*



tador. *‘É interessante observar que o computador tem perdido espaço nessa utilização da internet enquanto outros equipamentos têm ganhado relevância. O acesso pelo telefone celular vem ganhando mais importância frente ao meio mais tradicional, que era o microcomputador’, comentou a pesquisadora do IBGE Helena Oliveira Monteiro. Em 2015, todas as regiões passaram a navegar na rede mais pelo celular. A Região Norte apresenta o maior percentual de domicílios que usam o telefone celular para acesso à internet (96,7%), seguida do Centro-Oeste (95,6%), do Nordeste (93,9%), do Sudeste (91,5%) e do Sul (88,2%). No Pará, 66,1% dos domicílios usaram somente o telefone celular ou tablet para acessar a internet. É o maior percentual entre as unidades da Federação. A pesquisadora do IBGE diz que o fato de o acesso à internet móvel ser mais barato do que a internet fixa é uma das razões de o celular predominar no Norte do País. Outro motivo é a infraestrutura. “A Região Norte tem uma dificuldade maior em passar cabo, o que poderia aumentar essa proporção de acesso à banda larga fixa”, destaca Helena.”*

Embora o acesso à internet seja mais fácil hoje, ainda não está totalmente disseminado o hábito do estudo à distância, principalmente no meio sindical. Além disto, como o visto acima, o acesso na maioria das vezes se dá por meio dos aparelhos móveis, e estudar no aparelho celular é bem mais difícil, convenhamos.

De qualquer maneira, há 36% de dirigentes que dizem ter o hábito de estudar via web. Este dado nos aponta que é possível alocar no site da Força Sindical/Secretaria Nacional de Formação uma parte de conteúdos de interesse do meio sindical para que os dirigentes possam acessar quando necessário. A refletir sobre esta possibilidade.

## **Cursos em Cuba**

Em 2015 e 2016 a Secretaria Nacional de Formação participou de atividades internacionais, em cursos de aprimoramento, numa parceria entre a Força Sindical e a CTC – Central de Trabalhadores de Cuba.

## **2015**

Em novembro de 2015 fizemos a primeira capacitação no curso de Formação de Formadores, em um grupo de 18 participantes do Brasil, 16 dirigentes sindicais de 3 Estados (SP, RS, GO) mais o Pereira, secretário nacional de Formação, e Mani, assessor técnico e facilitador da Secretaria.

Este curso foi uma primeira ação entre a CTC e a Força Sindical, que bancou as despesas do grupo com relação ao curso, estadia e alimentação em Havana. Os sindicatos dos dirigentes arcaram com as despesas de passagens e gastos extras dos 8 dias na capital cubana. Os temas abordados giraram em torno da responsabilidade do líder sindical como referência para os trabalhadores no desenvolvimento da consciência crítica e política da ação sindical.





## Participantes do curso:

	NOME	ENTIDADE	UF
1	Ângelo Cesar Diel	Sind. Empreg. Comércio	RS
2	Carlos Mani	Sec. Formação Sindical FS	SP
3	Celio Delcor	Sind. Comercíarios	SP
4	Iuri Lima de Castro	Força sindical SP	SP
5	José Isaias Vechi	Sind. Met. Brusque	SC
6	José Pereira dos Santos	Sind. Met. Guarulhos/ Sec. Formação Sindical FS	SP
7	Josinaldo José de Barros	Sind. Met. Guarulhos	SP
8	Jubail José Pedroso de Godoy Jr	Sind. Comercíarios	SP
9	Jurandir Pedro de Souza	Fequimfar	SP
10	Lino dos Santos Almeida	Força Sindical SP	SP
11	Luis Carlos de Oliveira	Sind. Metalúrgicos de SP	SP
12	Marcelo Nascimento Seixas	Força Sindical GO	GO
13	Miguel Padilha	Fetiaesc	SC
14	Pedro Jesus Sampaio	Fequimfar	SP
15	Rherman de Souza Pires	Força Sindical GO	GO
16	Ricardo Pereira	Força Sindical SP	SP
17	Silvio Mauro Fagundes Ribeiro Jr.	Sind. Empreg. Comércio	RS
18	Valdir Santos de Lima	Força Sindical RS	RS

## 2016

Em novembro de 2016 a CTC e a FSM – Federação Sindical Mundial promoveram o curso de Atualização Política Para a Ação Sindical. Desta vez, somente o assessor técnico e facilitador da Força Sindical foi encaminhado para participar da atividade, também em Havana, em 13 dias de formação. Deste curso participaram 41 dirigentes, de 7 países da América Latina: Brasil, México, Colômbia, Argentina, Panamá, Chile e Porto Rico.

país	participantes	áreas de atuação
México	11	Agropecuária; Campesinos; Agrícola
Panamá	9	Indústria de Bebidas; Servidores Públicos; Central Sindical
Colômbia	7	Químicos; Bancários; Energia Elétrica; Educação
Chile	5	Refinaria; Manutenção Turnos
Argentina	4	Indústria de Couro
Costa Rica	3	Ciências Médicas; Educação
Brasil	2	Força Sindical; Unidade Classista/Fortaleza

A abordagem deste curso foi bem crítica quanto ao padrão de atuação da maioria das ações políticas e econômicas hoje em vigor, adotadas pelos países capitalistas na disseminação da política neoliberal. A maioria dos países participantes tem passado por crises econômicas e políticas numa guinada à direita do espectro político, bem como tem havido perdas sociais em larga escala. É claro que a abordagem teve um viés socialista, uma vez que o curso se deu em Cuba, mas de qualquer forma há muitas conjecturas, abordagens e discussões que servem para o entendimento e pano de fundo para a realidade pela qual temos passado no continente como um todo.

Se houver interesse, há relatórios próprios destas duas atividades a serem solicitados junto à Secretaria Nacional de Formação: [secformacao@fsindical.org.br](mailto:secformacao@fsindical.org.br)





## Fotos das atividades

### Curso 2013



Turma Região Sudeste (RJ) – RJ/Santo Aleixo – novembro 2013 – módulo único

### Cursos 2014



Turma Região Sul (SC, RS) – SC/Florianópolis  
maio 2014 – módulo I



Turma Região Nordeste (BA, MA, PI) – BA/Salvador  
junho 2014 – módulo I



Turma Região Centro-Oeste (DF, GO, TO, MT, MS) DF  
– agosto 2014 – módulo I



Turma Região Norte (AM, RR, RO, AC, AP, PA) – DF  
setembro 2014 – módulo I



Turma Região Nordeste (CE, RN, PB, PE, SE, AL) – PE/  
Recife – setembro 2014 – módulo I



Turma Região Sudeste (ES, MG) – ES/Vitória  
outubro 2014 – módulo I



**Turma Região Sudeste (SP) – SP/Vargem – outubro 2014  
módulo I**



**Turma Região Sudeste (RJ) – RJ/Santo  
Aleixo – novembro 2014 – módulo I**

## Cursos 2015



**Turma Região Nordeste (BA, MA, PI) – MA/São  
Luis – fevereiro 2015 – módulo II**



**Turma Região Sul (SC, RS) – RS/Porto Alegre  
março 2015 – módulo II**



**Turma Região Centro-Oeste (DF, GO, TO, MT, MS)  
GO/Caldas Novas – abril 2015 – módulo II**



**Turma Região Norte (AC, AM, AP, PA, RO, RR)  
AM/Manaus – abril 2015 – módulo II**



**Turma Região Nordeste (BA, MA, PI) – BA/  
Salvador – maio 2015 – módulo único**



**Turma Região Nordeste (CE, RN, PB, PE, SE, AL)  
SE/Aracaju – maio 2015 – módulo II**



**Turma Região Sul (RS, SC) – RS/Porto Alegre  
junho 2015 – módulo único**



**Turma Região Sudeste (ES, MG) – ES/Vitória  
junho 2015 – módulo II**



**Turma Região Sudeste (SP) – SP/Vargem  
julho 2015 – módulo II**



**Turma Região Norte (AM, AP, AC, PA, RO, RR)  
DF – agosto 2015 – módulo único**



**Turma Região Sudeste (RJ) – RJ – agosto 2015  
módulo II**



**Turma Região Centro-Oeste (MS, MT, DF, GO, TO)  
MS/Campo Grande – setembro 2015 – módulo único**



**Turma Região Nordeste (RN, SE, AL, PE, CE)  
RN-Natal setembro 2015- módulo único**



**Turma Região Sudeste (MG, ES)-MG/Belo  
Horizonte- outubro 2015- módulo único**



**Turma Sudeste (SP) – SP/Vargem – novembro 2015 – módulo único**



**Turma Sudeste (RJ) – Rio de Janeiro – novembro 2015 – módulo único**



**Curso em Cuba/Havana – novembro 2015**

## Cursos 2016



**Turma Região Sul (PR, SC, RS) – PR/Curitiba – agosto 2016 – módulo único**



**Turma Região Centro-Oeste (MS, MT, DF, TO, GO) – DF agosto 2016 – módulo único**



**Turma Região Nordeste (BA, AL, SE, PE) – BA/Salvador – setembro 2016 – módulo único**



**Turma Região Norte (AM, RO, AC, AP, PA) – DF setembro 2016 – módulo único**



**Turma Região Nordeste (RN, CE, PI, MA) – RN/  
Natal – outubro 2016 – módulo único**



**Turma Região Sudeste (MG) – MG/  
Belo Horizonte – outubro 2016 – módulo único**



**Turma Região Sudeste (SP) – SP/Praia Grande  
novembro 2016 – módulo único**



**Turma Região Sudeste (ES-RJ) – ES/  
Vitória dezembro 2016 – módulo único**



**Curso em Cuba – novembro de 2016**





## Conclusão

Nestes três anos e meio de atividades, fizemos o melhor possível para atender à demanda de cursos voltados para a preparação dos dirigentes sindicais filiados à Força Sindical em todo o Brasil.

Sob a batuta do Pereira, que sempre estimula as ações e se preocupa verdadeiramente com a questão da formação, tivemos a oportunidade de conhecer um pouco da realidade dos dirigentes de todo o País e, estes, tiveram a oportunidade de compartilhar seus conhecimentos e experiências com companheiras e companheiros de outras áreas e de localidades distintas.

Desta forma, vimos que os interesses convergem e que o diálogo, quando é estimulado, se torna possível e necessário.

Que possamos continuar esta jornada de forma cada vez mais eficaz, eficiente e efetiva na conquista de novos saberes e no compartilhamento de tantas e ricas experiências de vida.

Gratos a todos que fizeram, fazem e farão parte desta jornada.





## Equipe da Secretaria Nacional de Formação Sindical



**José Pereira dos Santos**  
Secretário Nacional de Formação



**João Peres Fuentes**  
Secretário Nacional Adjunto



**Carlos Mani – Cristina Lima**  
Assessor Técnico/Facilitador – Assistente Técnica

**55 11 3348-9022/9044**  
**pereira@metalurgico.org.br**  
**carlosmani@fsindical.org.br**  
**secformacao@fsindical.org.br**



NA LUTA PELOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

 [fsindical.org.br](http://fsindical.org.br)

 [imprensa@fsindical.org.br](mailto:imprensa@fsindical.org.br)

 [twitter.com/centralsindical](https://twitter.com/centralsindical)

 [facebook.com/CentralSindical](https://facebook.com/CentralSindical)

 [flickr.com/photos/forca\\_sindical](https://flickr.com/photos/forca_sindical)

 [youtube.com/user/centralsindical](https://youtube.com/user/centralsindical)

Rua Rocha Pombo, 94 – CEP 01525-010

Telefone: (11) **3348-9000** – Liberdade – São Paulo/SP – Brasil