

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
ESCOLA POLITÉCNICA DE SAÚDE JOAQUIM VENÂNCIO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE

Nayla Cristine Ferreira Ribeiro

A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE EM UM SETOR DE EDUCAÇÃO
CORPORATIVA: “criação de monstros áridos, de olhos ágeis e mãos firmes?”

Rio de Janeiro

2010

Nayla Cristine Ferreira Ribeiro

A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE EM UM SETOR DE EDUCAÇÃO
CORPORATIVA: “criação de monstros áridos, de olhos ágeis e mãos firmes?”

Dissertação apresentada à Escola Politécnica
de Saúde Joaquim Venâncio como requisito
parcial para a obtenção do título de Mestre em
Educação Profissional em Saúde.

Orientadora: Aparecida de Fátima Tiradentes
dos Santos.

Rio de Janeiro

2010

N484e

Ribeiro, Nayla Cristine Ferreira

A educação profissional em saúde em um setor de educação corporativa: "criação de monstros aridos, de olhos ágeis e mãos firmes?". / Nayla Cristine Ferreira. - 2010.

137 f. : il. ; graf.

Orientador: Aparecida de Fátima Tiradentes dos Santos

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional em Saúde) - Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio - Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2010.

1. Educação Corporativa. 2. Educação Profissional. 3. Trabalho e Educação. 4. Neoliberalismo. 5. Capitalismo. 6. Saúde. I. Santos, Aparecida de Fátima Tiradentes dos. II. Título

CDD 378.155

Nayla Cristine Ferreira Ribeiro

A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE EM UM SETOR DE EDUCAÇÃO
CORPORATIVA: “criação de monstros áridos, de olhos ágeis e mãos firmes?”

Dissertação apresentada à Escola Politécnica
de Saúde Joaquim Venâncio como requisito
parcial para a obtenção do título de Mestre em
Educação Profissional em Saúde.

Aprovado em 27 / 07 / 2010

BANCA EXAMINADORA

Aparecida de Fátima Tiradentes dos Santos – Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio
(EPSJV/FIOCRUZ)

José dos Santos Rodrigues – Universidade Federal Fluminense (UFF)

Mônica Vieira – Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV/FIOCRUZ)

AGRADECIMENTOS

Ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional em Saúde, congregando os docentes e discentes que tive o prazer de conviver nos últimos anos. Saio deste processo com uma bagagem de aprendizagem muito grande, e comprometida com uma educação profissional contra-hegemônica.

Um especial agradecimento a minha orientadora Prof.^a Dr.^a Aparecida Tiradentes pelo incentivo desde o início desta caminhada, quando ainda comecei pela iniciação científica. Esta sempre me motivou e acreditou no meu trabalho, até nas vezes que nem eu mesma acreditava.

Ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Trabalho e Educação (GEPTE), a porta de entrada da minha vida acadêmica. Espaço heterogêneo e democrático que me ensinou tanto nos últimos anos. Conviver com este grupo me fez amadurecer academicamente, e nem fui picada pela “mosca azul”.

Aos professores Dr^o José dos Santos Rodrigues e Dr^a Monica Vieira pelas inúmeras contribuições neste trabalho, agregando novos olhares a esta relação orientando-orientador.

Um Super-Hiper-Mega agradecimento a minha família que literalmente me “aturou” nestes últimos dois anos. Aos meus pais, Jane e Naide, por me ensinarem a lutar pelos meus objetivos, além de me proporcionarem uma formação crítica, pensando sempre no coletivo e acreditando que a educação pode sempre transformar. A pequena-grande Nadja Nayra, que sempre me perguntava quando eu acabaria este mestrado, não agüentava mais me ver estressada. Ao meu marido e amigo, Ricardo Leitão, que sempre me apoiou nesta empreitada, até mesmo a distância.

Odeio os indiferentes. Creio, [...], que “viver é tomar partido”. Não podem existir os que são apenas *homens*, [...]. Quem vive verdadeiramente não pode deixar de ser cidadão, e tomar partido. Indiferença é abulia, é parasitismo, é covardia, não é vida. Por isso, eu odeio os indiferentes. (Antonio Gramsci).

RESUMO

Em tempos neoliberais, a educação é utilizada pelas instituições empresariais como um dos fatores para agregar valor à corporação. Buscando a sociabilização dos indivíduos à ótica hegemônica, emergiu no início da década de 1990 no Brasil, os setores de educação corporativa, buscando conformar os trabalhadores através de “ações educativas”, e a comunidade a partir das atividades de responsabilidade social. Neste estudo, analisamos as ações empregadas pela Fundação Unimed, que se constituiu enquanto setor de educação corporativa para o Sistema Unimed. Esta instituição iniciou-se na década de 1960 como uma cooperativa médica de saúde que alegava pretender resgatar o papel social da medicina, ao longo dos anos sua estrutura cooperativista é substituída por ações de cunho empresarial. Assim, no trilho das instituições de negócio, a FU passou a investir na conformação ideológica de seus trabalhadores, fornecedores, clientes e comunidade social, ou seja, sua “cadeia de valor”, na concepção de Perelman (2005) denominamos de “auditório”. Contextualizamos nosso objeto de estudo a partir da entrada do neoliberalismo no contexto nacional, onde o capital passa a desqualificar o papel do Estado no tocante as questões sociais, e falaciosamente afirma assumir estas atividades denominando-se até mesmo como “agente educador”. Objetivando criar um consenso ao seu “auditório” a partir das atividades que desenvolve (Pós-Graduação *Latu Sensu*, Cursos de Capacitação, Cursos de Aperfeiçoamento, Educação a Distância e Responsabilidade Social), a FU se vale da persuasão, onde objetiva a “adesão dos espíritos” a fim de materializar seu processo de sociabilidade hegemônica. Compreendemos que estas ações de cunho neoliberal estão pautadas no âmbito da Teoria do Capital Intelectual (Capital Humano, Capital Estrutural e Capital de Marca) que busca (con)formar os indivíduos à ótica dominante. Apoiamo-nos nas reflexões teóricas do autor italiano, Antonio Gramsci, para sustentar nossa crítica ao modelo de conformação desenvolvido pelas empresas. Em meio ao crescimento do setor saúde sob o respaldo do neoliberalismo, compreendemos que a formação desenvolvida no interior da FU está arraigada a uma dominação societal que utiliza a educação profissional numa perspectiva “interessada”, onde limita a formação humana aos interesses da corporação. Assim sendo, compreendemos que a educação profissional em saúde não deve se limitar a “criação de monstros áridos, olhos ágeis e mãos firmes” (GRAMSCI, 2004a), ao contrário compreendemos a educação como um espaço contra-hegemônico de formação crítico-emancipatória.

Palavras-Chaves: Trabalho e Educação. Educação Profissional em Saúde. Educação Corporativa.

ABSTRACT

In neoliberal times, education is used by business institutions as a factor to add value to the corporation. Looking for the socialization of individuals to the hegemonic perspective, have emerged in the early 1990s in Brazil, the education enterprise, seeking to conform workers through “educational actions”, and the community from social responsibility activities. In this study, we examined the actions employed by Unimed Foundation, which is constituted as a corporate education sector for the Unimed System. This institution was started in the 1960s as a medical health cooperative which intended to rescue the social role of medicine; over the years its cooperative structure is replaced by shares of stamp business. Thus, in the rail of business institutions, the Unimed Foundation needed to invest in the ideological shaping of its workers, suppliers, customers and social community, ie its "value chain" that in Perelman's (2005) conception is called "audience". We have contextualized our study object from the entry of neoliberalism in the national context, where capital disqualify the state's role on social issues, and fallacious claims to assume these activities calling itself even as an “educator agent”. Aiming to build a consensus to its "audience" from the activities that develops (Graduate *Latu Sensu*, Capacity Courses, Training Courses, Distance Education and Social Responsibility), the UF makes use of persuasion, aiming the "adhesion of spirits" in order to materialize its process of social hegemony. We understand that these actions are guided in the neoliberal framework of the Theory of Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital and BrandCapital) that seeks to (con)form individuals to the dominant perspective. We support our theoretical reflections on the Italian writer, Antonio Gramsci, to support our criticism of the model developed by companies conformation. Amid the growth of the health sector under the support of neoliberalism, we understand that the training developed within the UF is rooted in a societal rule that uses the professional education in an “interested” perspective, where the human formation is limited to the interests of the corporation. Therefore, we understand that professional education in health should not be limited to "creating arid monsters, agile eyes and steady hands" (GRAMSCI, 2004a), but we understand education as a counter-hegemonic space of critical-emancipatory formation.

Keywords: Labor and Education. Health Professional Education. Corporative Education.

LISTA DE TABELA

Tabela 1 Material de Análise.....	15
Tabela 2 Departamento de Treinamento X Educação Corporativa.....	22

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
1.1 OBJETIVOS	12
1.2 HIPÓTESE	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
1.4 RELEVÂNCIA DO TEMA.....	13
1.5 MATERIAL DE ANÁLISE	15
2 REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1 EDUCAÇÃO CORPORATIVA	16
2.2 HISTÓRICO	20
2.3 CARACTERÍSTICAS.....	22
2.4 OS SETE “PRINCÍPIOS DE SUCESSO”	26
2.5 CENÁRIO NACIONAL.....	28
2.6 A RELAÇÃO TRABALHO E EDUCAÇÃO	30
2.7 NEOLIBERALISMO	34
2.8 A REALAÇÃO TRABALHO E EDUCAÇÃO NO CAPITALISMO FLEXÍVEL	38
3 REFERENCIAL TEÓRICO	41
3.1 APRESENTAÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO	41
3.2 ALGUNS CONCEITOS EM GRAMSCI	43
3.3 EDUCAÇÃO EM GRAMSCI.....	46
4 METODOLOGIA	50
5 “A MAIOR COOPERATIVA MÉDICA DO MUNDO”	57
5.1 O COOPERATIVISMO	57
5.2 O SISTEMA UNIMED	60
5.3 A FUNDAÇÃO UNIMED	62
6 COMPREENDENDO A (CON)FORMAÇÃO DA FU	69
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	85
REFERÊNCIAS	89
ANEXOS	96

1 INTRODUÇÃO

Neste estudo, trataremos da ação educativa empreendida pelas instituições corporativas que tem como escopo o “sucesso institucional”, abordaremos sobre os denominados Setores de Educação Corporativa (SEC), em especial a que constituiu a Fundação Unimed que pertence ao Sistema Unimed – Cooperativa Médica. Este modelo de conformação ideológica viabilizado pelas empresas se sustenta por meio da ideologia neoliberal, que ao longo dos anos vem modificando de forma acentuada a estrutura política, econômica e social mundial através de transformações brutais, sendo mais significativa – para nós – a massa de trabalhadores que têm seus direitos trabalhistas dizimados pela “pregação” da burguesia capitalista que objetiva através do Estado, diminuir os direitos sociais, e fortalecer seu poderio hegemônico. No que circunscreve as estratégias de conformação, as empresas alegam estar vivenciando a era da “sociedade do conhecimento”¹, onde empurradas pela competitividade, utilizam a educação como “ferramenta essencial” para o seu “sucesso corporativo”.

A relação trabalho e educação que na sociedade primitiva se dava de forma conjunta (PONCE, 2007), com o advento da propriedade privada e da divisão social do trabalho se fragmenta, sofrendo maior aprofundamento no “capitalismo flexível”², onde o processo de trabalho torna-se mais intenso e mais precário do que no modelo taylorista-fordista. Tal intensidade não se refere apenas aos esforços físicos apreendidos no processo de trabalho, mais que isso, “envolve todas as capacidades do trabalhador, sejam as de seu corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização” (DAL ROSSO, 2008, p. 21).

A subjetividade deste “novo trabalhador” torna-se alvo constante do capital. Dentre outras táticas, as empresas buscam incessantemente expropriar o conhecimento tácito que pertence aos trabalhadores. Entre as inúmeras ferramentas utilizadas pelo capital para a

¹ Segundo Neves (2008), a emergência de uma “nova cultura social” ancorada pelo neoliberalismo, preconiza “a produção de conhecimentos científicos e tecnológicos que acelerem a competição intercapitalista e a financeirização do capital neste estágio de difusão das novas tecnologias de informação e comunicação e que disseminam idéias que procurem explicar o fim da sociedade de classe e o advento de um mundo novo que atenuem os conflitos e reforça os laços da colaboração e da responsabilidade social”. A autora afirma ainda que a constituição desta “nova sociedade” se alia ao discurso do fim do capitalismo, e do início da “sociedade do conhecimento” (p. 364-365).

² Acumulação como forma de dominação do capital, e flexível pela dinamização do mercado, assim como no capital financeiro. Este modelo caracteriza-se “como regime de acumulação que, confrontando-se com a rigidez do fordismo, apóia-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e dos padrões de consumo” (HARVEY, 1992 apud KUENZER, 2007, p. 24).

retenção deste conhecimento, destacam-se as diversas técnicas oriundas do modelo Toyotista de produção, onde a “captura” da subjetividade deste “novo trabalhador” é almejada constantemente. Para que o conhecimento e a habilidade desenvolvidos no interior do processo produtivo não sejam aniquilados com a saída deste trabalhador, o capital, utiliza como estratégia o trabalho em equipe, como forma de reter parte do conhecimento implícito. Neste processo a educação ganha destaque, a (con)formação do trabalhador passa a ser desenvolvida e oferecida pelo e no capital. Vale ressaltar que a prática educativa assumida pelas empresas não é uma novidade, todavia, vem ocorrendo de forma distinta, através dos Setores de Educação Corporativa.

De acordo com Lima (2002), a educação tornou-se na nova ordem mundial um serviço – opondo-se ao direito legal – que tem por finalidade preparar a mão-de-obra conveniente ao mercado, além de disseminar a ideologia empresarial. Dentre as novas ações do capital neste âmbito a autora destaca a implementação dos Setores de Educação Corporativa, que indo ao encontro da lógica hegemônica – a dominação societal capitalista –, vem crescendo expressivamente nos últimos anos, com uma expansão significativa no Brasil entre os anos de 2000 a 2006, segundo o relatório apresentado pela Secretaria de Tecnologia Industrial, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Segundo Marisa Eboli – brasileira especialista na temática –, acredita-se na existência de mais de 250 unidades de Educação Corporativa (RICARDO, 2009).

Em meio a competitividade “global”, inúmeras empresas vêm nos últimos anos incorporando ações educativas no interior do processo produtivo a fim de alcançar o “sucesso empresarial”. Entre elas destaca-se no âmbito de serviços em saúde o Sistema Unimed, que delega esta prática a Fundação Unimed (Universidade Corporativa Unimed), que tem a função de desenvolver e reter o “Capital Intelectual³” da instituição. Este conceito (Capital Intelectual = Capital Humano + Capital Estrutural +Capital Cliente) é largamente difundido no “capitalismo flexível”, que ao alegar ineficiência do Estado nas ações sociais, assume a função de (con)formar os trabalhadores, de acordo com sua lógica mercantilista.

O Sistema Unimed nasceu na década de 1960⁴ levantando a “bandeira” – ou melhor, buscando persuadir o “auditório” – do cooperativismo em oposição a mercantilização da

³ Exploraremos este conceito nas seções seguintes.

⁴ A saúde enquanto um direito social e um dever do Estado é algo recente no contexto nacional, sendo legal a partir da constituição do Sistema Único de Saúde. O direito a um atendimento assistencial de qualidade na saúde ficava restrito a uma categoria de trabalhadores que contribuía para tal, ficando relegados a própria sorte a maior parte da população. Na época da ditadura militar se deu o crescimento da assistência médica empresarial, em virtude do repasse dos investimentos financeiros ao setor privado, criando um *niche* propício ao

saúde, contudo, ao passar dos anos sua estrutura ganhou novos contornos, onde passou a incorporar estratégias que o “adaptassem” a competitividade entre as empresas. E como locus de (con)formação ideológica o Sistema passou a investir no âmbito da educação, primeiramente em treinamentos pontuais, até a constituição do seu Setor de Educação Corporativa: a Fundação Unimed. Esta, desde o final da década de 1980, atua enquanto “Projeto Pedagógico Empresarial (PPE)⁵” do Sistema Unimed, e tem como objetivo formular e disseminar, entre as inúmeras cooperativas, a “filosofia corporativa”.

Englobando cerca de trezentos e setenta (370) cooperativas médicas que atuam em todo o território nacional, a Fundação Unimed busca a partir de suas “práticas pedagógicas” unificar as cooperativas à lógica do Sistema. Assim, temos como objetivo de estudo, analisar a Fundação Unimed enquanto “Projeto Pedagógico Empresarial” do Sistema Unimed, observando sua estrutura, e suas práticas de conformação do trabalhador a lógica capitalista.

Na construção teórico-metodológica optamos por adotar o enfoque materialista histórico, que compreende a importância do referencial teórico na construção do objeto pesquisado. Assim, fazemos uso das contribuições de Antônio Gramsci, partimos de sua concepção de Estado e demais conceitos indissociáveis, para então compreendermos o papel da educação enquanto transformação contra-hegemônica. Como procedimento analítico, utilizamos a Teoria da Argumentação de Perelman, a fim de observarmos o discurso apresentado pela Fundação Unimed, onde questionamos se esta busca persuadir ou convencer seu “auditório”, ou seja, de que forma ela busca a “adesão dos espíritos” – do seu público-alvo.

A Fundação Unimed⁶ disponibiliza em sítio eletrônico informações sobre suas atividades pedagógicas, assim como relatórios anuais administrativos, jornais trimestrais das atividades, e boletins semanais. Desta forma, estes constituirão nosso material de análise desta pesquisa. É importante informarmos ao leitor que nossa opção de análise se deu devido a

desenvolvimento das instituições assistenciais privadas de saúde que passaram a galgar espaço (competirem) no setor de prestação de serviço na relação empregador - empresa de assistência - empregado. A Unimed surgiu no “intuito de preservar” a atividade liberal dos médicos, não os conformando, como faziam as outras instituições, a lógica mercantilista (BAPTISTA, 2007; BAHIA, 2008).

⁵ De acordo com Ricardo (2009), especialista na temática Educação Corporativa, as empresas passaram a compreender a importância da criação de um Projeto Político Pedagógico (PPP) sistêmico para traçar metas e objetivar resultados. Desta forma, passaram a denominar os tradicionais PPPs, oriundos dos espaços institucionalizados de formação, de Projeto Pedagógico Empresarial (PPE) ou Projeto Pedagógico Organizacional (PPO).

⁶ A Fundação Unimed se localiza na cidade de Belo Horizonte, em Minas Gerais. No início da pesquisa realizamos contatos através do telefone e e-mail, contudo, após nos depararmos com um farto material disponível no sítio eletrônico da Fundação, optamos por circunscrever nossa pesquisa a análise deste material.

disponibilidade de material coeso e acessível, sendo nossa opção nos determos a estas fontes públicas.

1.1 OBJETIVOS

Sabendo que a formação humana é um *devir* histórico no qual o homem se constrói e reconstrói a partir do trabalho que desenvolve na natureza, compreendemos que a formação humana – que se dá na relação trabalho e educação – não deve estar limitada aos “interesses” corporativos de uma estrutura econômica. Assim, analisando o papel da Fundação Unimed, enquanto espaço “formador” objetivamos:

Objetivo Geral:

- Investigar a proposta “educativa” promovida pela unidade de educação corporativa da Fundação Unimed, compreendendo sua estrutura corporativa e pedagógica em seus diferentes “auditórios”.

Objetivos Específicos:

- Averiguar a concepção de educação corporativa promovida pela Fundação Unimed;
- Analisar as estratégias de conformação ideológica promovida pela Fundação Unimed ao seu “público-alvo”.

1.2 HIPÓTESE

Ao investigarmos as ações educativas da Fundação Unimed (FU), que vem investindo nos últimos anos na formação de seus trabalhadores e da comunidade, temos como hipótese inicial da pesquisa que a FU objetiva através da (con)formação dos indivíduos a disseminação de seu ideário e a obtenção de maiores ganhos financeiros.

1.3 JUSTIFICATIVA

Desde a minha inserção no *Grupo de Estudos e Pesquisas em Trabalho e Educação* (GEPTE), em 2006, venho tomando conhecimento da temática Educação Corporativa. Inicialmente compreendia este fenômeno apenas como mais uma ferramenta do capital para

conformar “mentes e corações” dos trabalhadores, contudo, ao passar dos anos, percebo este, também, como um veículo cujo interesse é a sociabilidade da ideologia capitalista. Assim, surpreende o fato desta ação tida – pelo capital – como “formativa”, ser pouco estudada criticamente, especialmente no campo da educação, espaço no qual há uma reflexão sistemática dos modelos e processos educativos. A análise e sistematização desta temática, na maioria das vezes, se localiza nos campos da Administração, Economia e Engenharia de Produção. Estes concebem a formação como estratégia empresarial para locação nos ambientes competitivos. Desta forma, justifico a escolha deste tema tendo em mente a necessidade de uma abordagem pedagógico-crítica deste fenômeno, observando-o como uma educação “interessada” do capital para manter sua sociabilidade.

1.4 RELEVÂNCIA DO TEMA

A Educação Corporativa tornou-se pauta de discussão no Governo Federal, e vem se destacando pela promoção e disseminação que a Secretaria de Tecnologia Industrial, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) vem oferecendo aos órgãos governamentais e a sociedade civil. No ano de 2007, o MDIC realizou uma oficina em Brasília com a finalidade de trazer ao debate a temática Educação Corporativa. Estiveram presentes pesquisadores e representantes de grandes empresas. A relevância deste trabalho está na necessidade de conhecermos o universo educacional corporativo, de maneira a introduzir na discussão um caráter crítico que viabilize uma postura de educação.

Capítulo I – Na introdução apresentamos um panorama sintético do tema a ser dissertado: os Setores de Educação Corporativa, em especial o que constitui a Fundação Unimed. Expomos os objetivos da pesquisa, assim como sua relevância, justificativa, e hipótese;

Capítulo II – Este capítulo se compõe da revisão de literatura onde apresentamos os aspectos constitutivos dos Setores de Educação Corporativa – histórico, características e o cenário nacional. Indo de encontro a este cenário, observamos como este é constituído historicamente através da relação trabalho e educação numa perspectiva crítica – das sociedades primitivas até os dias atuais;

Capítulo III – Utilizando como aporte teórico Antonio Gramsci, fazemos uso de alguns dos seus conceitos que corroboram com a concepção de educação contra-hegemônica defendida pelo autor , e que consideramos parte constitutiva à formação humana;

Capítulo IV – A metodologia utilizada foi da pesquisa qualitativa com enfoque materialista histórico, e como aporte analítico utilizamos as contribuições de Chaïm Perelman, com a Teoria da Argumentação;

Capítulo V – Neste capítulo apresentamos a estrutura da Fundação Unimed, seu histórico e as atividades que desenvolve. Iniciamos como uma breve contextualização a respeito do cooperativismo enquanto um “modelo” econômico, a fim de questionarmos o *slogan* (a maior cooperativa médica do Brasil) utilizado pelo Sistema Unimed;

Capítulo VI – Este capítulo se constitui enquanto análise do objeto de pesquisa, que fazendo uso das seções anteriores, aprecia criticamente o material analítico sustentado pelo referencial teórico.

Capítulo VII – Este se configura na tentativa de responder os objetivos da pesquisa e no apontamento de algumas considerações.

1.5 MATERIAL DE ANÁLISE

Material	Ano	Descrição
Boletim Fundação Unimed	2008-2010	Boletins semanais informativos. Este leva ao leitor as principais novidades da semana da FU a partir de pequenas notas, que ao clicá-las, remete ao <i>site</i> da FU.
Jornal da Fundação Unimed (Nº 1)	Jun/Jul/Ago de 2006	Informativo trimestral da FU que aborda temas relacionados ao seu campo específico: Educação, Gestão e Responsabilidade Social.
Jornal da Fundação Unimed (Nº 2)	Set/Out/Nov. de 2006	<i>Ibidem</i>
Jornal da Fundação Unimed (Nº 3)	Jul/Ago/Set. de 2006 (?)	<i>Ibidem</i>
Jornal da Fundação Unimed (Nº 4)	Out/Nov/Dez. de 2007	<i>Ibidem</i>
Jornal da Fundação Unimed (Nº 5)	Jan/Fev/Mar. de 2008.	<i>Ibidem</i>
Jornal da Fundação Unimed (Nº 6)	Abr/Mai/Jun. de 2008.	<i>Ibidem</i>
Jornal da Fundação Unimed (Nº 7)	Jul/Ago/Set. de 2009.	<i>Ibidem</i>
Código de Conduta Ética do Complexo UNIMED	2003	Visando a adequação psicofísica dos profissionais do Sistema, foi lançando em 2003 o <i>Código de Conduta</i> .
Código de Conduta Profissional	2006	Dando continuidade ao <i>Código de Conduta</i> , este material objetiva através de oito princípios, apresentar aos trabalhadores do Sistema as normas e condutas consideradas adequadas para atuação profissional.
Relatório de Gestão	2005-2008.	Relatório que analisa a gestão de 2005 a 2008. Cujo caráter é informar sobre as atividades realizadas no campo da gestão, educação corporativa e responsabilidade social.
Relatório de Gestão	2009	Relatório parcial da atual gestão da FU que tenta demonstrar um caráter diferente da antiga gestão, apresentando dados a fim de consolidar suas estratégias corporativas.
Relatório da Política Nacional de Responsabilidade e Social do Sistema Unimed	2004	Este relatório compila a Política Nacional de Responsabilidade Social cujo foco é incentivar as cooperativas a atuarem na área social e ambiental.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A educação que na Antiguidade era privilégio de alguns, no século XXI, sob “teias” neoliberais, torna-se ferramenta essencial para a “competitividade entre empresas”. Na denominada “Sociedade do Conhecimento”⁷, “o desafio das instituições é a busca pela excelência no preparo dos indivíduos para enfrentar a competitividade no ambiente de negócios” (MANANGÃO, 2003, p.9). Como solução para esta problemática, as instituições empresariais alinharam a formação dos seus profissionais ao *thélos* corporativo, fazendo com que emergisse no final do século XX e início do século XXI os denominados Setores de Educação Corporativa (SEC). Vale ressaltar que a educação viabilizada no interior do processo produtivo não é uma novidade. Se retornarmos ao paradigma taylorista-fordista, observamos a existência de treinamentos pontuais destinados aos trabalhadores, cujo objetivo era sanar as dificuldades encontradas durante o processo produtivo, ou, qualificá-los à novas práticas. “[...] a formação desenvolvida pelas empresas era vista como uma educação recorrente, pois, era focada nas necessidades individuais dos trabalhadores e tinha como finalidade recuperar ou disponibilizar os conhecimentos necessários à qualificação dos mesmos [...]” (ANICETO, 2008, p. 17).

A partir da “globalização neoliberal”, onde a competitividade entre as empresas é acirrada⁸, a educação ganha mais destaque, não apenas nos ambientes formais de ensino, formando mão-de-obra barata e disponível ao mercado, mas também, e em especial, no interior das empresas, onde passa a conformar “mentes e corações” ao seu ideário. “[...] ao invés de esperar que as universidades [tornassem] seus currículos mais relevantes e coerentes para a realidade das organizações, deu-se o movimento inverso: inseriu-se a universidade dentro das empresas” (MANANGÃO, 2003, p. 14-15).

Neste atual modelo de produção, a emergência de uma “nova” cultura organizacional é deflagrada como necessária para atender aos objetivos do capital, ou seja, a extração de mais-valia, o lucro. Meister (1999) corrobora com este ideário – de uma “nova cultura” –

⁷A denominada “Sociedade do Conhecimento” – característica peculiar da nova conformação ideológica capitalista – surge no interior do processo de reestruturação produtiva, “cujas características são a integração e a flexibilização dos processos e relações/situações de trabalho e um alto investimento tecnológico e científico” (ANICETO, 2008, p. 22).

⁸Uma das características da política neoliberal é a liberalização comercial. Esta fez com que empresas estrangeiras se insturassem em diferentes territórios e passassem a competir com empresas nacionais.

apresentando as características que o sustentam, a saber: o surgimento de organizações não hierárquicas; a emergência da “Sociedade do Conhecimento”; a rápida obsolescência do conhecimento transmitido nos espaços formais de ensino (escolas, faculdades e centros de estudos); a idéia do aprendizado contínuo etc. Estas características são utilizadas para justificar à sociedade a entrada do capital no tocante a formação dos trabalhadores, ou seja, no universo capitalista o discurso empregado é: “se o Estado provedor da sociedade não faz, então, fazemos nós, o capital”. Segundo Santos (2004), autora crítica à conformação ideológica do capital através das questões educacionais, a adoção do empresariado justifica-se, de acordo com eles, pela mudança do modelo produtivista, do taylorista-fordismo pelo de acumulação flexível, onde um “novo trabalhador” é esperado e (con)formado pelas forças hegemônicas. Esta linearidade, entretanto, seria falsa, segundo a autora.

Indo ao encontro desta lógica, uma gama de instituições vem investindo no que denominam de “Gestão do Conhecimento”, ou seja, a formação continuada dos seus trabalhadores através dos Setores de Educação Corporativa, e de ações de Responsabilidade Social⁹, que atingem a sociedade em geral. Assim, o capital passa, intencionalmente, a utilizar o “conhecimento” a fim de “agregar valor” à instituição. Seguindo este raciocínio, Papadiouk e Younes [2008] afirmam que “a implantação coordenada da gestão do conhecimento cria uma vantagem de difícil imitação, pois está enraizada nas pessoas que trabalham na empresa, e não em recursos físicos, que são facilmente imitáveis pelos concorrentes”. O conhecimento que pertencera ao indivíduo passa a ser essencial a empresa, este “ativo intangível” é fortemente cobiçado pelas organizações, enfatiza-se o trabalho em equipe como forma de tornar o conhecimento implícito (tácito) em explícito.

Os conhecimentos tácitos desenvolvidos pelo trabalhador no local de trabalho passam a ser muito valorizados pela empresa – onde o conhecimento e a informação são centrais – que buscam apropriá-los, a partir da gestão do conhecimento. As empresas defendem que os conhecimentos tácitos dos trabalhadores devem ser disseminados e, para isso, buscam aprendê-los, objetivá-los, disseminá-los e, a partir daí, utilizá-lo em benefício da empresa (ANICETO, 2008, p. 34).

A hegemonia capitalista, no âmbito da reestruturação produtiva, incorporou e disseminou – buscando construir um consenso – o neoliberalismo como forma de restaurar seu processo produtivo e ideológico, passando a encarar o conhecimento como um gerador de riqueza às empresas, onde “o conhecimento tornou-se a principal matéria-prima e resultado da

⁹ As ações de Responsabilidade Social passaram de ações baseadas em caridade à “vantagem competitiva”, uma vez que a marca da empresa está associada a uma atividade positiva, funcionários, fornecedores e clientes passam a valorizar mais esta instituição.

atividade econômica, a inteligência organizacional – pessoas inteligentes trabalhando de formas inteligentes – deixou de [ter] um papel de coadjuvante e assumiu o papel principal” (STEWART, 1998, p. 52). Tornando-se o centro do processo produtivo, o conhecimento, a experiência, a propriedade intelectual, caracterizam a denominada Teoria do Capital Intelectual:

[...] a inteligência torna-se um ativo quando se cria uma ordem útil a partir da capacidade intelectual geral [...], quando assume uma forma coerente (uma mala direta, um banco de dados, uma agenda para uma reunião, a descrição de um processo); quando capturada de uma forma que permite que seja descrita, compartilhada e explorada [...]. O capital intelectual é o conhecimento útil [...] (STEWART, 1998, p. 61).

Este conceito surgiu no cenário neoliberal, que alegava haver ineficiência do Estado no tocante à formação de mão-de-obra que atendesse aos interesses do mercado, servindo como justificativa para que a hegemonia capitalista “assumisse” a função de “agente educador”. Este conceito é explorado e colocado em prática pelos Setores de Educação Corporativa, espaço destinado à retenção e disseminação do “Capital Intelectual”.

Stewart (1998) afirma que o Capital Intelectual de uma empresa se materializa a partir de três esferas, a saber, são elas: Capital Humano, Capital Estrutural e Capital Cliente, ou Capital de Marca. Estes, ao compor o Capital Intelectual, segundo o autor, tentam transformar o conhecimento tácito em explícito à empresa.

O Capital Humano se caracteriza pelo conhecimento individual que pertence ao trabalhador. A captura e retenção deste conhecimento, por parte das empresas, é pauta de discussão dos empresários desde a década de 1960, quando Schultz concebeu e disseminou em pleno Estado de Bem-Estar-Social a Teoria do Capital Humano. De acordo com Frigotto (2001), numa concepção macroeconômica esta teoria tem como ligação o desenvolvimento econômico-social com os investimentos na área da educação; na percepção micro, o indivíduo é percebido enquanto produtor da sua formação, investindo no desenvolvimento do seu conhecimento. Busca-se desde sua origem teórica, alternativas que tornem o capital humano explícito à empresa, uma vez que estas receiam perdê-lo com a saída do trabalhador da instituição, ou até mesmo com a morte deste. Segundo Santos (2009), os defensores desta teoria

[...] manifestavam preocupações quanto ao risco de se manter, sob a propriedade individual do trabalhador, um fato de produção estratégico como o conhecimento. Alertavam por isso, para a necessidade de se cuidar para que se preservasse ao máximo a vida útil do trabalhador, diminuindo ao máximo a sua taxa de depreciação (SANTOS, 2009, p. 73-74).

O conhecimento quando materializado através de tecnologias, publicações, manuais, *software*, etc. se caracteriza como Capital Estrutural, conhecimento estruturado que fica retido na empresa e pode ser reproduzido e compartilhado por todos da instituição. Ou seja, pela ótica da empresa, é conhecimento que não vai para casa após um árduo dia de trabalho. Segundo Stewart (1998),

[...] o capital humano, [seria] a seiva que sai da casca de uma árvore, [para] produzir inovação e crescimento, mas esse crescimento torna-se madeira maciça, parte da estrutura da árvore. O que os líderes precisam fazer é conter e reter o conhecimento, para que ele se torne propriedade da empresa. Isso é capital estrutural (STEWART, 1998, p. 97).

Percebemos nesta esfera a expropriação do conhecimento tácito do indivíduo, que agora é parte constitutiva da empresa. Santos (2009) ressalta que o capital ao utilizar técnicas oriundas do modelo japonês de produção, como atividades em equipe, objetiva tornar o conhecimento individual em organizacional. A autora observa ainda que esta ofensiva do capital incide na precarização do trabalhador na lógica neoliberal, uma vez que o conhecimento é retido pela empresa, não há a preocupação desta com a vida útil dos profissionais. Se “A” não pertence mais a instituição, então “B” que passou por um treinamento sistêmico corporativo estará apto a desenvolver a mesma atividade.

A terceira esfera do Capital Intelectual está associada a lealdade que o “cliente” mantém com uma determinada marca, que independente do valor atribuído ao produto – mesmo sendo mais cara que o produto genérico – se mantém fiel a corporação. “Trata-se da imagem da organização na sociedade, [...] a rede de associações positivas entre a marca e seus significados ultrapassa os atributos da mercadoria-produto e alcança a dimensão da mercadoria como valor social” (SANTOS, 2009, p. 74). Indo ao encontro desta lógica, podemos compreender as ações de Responsabilidade Social – a “benevolência” mascarada de isenção fiscal – como um atrativo no âmbito da “competitividade entre empresas” para atrair e manter clientes a partir da disseminação das “boas” imagens.

Neste ambiente estratégico, respaldado pela ideologia neoliberal, onde as corporações investem maciçamente no conhecimento dos indivíduos, e na apropriação deste conhecimento para a busca incansável do “sucesso organizacional”, temos nos Setores de Educação Corporativa o espaço destinado à obtenção sem escrúpulos do corpo, mente e alma do trabalhador. A seguir apresentaremos as características que compõem os Setores de Educação Corporativa.

2.2 HISTÓRICO

A Educação Corporativa consiste em um projeto de (con)formação desenvolvido pelas empresas, que têm como objetivo “[...] institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais [...]” (QUARTIERO; CERNY, 2005, p. 24). Segundo Jeanne Meister (1999, p. 35), a Educação Corporativa (EC) é um “guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias da organização”.

Iniciada na década de 1950 nos Estados Unidos, a partir da necessidade sentida pelas empresas em ensinar o “como fazer” aos seus funcionários criaram-se os centros de estudos que mais tarde ficaram conhecidos como “universidades, institutos ou faculdades corporativas” (MEISTER, 1999, p. 20). Este contexto induzia a troca de experiências entre os trabalhadores, o que possibilitava um maior comprometimento destes com a instituição na qual trabalhavam. Meister (1999, p. 21) nos fala que o objetivo na época era “desenvolver qualificações isoladas, para a criação de uma cultura de aprendizagem contínua, em que os funcionários aprendem uns com os outros e compartilham inovações e melhores práticas com o objetivo de solucionar problemas empresariais”.

A General Electric, a partir da criação de seu centro de estudo denominado de Controville, na década de 1950 nos Estados Unidos, se caracteriza como a primeira instituição a implementar uma unidade de educação corporativa. Suas atividades eram destinadas a executivos da empresa, e objetivavam a criação de estratégias corporativas.

No Brasil as unidades de Educação Corporativa surgiram na década de 1990 com a política neoliberal implementada no governo do então presidente Fernando Collor de Mello. Fixou-se no país a abertura econômica que impulsionou a ideologia da competição para o mercado globalizado, inaugurando o conjunto de medidas neoliberais. (MARTINS, 2004). Marisa Eboli (2009) em entrevista a revista Veja, em maio de 2009, disse que na implantação deste modelo havia cerca de dez (10) unidades de educação corporativa no Brasil, atualmente são contabilizadas duzentos e cinquenta (250) instituições, a especialista justifica este crescimento acelerado alegando que

[...] a velocidade da informação e das descobertas em todas as áreas do conhecimento é tão acelerada que o sistema de ensino formal não dá conta das novidades [...]. No cenário de economia global, em que sustentabilidade e competitividade precisam andar juntas, as empresas tomam para si as rédeas do ensino (REVISTA VEJA, 2009).

A partir das novas formas de gerenciamento oriundas do capitalismo flexível, as instituições consideraram o modelo de Treinamento e Desenvolvimento (T&D)¹⁰ obsoleto para atender as novas exigências do mercado, uma vez que o modelo estava baseado em treinamentos pontuais para a correção de demandas específicas. Já as unidades de educação corporativa são compreendidas como um “novo posicionamento frente ao processo educacional no espaço da empresa, assumido como uma ação da gestão empresarial, que tem como objetivo aumentar a vantagem competitiva organizacional no mercado” (RICARDO, 2007, p. 7). Jeanne Meister (1999, p. 23), destacada especialista da área, sistematizou a mudança de paradigma do T&D para Educação Corporativa:

Departamento de Treinamento	→	Educação Corporativa
Reativo	FOCO	Proativo
Fragmentada e Descentralizada	ORGANIZAÇÃO	Coesa e Centralizada
Tático	ALCANCE	Estratégico
Pouco/nenhum	ENDOSSO - RESPONSABILIDADE	Administração e Funcionários
Instrutor	APRESENTAÇÃO	Experiências com várias tecnologias
Diretor de Treinamento	RESPONSÁVEL	Gerentes de Unidades de Negócios
Público-alvo Amplo/Profundidade limitada	AUDIÊNCIA	Currículo personalizado por famílias de cargo
Inscrições abertas	INSCRIÇÕES	Aprendizagem no momento certo
Aumento das qualificações profissionais	RESULTADO	Aumento no desempenho no trabalho.

Fonte: Educação Corporativa

Segundo Ricardo (2009), esta mudança de paradigma está relacionada diretamente as transformações “globais”, assim, não caberia mais as instituições investir em alguns profissionais de forma sistêmica, mas sim em todos os níveis institucionais, acrescentando a este cenário o denominado “público externo”: familiares, comunidade, fornecedores, clientes.

¹⁰ A área de Treinamento e Desenvolvimento se caracteriza pelo desenvolvimento de “habilidades específicas, enfatizando necessidades individuais e sempre dentro de um escopo tático-operacional” (ÉBOLI, 2004, p. 37).

O foco neste contexto é a disseminação da estratégia corporativa para a denominada “cadeia de valor”, ou seja, além dos trabalhadores o “público externo”.

Como já mencionado anteriormente, a educação no interior das empresas sempre existiu, todavia, era direcionado a treinamentos pontuais, que na maioria das vezes atendia apenas aos níveis gerenciais. Com a ascensão da Educação Corporativa, a educação tornou-se contínua, e passou a ser oferecida a toda “cadeia de valores”, alinhando as competências individuais com as organizacionais. Segundo seus ideólogos, “a realidade mudou, exigindo que todas as pessoas em todos os níveis da empresa tenham bem desenvolvidas a capacidade de criar trabalho e conhecimento organizacional, contribuindo de maneira efetiva para o sucesso dos negócios” (EBOLI, 2004, p. 46).

As nomenclaturas Educação Corporativa e Universidade Corporativa que são freqüentemente utilizadas têm finalidades semelhantes: pontuar a estratégia empresarial no que concerne à formação de trabalhadores alinhados a lógica institucional. É válido ressaltarmos que a utilização do termo “Universidade” é uma apropriação pelo mundo corporativo do campo acadêmico. O termo “Universidade” é caracterizado como uma instituição social com finalidade universal, sendo a Universidade Corporativa uma instituição com a finalidade em si, onde o objetivo se restringe a disseminação por parte da empresa de seu plano estratégico, objetivando o “sucesso institucional” a partir da conformação ideológica da sua “cadeia de valores”.

2.3 CARACTERÍSTICAS

A necessidade alegada pelas empresas de se manterem fortes e singulares perante a concorrência e a sofisticação tecnológica fez com que, em nome da competitividade, inúmeras empresas de todos os setores da economia adotassem o modelo de Educação Corporativa. Quando afirmamos serem inúmeras, o fazemos pela ausência de bases de dados que quantifiquem com exatidão tais instituições.

“Nesta perspectiva o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, por meio da Secretaria de Tecnologia Industrial e Diretoria de Articulação Tecnológica, está desde 2003 investindo no desenvolvimento da educação corporativa” (RICARDO, 2007, p. 8). Segundo este mesmo órgão estima-se que houve um crescimento acelerado do setor entre os anos de 2000 a 2006.

Este modelo educativo oferecido pelas empresas abrange várias modalidades de ensino, tais como: cursos técnicos (inglês, informática, etc.), educação básica (ensino fundamental e

médio), pós-graduação *lato sensu*, entre outros. Apresentaremos algumas características deste modelo de formação.

- **Corpo Docente:**

A Educação Corporativa investe para que o aprendizado gere “vantagens competitivas”. Desta forma prioriza a participação dos gerentes e executivos como instrutores pedagógicos e não docentes profissionais, afim, segundo o corpo empresarial, de assegurar um aprendizado significativo. Acredita-se que a convivência com o universo empresarial – dos gerentes e executivos – estimule o aprendizado, e conseqüentemente garanta o sucesso corporativo. No âmbito da educação empresarial atuam

[...] não apenas [...] professores e consultores externos, mas também [...] funcionários mais experientes, pois a aprendizagem não pode estar desvinculada do dia-a-dia do empregado. Os problemas reais da empresa e a criação de soluções devem ser debatidos dentro da sala [...]. Com isso, o objetivo do treinamento deixa de ser despejar qualificações sobre o funcionário e passa a ser estimular continuamente o desempenho no trabalho e a capacidade de solucionar problemas (SETTI, 2000, p. 15).

Percebe-se na literatura apologética a utilização dos gerentes e executivos como um fator significativo, contudo, não se encontram aspectos referentes à formação pedagógica destes. Deve-se notar que a finalidade desta abordagem educativa é a internalização da “filosofia empresarial” por parte dos trabalhadores-alunos, não levando em consideração o processo de formação humana, mas limitando os indivíduos aos interesses corporativos.

Meister (1999) atribui a utilização dos gerentes como uma abordagem essencial, uma vez que permite a estes aprenderem também com seus subordinados. A autora destaca que as “aprendizagens conduzidas pelos gerentes seniores mostram a importância de dar um passo atrás, ouvir os funcionários e aprender com eles” (MEISTER, 1999, p. 237).

Uma aula dada por um gerente sênior traz consigo um alto grau de credibilidade devido a sua proximidade com as operações da organização. Os gerentes desenvolvem qualificações de gerenciamento de grupo justamente com um conhecimento mais profundo dos negócios [...] e os participantes [alunos] são beneficiados com o conhecimento real de gerentes experientes, que também servem de modelo (MEISTER, 1999, p. 238).

Foi possível perceber no relatório do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (2006), que a implementação das atividades de Educação Corporativa contava com pessoal alocado na própria unidade encarregada dessas atividades. Há uma

predominância muito significativa da utilização de equipes próprias. Segundo Aguiar – relator do MDIC –, as unidades de Educação Corporativa atribuíram maior importância às consultorias internas, significando maior esforço de proteção de atividades estratégicas pelas unidades. Outro fator de motivação para as empresas em utilizar seus funcionários como docentes, está relacionada a diminuição dos custos, que ao utilizar pessoal próprio, não há necessidade de gastos financeiros extra.

- Público-Alvo:

As empresas pensando em suas estratégias de conformação assumem em seus discursos que a educação corporativa não pode limitar o foco organizacional apenas aos trabalhadores. Na literatura apologética ao tema, encontramos como essencial à sobrevivência das instituições, a ampla participação dos seus profissionais, clientes, fornecedores e comunidade. Estes recebem do campo corporativo a denominação de “cadeia de valor”, este conceito

é embasado na idéia de que todas as pessoas envolvidas direta e indiretamente com a empresa, tem um capital a ser explorado, devendo ser muito bem utilizado através de uma formação que consolide e dissemine seus valores e princípios empresariais de forma consistente, para que sejam incorporados e definitivamente assumidos por todos dessa cadeia que se constituirá na formação de identidade cultural da empresa (SILVA, 2007, p. 26).

Segundo Meister (1999), quanto maior for a “cadeia de valor” mais bem preparada estará a instituição frente à competitividade entre corporações. A autora ressalta que todos da “cadeia de valor” devem ter conhecimento claro sobre os objetivos e metas da empresa, num contexto de aprendizagem amplo disseminado através dos setores de educação corporativa e de responsabilidade social. Ela ainda acrescenta, que “a combinação de um foco interno e de um externo, inerente à filosofia da universidade corporativa, com frequência modifica o relacionamento entre [a instituição] e seus fornecedores de produtos, clientes e fornecedores de educação” (MEISTER, 1999, p. 43).

- Certificação:

A maior dificuldade encontrada pelas empresas atualmente está na certificação dos cursos, especificamente nos de pós-graduação *Lato Sensu*, que devem ser certificados por Instituições de Ensino Superior (IES) reconhecidas pelo MEC, ou *Instituições Não*

*Educacionais*¹¹ credenciadas para este fim. Para esquivar-se desta problemática, as empresas estão recorrendo a parcerias com Instituições Acadêmicas, denominadas pelo universo empresarial de “Universidades Tradicionais”. Além das parcerias para as certificações dos cursos, as universidades acadêmicas dispõem de cursos específicos de acordo com as encomendas das empresas. Neste cenário é questionável a atuação das universidades acadêmicas, que acabam se subordinando a um “Projeto Político Empresarial”, atuando no modelo *just-in-time* de produção, produzindo o “conhecimento” necessário a empresa, que atenda ao seu “Plano Estratégico”.

Tendo em vista as dificuldades encontradas pelas empresas em certificarem seus cursos de pós-graduação, e pela brecha apresentada através da Resolução N°5 de 2008 do CNE/CES que atribui validade aos cursos das *Instituições Não Educacionais*, não seria o caso de inúmeras instituições recorrerem ao MEC a fim de certificar suas atividades pedagógicas? Ao nosso ver a resposta a este questionamento seria positiva, contudo, com afirma Ricardo (2009), as instituições não querem perder tempo com a burocracia estatal, preferindo manter a parceria com as instituições aptas a certificação dos cursos, as instituições acadêmicas. A autora ressalta também o fato das instituições empresariais não se afastarem totalmente do seu foco, a “estratégia organizacional”, afirmando desta forma, que os setores de educação corporativa tem como finalidade a empresa e não o campo de ensino formal.

Indo ao encontro desta lógica a autora apresenta em seu último trabalho intitulado *Educação Corporativa e Aprendizagem: as práticas pedagógicas na era do conhecimento* (2009), uma pesquisa com trinta e duas (32) instituições de educação corporativa brasileiras. De acordo com a pesquisa, algumas instituições acreditam que mais importante do que um reconhecimento acadêmico é o reconhecimento do mercado. Segundo o discurso empresarial, “é o mercado que dita se aquela certificação tem valor ou não. É o mercado que diz se há alguma importância no fato de um trabalhador ter desempenhado suas funções nesta ou naquela empresa” (RICARDO, 2009, p. 78).

Ainda, de acordo com a autora, nas Oficinas de Educação Corporativa organizadas pela Secretaria de Tecnologia Industrial do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, durante os anos de 2003 a 2007, esteve em pauta a questão da certificação. Buscou-se, por parte dos empresários, um reconhecimento do Governo Federal

¹¹ Resolução do CNE/CES N° 5 de 25 de Setembro de 2008. “§ 4º Instituições não educacionais, especialmente credenciadas para atuar nesse nível educacional, poderão oferecer cursos de especialização, obedecendo ao disposto em Resolução própria [NR]”.

aos investimentos realizados no campo da educação corporativa, contudo, a autora não apresentou maiores informações sobre esta investida do capital.

- Espaço Físico (e Virtual):

Segundo seus defensores, os setores de educação corporativa têm o espaço físico mais como um conceito do que uma realidade, principalmente a partir dos avanços significativos das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) no processo de ensino-aprendizado. Desta forma, as estratégias pedagógicas utilizadas por estes setores ocorrem de diversas formas, como: presencial, semi-presencial e a distância. Esta última tornou-se, na denominada “Sociedade do Conhecimento”, o “fetiche” das instituições uma vez que o trabalhador pode realizar seu curso a qualquer hora e lugar, até mesmo após seu horário de trabalho, no momento destinado para o seu descanso ou lazer. As empresas investem na modalidade a distancia a fim de “reduzir [os] recursos financeiros, abrangendo maior número de trabalhadores, flexibilizando horários e dias de realização das atividades” (RICARDO, 2009, p. 54). O que caracterizaria uma utilização “adequada” das tecnologias para o processo de (con)formação está subjugado a redução dos custos para as empresas.

2.4 OS SETE “PRINCÍPIOS DE SUCESSO”

Na tentativa de sistematizar os princípios e práticas eficazes para a implementação e desenvolvimento dos setores de educação corporativa, Marisa Eboli (2004), especialista brasileira no tema, pontuou sete princípios, que ela compreende como necessários para a promoção de práticas bem sucedidas, são eles: competitividade, perpetuidade, conectividade, disponibilidade, cidadania, parceria e sustentabilidade. Trataremos de cada um destes a seguir.

- Competitividade – a educação corporativa é um veículo que possibilita às empresas a propagação de valores estratégicos para a obtenção do “sucesso empresarial”, e tem como foco formar e reter talentos que as singularizem perante o mercado competitivo. “O objetivo principal do sistema de educação corporativa é o desenvolvimento e a implementação das competências críticas¹² para a viabilização das estratégias empresariais” (EBOLI, 2004, p. 88).

¹² As competências críticas, enfatizadas pela autora, dizem respeito às práticas corporativas que devem ser internalizadas pelos funcionários a fim de atuarem em prol do sucesso da instituição.

- Perpetuidade – este princípio diz respeito às estratégias utilizadas pelos setores de educação corporativa para o fortalecimento da “gestão empresarial”, e conseqüentemente da marca institucional. A educação corporativa deve, segundo a autora, ser o principal veículo de disseminação da cultura empresarial, ser amplamente aceita por todos os gestores, e difundir a marca aos clientes e fornecedores a partir da consolidação de boas práticas corporativas – leia-se ações de responsabilidade social e ambiental.
- Conectividade – as “instituições competitivas” devem se ater a integração das suas atividades, sejam estas direcionadas para o “público interno” (trabalhadores, fornecedores e clientes) ou “externo” (comunidade). A “gestão do conhecimento” entra neste cenário como peça chave para o “sucesso corporativo” a partir da geração e assimilação de conhecimentos essenciais para a corporação, além da ampla divulgação do conhecimento para que este se transforme em “inteligência corporativa”. A autora ressalta que este objetivo só será alcançado se de fato houver a troca de experiências entre o público-alvo e a gestão, ou seja, a publicização do conhecimento tácito.
- Disponibilidade – a inserção das novas tecnologias traz um duplo benefício às instituições: primeiro pelo fácil acesso a partir das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC); e segundo pela diminuição dos custos com os espaços físicos. “As experiências mais bem-sucedidas de EC fundamentam-se na educação à distância e no uso intensivo da tecnologia, em suas mais diversas formas, para criar um ambiente organizacional propício à aprendizagem ativa, contínua e compartilhada” (EBOLI, 2004, p. 146).
- Cidadania – a cidadania corporativa é a “mola mestra” das corporações no tocante ao “público externo”, através das ações de responsabilidade social. Eboli (2004), destaca que a cidadania corporativa deve estar presente no currículo dos cursos oferecidos, uma vez que motiva e orgulha a participação dos funcionários na empresa. Ou seja, é através da “cidadania empresarial” que as instituições buscam firmar seu “capital de marca”.

- Parceria – este princípio ressalta a importância da adesão e participação dos gerentes e executivos nas ações de educação corporativa. Estes, a partir da larga experiência, podem disseminar de maneira mais significativa a “filosofia empresarial”. A autora sinaliza que a participação destes é essencial, uma vez que suas atuações “exemplares” “são percebidas como lideranças educadoras, cujo modelo de comportamento deve ser seguido e buscado pelos demais colaboradores¹³ da empresa” (EBOLI, 2004, p. 182).
- Sustentabilidade – é importante e recomendável que os setores de educação corporativa sejam auto-sustentáveis, com orçamento próprio, e se possível menos dependente das empresas. Para tal, a autora aponta algumas soluções, como por exemplo, a venda de serviços educacionais para o “público externo”.

A partir de uma breve descrição dos princípios apresentados por Eboli, compreendemos tal estrutura como um receituário do capitalismo para alinhar suas estratégias ideológicas a partir dos setores de educação corporativa. Na análise do nosso objeto de pesquisa discutiremos estes princípios a partir de bases teóricas.

2.5 CENÁRIO NACIONAL

A Educação Corporativa é um fenômeno relativamente novo no cenário nacional, as experiências brasileiras iniciaram no final da década de 1980, com a Escola Amil de Administração, e o crescimento vertiginoso deste modelo de conformação ocorreu entre os anos de 2000 e 2006, segundo informações do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. De acordo com uma matéria publicada na revista Brasil/Alemanha, em julho de 2008, o Brasil vem se afirmando nas experiências relativas às unidades de Educação Corporativa, assim como os Estados Unidos e demais países da Europa, onde esta prática já se consolidou.

O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) desde 2003 realiza atividades com o intuito de promover e fortalecer as ações das unidades de Educação

¹³ O que caracteriza esta nomenclatura é a falsa idéia de companheirismo existente entre empregadores e empregados. Na tentativa de minimizar, ou até mesmo negar, a divisão de classes, utiliza-se o termo a fim de disseminar a idéia de que todos são igualmente fundamentais para empresa.

Corporativa no Brasil. Uma das atividades realizadas pelo MDIC são as oficinas¹⁴ de Educação Corporativa que

[...] reúnem representantes do governo, da academia e do setor privado na busca de acelerar o processo de desenvolvimento econômico por meio do processo de aprendizado como parte integrante das estratégias empresariais e como parte essencial da responsabilidade social das organizações (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA, 2008).

A partir da ascensão das unidades de Educação Corporativa no âmbito nacional, criou-se em maio de 2004 a Associação Brasileira de Educação Corporativa (ABEC). Através da união de grandes empresas, a ABEC foi constituída como uma instituição sem fins lucrativos que objetiva desenvolver “as práticas de educação corporativa nas organizações, contribuindo para o crescimento dos trabalhadores, empresas e sociedade”. Em seu estatuto de 2004, objetivava “certificar as atividades de educação corporativa das diversas instituições associadas de acordo com critérios, programas e metodologias de aprendizagem de eficácia garantida”. E tinha como proposta obter junto ao Governo Federal, autorização para certificar os programas corporativos, sem subordinar-se ao MEC. Todavia, em seu estatuto mais recente, de 2006, a ABEC ressalta a relevância das parcerias com as Instituições de Ensino Superior (IES) como forma de obter certificação para as atividades oferecidas nas unidades de Educação Corporativa.

Na V Oficina de Educação Corporativa¹⁵, intitulada “Competitividade Empresarial e Inovação”, realizada em Brasília-DF em outubro de 2007, esteve presente um representante da Secretaria de Educação Superior (Sesu/MEC). Este, na ocasião, disse que o “MEC, e a Sesu em especial, tem satisfação em apoiar ações relativas à Educação Corporativa”. O representante ainda ressaltou que apesar da “regulamentação da Educação Corporativa não estar no âmbito do MEC”, a Sesu traz em seu bojo a necessidade de capacitar os profissionais que atuam nesta área, além de alinhar as estratégias do mundo corporativo com as instituições acadêmicas.

¹⁴ De 2003 a 2007 foram realizadas cinco (5) oficinas sob o respaldo do MDIC, estas buscavam a interlocução dos atores envolvidos - instituições públicas, privadas e instancias do Governo – no que tange as atividades promovidas pelos setores de educação corporativa. Não me deterei a esta análise, tendo em vista que este foi objeto de pesquisa da Mestre, em Educação Profissional em Saúde pela EPSJV/FIOCRUZ, Mônica de Oliveira Molnar, cujo título de sua dissertação foi Educação Corporativa como Política Pública: a ação do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Este trabalho foi apresentado à banca em março de 2010, e orientado pela Prof^ª Dr^ª Aparecida de Fátima Tiradentes dos Santos.

¹⁵ Estas informações foram retiradas do Relatório da V Oficina de Educação Corporativa.

Para maior compreensão do projeto de educação corporativa, optamos pela discussão do contexto na seção seguinte, onde partiremos da análise da relação trabalho e educação, buscando compreender esta relação até a política na qual estamos inseridos, o neoliberalismo.

2.6 A RELAÇÃO TRABALHO E EDUCAÇÃO

O ato de agir sobre a natureza para transformá-la em função das necessidades humanas é o que compreendemos por trabalho¹⁶. É através do trabalho que o homem satisfaz suas necessidades vitais, diferenciando-se dos animais. Ao elaborar conscientemente esta atividade, adapta a natureza a si. “O que distingue o pior dos arquitetos da melhor das abelhas é que ele figura na mente sua construção antes de formá-la em realidade no fim do processo de trabalho aparece um resultado que já tinha antes idealmente imaginado” (MARX, 1988, p. 34).

Compreender o trabalho na perspectiva marxista implica em considerar determinações ontológicas e históricas. Conforme salienta Saviani (2007), é ontológico por ser o principal elemento constituinte da formação humana. E trata-se de um processo histórico porque é no trabalho que o homem produz e se desenvolve. “O ser humano organizou relações sociais de produção da vida que proporcionou o surgimento de diferentes formas de trabalho, por exemplo, o trabalho primitivo, o servil, o escravo e o assalariado” (RAMOS, 2007, p. 32).

Assim como o trabalho, a educação é uma atividade inerente ao ser humano, a educação coincide com a origem do homem, ao “produzir sua existência no próprio ato de produzi-la, [os homens] aprendiam a trabalhar trabalhando. Lidando com a natureza, relacionando-se com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações” (SAVIANI, 2007, p. 154). Nas sociedades primitivas os homens coletivamente apropriavam-se dos meios de produção para subsistência, era a partir das experiências humanas que desenvolvia o aprendizado, mantendo as práticas eficazes para transmiti-las as gerações futuras.

Numa sociedade sem classes como a comunidade primitiva, os fins da educação derivam da estrutura homogênea do ambiente social, identificam-se com os interesses comuns do grupo e se realizam igualmente em todos os seus membros, de modo espontâneo e integral: *espontâneo* na medida em que não existia nenhuma instituição destinada a inculcá-los, *integral* no sentido que cada membro da tribo incorporava mais ou menos bem tudo o que na referida comunidade era possível receber e elaborar (PONCE, 2007, p. 21-22).

¹⁶ Compreendemos o trabalho em sentido amplo como o “conjunto de atividades intelectuais e manuais, organizadas pela espécie humana e aplicadas sobre a natureza, visando assegurar sua subsistência” (PINTO, 2007, p. 17).

A pesar da vida em comunhão, alguns aspectos corroboraram para o surgimento das sociedades de classes, são eles: o aparecimento de técnicas rudimentares que passou a ajudar os homens em suas atividades, causando assim produção excedente às comunidades; a domesticação dos animais, que passou a auxiliar na atividade laboral; a troca dos produtos provenientes da produção excedente, onde os homens passaram a produzir para as suas necessidades e intencionalmente à permuta etc. (PONCE, 2007). Com a cisão da sociedade em classes, emerge “a classe dos proprietários e dos não-proprietários” (SAVIANI, 2007, p. 155). A aristocracia detinha a propriedade privada, e aos escravos cabia a realização de uma atividade cujos aristocratas consideravam-na inferior, tratava-se do “trabalho”. Com a separação das classes sociais, separou-se também a educação que era destinada a cada indivíduo: “uma [educação] para a classe proprietária, identificada como a educação dos homens livres, e outra para a classe não proprietária, identificada com a educação dos escravos e serviçais” (SAVIANI, 2007, p. 155). Destinavam-se aos homens livres atividades intelectuais, e para os escravos e serviçais o aprendizado ocorria no próprio processo de trabalho.

Ponce (2007) nos oferece uma análise histórica da luta de classes no âmbito do processo formativo dos indivíduos. Na Antiguidade, em especial na Grécia, o autor aponta que o objetivo da classe dominante era retirar do cenário social os resquícios da sociedade primitiva conformando seu ideário de classe hegemônica. No contexto pedagógico a desigualdades sociais eram transmitidas como naturais, assim “tentavam fazer com que a massa laboriosa [aceitasse] essa desigualdade de educação como uma desigualdade imposta pela *natureza* das coisas, uma desigualdade, portanto, contra a qual seria loucura rebelar-se” (PONCE, 2007, p. 36, grifo do autor). Neste universo, mais importante que ler e escrever, era ter uma educação voltada as virtudes da guerra à classe dominante, estes tinham como missão possuir mais terras e escravos, e desprezavam assim o que não estava no âmbito das virtudes militares. Em Roma, o processo era semelhante, a formação da classe dominante sustentava-se no aprendizado sobre a agricultura, a guerra e a política, e o jovem romano aprendia na prática, ao lado do seu pai.

A partir do declínio da sociedade escravocrata romana, emergiu no seio do processo produtivo o sistema feudal, cujas características pertinentes ao trabalho mantinham a lógica de uma atividade exercida pelos não “virtuosos”, ou seja, os servos, que cuidavam das terras dos senhores feudais, dando-lhes uma parte de sua produção. A Igreja e o Estado mantinham um papel indissociável, desta forma, “coube” a Igreja administrar a educação da “plebe”,

[...] nestas escolas – as únicas que podiam ser freqüentadas pelas massas – não se ensinava a *ler, nem a escrever*. A finalidade dessas escolas *não era instruir a plebe, mas familiarizar as massas campesinas com as doutrinas cristãs e, ao mesmo tempo, mantê-las dóceis e conformadas*. Herdeiras das escolas catequistas dos primeiros tempos do cristianismo, estas escolas não se incomodavam com a *instrução*, mas sim com a *pregação*. E, de fato, se recordarmos que, para a Igreja, tudo o que não desvia o homem do pecado é positivamente danoso, nada tem de estranho que, longe de se preocupar com o nível cultural das massas, ela barrasse cuidadosamente todos os caminhos que pudessem servir para esclarecimento dessas massas (PONCE, 2007, p. 91).

Segundo Ponce (2007), para os senhores feudais o ler e escrever não era visto como uma atividade importante, era até considerada “coisa de mulher”. A importância para esta classe social era a obtenção de riqueza, e assim davam mais atributos às virtudes da guerra.

As transformações econômicas e sociais ocasionadas a partir do século XI, com a expansão dos comércios nas cidades, trouxeram ao cenário um novo ator social cujo papel foi de extrema importância à ascensão do modo de produção capitalista, trata-se da classe burguesa. Os artesãos que viviam nas cidades pertencentes ao senhor feudal, produziam inicialmente à este,

mas tão logo entrou em circulação o dinheiro, o senhor feudal achou vantajoso permitir que seus artesãos – mediante a retribuição econômica – passassem a trabalhar para terceiros, ao mesmo tempo que achou interessante permitir a entrada de mercadorias nos seus castelos. E, *assim, as cidades se transformaram em centros de comércios, onde os produtores trocavam os seus produtos*. Surgiu, então, uma profunda transformação: *o que até ontem era apenas uma fortaleza, começava agora a ser um mercado*. Os seus habitantes, chamados *burgueses*, acabaram se fundindo em uma classe predisposta a uma vida pacífica e urbana, bem distinta da vida guerreira e rural, que era apanágio da nobreza (PONCE, 2007, p. 98).

A emergência da sociedade capitalista fez com que se aprofundasse a separação entre o trabalho e a educação. Com o advento do capitalismo ocorrem expressivas mudanças, tanto no processo de trabalho (quando massas de trabalhadores deslocaram-se das oficinas artesanais para as fábricas), quanto em transformações sociais (quando a população do campo migra para as cidades). É importante observarmos que agora a “classe dominada”, que anteriormente estava subjugada aos senhores da Antigüidade e do Feudalismo, passam ao domínio da classe burguesa que utilizando o discurso da “liberdade” faz com que a grande massa venda sua força produtiva.

A partir da Revolução Industrial, no fim do século XVIII e início do século XIX, as máquinas passaram a realizar tarefas que antes competiam aos homens. Estes que antes utilizavam as ferramentas como utensílios para auxiliar suas atividades laborais, se vêem

encarregados de auxiliar as máquinas, regulando-as e consertando-as. Para o capital a substituição dos homens pelas máquinas trouxe inúmeras vantagens como, por exemplo, a superação dos limites físicos, podendo acelerar o processo de produção, além de produzir uniformemente (SINGER, 1991).

O surgimento da sociedade urbano-industrial configurou a expansão da escola, para a formação de hábitos e costumes necessários à convivência na cidade. A “revolução industrial muda as condições e as exigências da formação humana” (MANACORDA, 2006, p. 271). Ferreti (2009, p. 2) salienta a expansão do acesso à escola a partir de dois motivos: “em primeiro lugar, pela demanda por conhecimentos por parte da produção industrial nascente. Em segundo lugar, pela natureza da sociedade fundada no direito positivo que passa a exigir a generalização do domínio da leitura e da escrita”. Assim sendo, a escola objetivava, através do acesso universal, a socialização dos indivíduos frente à emergência da sociedade urbano-industrial, além de exigir uma instrução mínima dos trabalhadores para lidarem com as máquinas.

Para atender as demandas exigidas com a manutenção e reparo das máquinas, emergiu no processo de produção “cursos profissionais organizados no âmbito da empresa ou do sistema de ensino, determinados pelas necessidades do processo produtivo” (SAVIANI, 2007, p. 159). Neste terreno percebemos o aprofundamento da dualidade estrutural, distinguindo a formação geral da formação profissional.

[As escolas de formação geral] por não estarem diretamente ligadas à produção, tenderam a enfatizar as qualificações gerais (intelectuais) em detrimento da qualificação específica, ao passo que os cursos profissionalizantes, diretamente ligados à produção, enfatizaram os aspectos operacionais vinculados ao exercício de tarefas específicas (intelectuais e manuais) no processo produtivo considerado em sua particularidade (SAVIANI, 2007, p. 159).

A dualidade estrutural tem como base a sociedade de classes, reproduzindo-a e legitimando-a. Assim sendo, separa no interior do processo de produção o trabalhador intelectual (quem concebe) do trabalhador manual (quem executa). Gramsci em seus “Escritos Políticos” alertava ao fato de não sujeitar o proletariado à máquina, ressaltando que antes de percebê-lo enquanto proletariado era necessário percebê-lo enquanto homem. O autor alertava para o papel da escola, propondo “uma escola de liberdade e de livre iniciativa¹⁷, não uma escola de escravidão e de orientação mecânica” (GRAMSCI, 2004, p. 75).

¹⁷ “É importante ressaltar que, ao se referir à [livre iniciativa], Gramsci confere à expressão um significado diferente daqueles a que estamos acostumados, de escolas formais administradas por pessoas jurídicas de direito privado [...]” (SANTOS, 2000, p. 49).

Voltaremos a esta temática mais à frente, todavia, vale fazermos uma contextualização do atual processo de produção, para que possamos discutir o papel da educação, em especial da educação que é “oferecida” pelo/no mundo corporativo.

2.7 NEOLIBERALISMO

Antonio Gramsci nos ofereceu teoricamente uma concepção ampliada de Estado no qual não limitava a ação deste à coerção e força estatal, mas que atribuía também a ele a participação da sociedade civil, ou seja, grupos distintos que buscam obter a adesão ideológica de outros segmentos sociais. Ao fazermos uma releitura deste conceito em tempos neoliberais, a burguesia capitalista constituiu em seu discurso a representação de um Estado derrocado, e o denominaram de “Estado Mínimo”. Percebemos neste ambiente a forte ligação entre a sociedade política e a sociedade civil, sobretudo no que diz respeito a manutenção do ciclo produtivo e conseqüentemente da afirmação / disseminação ideológica capitalista.

A década de 1970 marcou o início da crise do capitalismo, que vindo de um período “glorioso” sustentado pelo Estado de Bem-Estar-Social, viu seu colapso a partir de uma sucessão de fatores, como: a diminuição do lucro que levou a redução dos níveis de produção; descrença no modelo taylorista-fordista de produção dado ao fato da retração produtiva e do aumento do desemprego; concentração do capital em pequenos grupos (monopólios) em meio a fusão entre empresas; crise no Estado de Bem-Estar-Social etc. (ANTUNES, 2001). Em meio aos fatos que apresentava um quadro crítico do modelo econômico vigente, “a pregação neoliberal [apareceu] como o único remédio capaz de garantir ao sistema econômico a recuperação de sua saúde” (PAULANI, 2006, p. 77). Tratava-se de uma saída dada – e que interessava – ao capital financeiro cujo objetivo era conseguir maior locomoção financeira visto que o Estado limitava suas ações. Assim sendo, o ideário neoliberal trouxe em seu bojo “soluções” para o enfrentamento da crise estrutural, utilizando-se de estratégias superficiais visava a manutenção do modo de produção capitalista através dos mecanismos da reestruturação produtiva para recuperar seu “ciclo reprodutivo, e ao mesmo tempo, repor seu projeto de dominação societal” (ANTUNES, 2001, p. 47).

Neste cenário o *Consenso de Washington*¹⁸ foi apresentado como uma proposta formulada pelo capitalismo financeiro e sustentado pelos Organismos Internacionais que

¹⁸ O Consenso de Washington se caracteriza por um receituário formulado por alguns intelectuais e organismos internacionais que intencionava algumas regras básicas que deveriam ser assumidas pelos países em desenvolvimento.

objetivava ajustar a economia dos países periféricos à lógica dos países centrais. Para colocar em prática este objetivo fizeram uso da reestruturação produtiva a fim de reordenar a economia mundial. De acordo com Druck (2001) a estrutura econômica desta política pode ser resumida a partir de três objetivos:

a) estabilização da economia (corte no déficit público, combate à inflação), em geral, tendo por elemento central um processo, explícito ou não, de dolarização da economia e sobrevalorização das moedas nacionais; b) reformas estruturais com a redução do Estado, através de um programa de privatizações, desregulamentação do mercado e liberalização financeira e comercial; c) abertura da economia para atrair investimentos e retomada do crescimento econômico (DRUCK, 2001, p. 23).

A proposta expressou um padrão econômico a ser atingido. A redução da participação do Estado com os gastos públicos foi “sugerido”, assim como a privatização das empresas estatais, a desregulamentação trabalhista e a liberalização do mercado à competitividade. Tais propostas enunciam o objetivo do capital no tocante a sua reconfiguração e permanência do seu poderio, o que configura mais um ataque a classe trabalhadora que foi atingida de maneira intensiva por estas “indicações”. Os países que já apresentavam um quadro lastimável de pauperização tiveram este cenário acentuado, ficando à grande massa da população a espera de ações pontuais do Estado. No que representa o alto nível de desemprego as “saídas precárias” como as terceirizações, as subcontratações e os contratos temporários aparecem como “potes de ouro no fim do arco-íris”.

Deixando marcas por onde passou a política neoliberal, “tenta” fazer do Estado um “negócio”, no qual este deve entrar em ação quando o primeiro considerar relevante. No caso brasileiro é a burguesia capitalista que dissemina a falácia da derrocada estatal, buscando engrossar o coro aos poucos investimentos atribuídos aos setores da educação, saúde e previdência. Vimos neste terreno a proliferação de ações pontuais para a atenção das classes mais pobres

[...] a idéia neoliberal de focalização revela-se, pelo seu duplo significado (“dar pouco a quem tem pouco”)e pela sua aplicação estrita à esfera da distribuição dos serviços, uma proposta de mitigar a pobreza com recursos retirados dos próprios trabalhadores, e não uma proposta de distribuição da renda que visaria erradicar a pobreza. [...] diríamos que o princípio neoliberal da focalização não significa, ao contrário do que pretendem, os ideólogos, “dar mais a quem tem menos”, mas, sim, “devolver pouco àqueles de quem os governos neoliberais tiram mais” (BOITO JUNIOR, 1999, p. 82).

A “desobrigação” do Estado com as políticas sociais tem como respaldo a descentralização das suas ações que foram transmitidas, na incorporação da agenda neoliberal, aos governos regionais, que com pouco ou nenhum recurso se vêem “obrigados” a garantir os

direitos sociais da população. Boito Junior (1999) esclarece que as cobranças dos movimentos sociais para assegurar os direitos sociais recaem sobre os governos estaduais e municipais, contudo, o governo federal é a instância primeira a ser responsabilizada quando atende aos “ditames” da estrutura neoliberal e descentraliza as ações públicas. É claro que não podemos inocentar os governos locais, que por ideologização política reproduzem a agenda capitalista. Neste espaço, Boito Junior (1999), faz uma ressalva a atuação das ONGs que ao “auxiliarem” na década de 1990 as políticas de focalização, perderam a estrutura militante progressista que tinham na década de 1970, e desde então se configuram como um espaço destinado a receber verba do governo para colocar em prática projetos e ações pontuais.

Na outra ponta desta questão está o crescimento da “burguesia de serviços”, que com a “saída” – retirada – do Estado das políticas sociais, pela política neoliberal, vêm desde a década de 1990 um campo promissor cujo objetivo é atender as camadas médias e altas da sociedade.

[...] um novo setor da burguesia brasileira que, se não foi criado pelo neoliberalismo, desenvolveu-se de forma inaudita desde o advento da política neoliberal. Trata-se do setor que poderíamos denominar *nova burguesia de serviços*, ligada, principalmente, à exploração dos serviços de saúde e educação e, mais recentemente, à previdência privada que vem sendo estimulada pela política governamental da Previdência. [...] o crescimento da nova burguesia de serviços é um subproduto necessário da redução dos gastos e dos direitos sociais (BOITO JUNIOR, 1999, p. 67).

Um setor em crescente expansão que fazendo uso da agenda neoliberal “atende” a uma camada da sociedade que se “vendo desprotegida” das garantias do Estado, “paga” – até mesmo quando não tem recurso para tal – para ter garantido o seu serviço. Vide o caso do nosso objeto de estudo, a Fundação Unimed que corrobora com a ideologização da Unimed, uma das maiores prestadoras de serviço da área da saúde. Ou seja, trata-se de um setor rentável que embriagado da fonte neoliberal vê nas mazelas sociais espaço para tirar proveito financeiro. Boito Junior (1999) acrescenta que este setor em expansão tem o auxílio da mídia

sempre pronta para mistificar os serviços privados, em reportagens promocionais, e para explorar, de maneira sensacionalista e falaciosa, a degradação, que é real, dos serviços públicos. Daí, as incontáveis reportagens, [...] sobre a “falência” dos hospitais públicos, do ensino público, do INSS (BOITO JUNIOR, 1999, p.71).

No Brasil, a ideologia neoliberal instaurou-se através de um regime de democracia formal, em 1990, no então Governo de Fernando Collor de Mello, e, aprofundou-se durante os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso, que impulsionou “às políticas de abertura comercial, de desindustrialização, de desregulamentação e de privatização” (BOITO

JUNIOR. 1999, p. 86). Neste cenário, houve a entrada do capital estrangeiro através das locações de plantas produtivas que se instauram no país Brasil, utilizando como chamariz a “extinção de barreiras não-tarifárias, redução das alíquotas de importação” (BOITO JUNIOR. 1999, p. 86), isenção fiscal, além do grande quantitativo de mão-de-obra de baixo custo, e disponível.

Os apologéticos neoliberais atuaram (e atuam) de maneira a conformar todos os setores sociais disseminando sua “concepção de mundo”. Assim sendo, a partir da “mundialização do capital”, entrou em cena a denominada “globalização neoliberal”. Emergindo no cenário mundial na década de 1980, esta utilizou como pano de fundo a idéia de unificação do mundo, em especial, unificação do mercado mundial através da abertura econômica e do processo de desindustrialização. Este fenômeno passa a ser tratado com naturalidade a partir da inserção das novas tecnologias, principalmente na área da comunicação (sobretudo a mídia televisiva¹⁹) e da informação (a Internet), transmitindo “o mito da globalização como reino do glamour e da felicidade, ao alcance de países e indivíduos aptos para responder às exigências da competitividade total, fluida e incontornável” (CASTRO, 2009, p. 238). Todavia, o lado nefasto desta ideologia traz em seu bojo conseqüências mais drásticas, como a intensificação da precarização do trabalho contemporâneo.

Compreendemos que o ideário da globalização além de disseminar vulgarmente através da mídia a unificação dos mundos, produz também um terreno de interesse as multinacionais. As corporações que operam em diversos países, mas que salvaguardam seu potencial de pesquisa e desenvolvimento em seus países de origem, quase sempre nos países centrais. Estas utilizam os países periféricos a fim de baratear a produção, através da isenção da locação das plantas produtivas, muitas vezes “oferecidas” pelos governos locais, como também pela utilização de mão-de-obra disponível e mais barata. Na atual divisão internacional do trabalho, cabe aos países periféricos a atuação como “indústrias maquiladoras”, que apenas montam os produtos oriundos de outros países.

A partir do exposto podemos refletir acerca da intensificação da precarização dos trabalhadores no âmbito da política neoliberal, contudo, é importante observarmos que esta política mesmo presente em quase todas as nações, ocorre de maneiras distintas principalmente entre os países centras e periféricos. O agravante à este último é que “a política neoliberal [ao entrar] encontrou um sistema de proteção social menos desenvolvido e

¹⁹ Segundo Noam Chomsky (2002), uma das grandes potências no mundo atualmente, é a opinião pública – a mídia. É através desta que se constrói o ideário hegemônico da classe dominante.

pôde avançar muito mais do que lograra no centro do sistema” (BOITO JUNIOR, 1999, p. 37). Assim, apresentaremos algumas características pertinentes ao processo de precarização dos trabalhadores na seção seguinte.

2.8 A RELAÇÃO TRABALHO E EDUCAÇÃO NO CAPITALISMO FLEXÍVEL

Ao confrontar o modelo de “acumulação flexível” com o modelo taylorista-fordista, observamos maior ênfase do capital na formação dos trabalhadores. Tínhamos, no processo produtivo, uma formação especializada, referente à atividade na qual o trabalhador exercia. O atual modelo, por sua vez, busca um trabalhador que domine as múltiplas faces das tecnologias, além de se adaptar aos novos modelos gerenciais do processo produtivo.

O modelo taylorista-fordista caracteriza-se por um processo de trabalho fragmentado e rígido, onde o trabalhador desprendido de sua ação criadora, passa a realizar uma atividade mecanizada e cronometrada. Havia uma nítida separação entre o trabalho manual, que se reproduzia também no âmbito educacional, o que caracterizava a “dualidade estrutural assumida” pelo capital (KUENZER, 2007).

Para atender às necessidades de um processo produtivo que se caracterizava pela fragmentação, [...] bastava uma educação profissional especializada, parcial, com foco na ocupação e voltada para o rigoroso cumprimento de procedimentos a serem repetidos por meio de processos pedagógicos que privilegiavam a memorização [...] (KUENZER, 2007, p. 3).

Antonio Gramsci, em “Americanismo e Fordismo”, advertia que o controle do capital sobre o trabalhador estendia-se para além do processo produtivo, refletindo na vida social dos trabalhadores, através dos hábitos e costumes tidos como necessários para a valorização do capital. Tratava-se, segundo o autor, da elaboração de “um novo tipo humano, adequado ao novo tipo de trabalho e de processo produtivo” (GRAMSCI, 2004b, p. 248).

Foi a partir da crise econômica gerada na década de 1970, que o capital passou a implementar um processo de reestruturação produtiva, “visando tanto a recuperação do seu padrão de acumulação, quanto a reposição da hegemonia que vinha perdendo” (VASAPOLLO, 2005, p. 8). “Foi nos anos 80 que o toyotismo conseguiu alcançar um poder ideológico e estruturante considerável, passando a representar o ‘momento predominante’ do complexo de reestruturação produtiva na era da mundialização do capital” (ALVES, 2005, p. 29).

Utilizando-se de suas variadas técnicas de gestão o toyotismo, intensificou o trabalho humano, ultrapassando os limites físicos e alcançando a alma do “colaborador”²⁰, ao atingir sua subjetividade. O modelo toyotista de gestão transmite a idéia de dissolução da hierarquia institucional, e lança mão de um discurso de gestão horizontal. Tal modelo substitui o supervisor taylorista-fordista pelo líder, este “não tem a função de ‘controlar’, mas de ‘motivar’, [realizando] atividades de dinâmica de grupo, reuniões e seminários de motivação [...]” (SANTOS, 2004, p. 9). Neste processo é enfatizado o individualismo, ao mesmo tempo em que ressaltam o trabalho em equipe, com suas variadas nomenclaturas: célula de produção, times de trabalho, grupos semi-autônomos etc. Algumas características deste modelo produtivo merecem destaque:

[Terceirização] – O trabalhador consente em esquecer os direitos para manter o emprego e mesmo assim só se garante no prazo do contrato de trabalho, por tempo determinado, se houver contrato (OLIVEIRA, 2004, p. 76).

[*Just-in-time/Kanban*] – Inovações organizacionais do modelo japonês. O *Just-in-time* tem como princípio produzir apenas o necessário, desta forma elimina o estoque, enfatizando o melhor aproveitamento do tempo de produção [no *Kanban* o ritmo da produção é determinado pela circulação, e este por sua vez pelo consumo] (ANTUNES, 2001, p. 54);.

[Círculos de Controle de Qualidade (CCQ)] – [...] grupos de trabalhadores que são *instigados* pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade da empresa, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalhador (ALVES, 2001, p. 55).

Emerge neste cenário a Teoria do Capital Intelectual, onde o capital se posiciona como provedor das políticas educacionais em detrimento do papel do Estado, que segundo a ótica capitalista, é ineficiente na promoção de ações educacionais que contemplem a formação do trabalhador necessário para atender o atual processo produtivo. Desta forma, o capital assume a função de “agente educador”. A essência da Teoria do Capital Intelectual está associada à estratégia utilizada pelas empresas em dispor aos seus trabalhadores componentes educacionais no interior do processo produtivo, segundo a sua lógica.

O discurso apologético do “capitalismo flexível”, diz ter superado a dualidade estrutural, ao ampliar o acesso a formação básica. Todavia, o que está implícito neste discurso é a utilização da educação para sociabilizar a ideologia dominante. Neste cenário o indivíduo é compelido a está em processo de formação ao longo da vida, porque segundo o capital, “existem ocupações o que falta são indivíduos qualificados”. Assim sendo, este processo

²⁰ Esta nomenclatura é utilizada no atual processo de produção, onde se transmite a idéia da dissolução da hierarquia institucional, enfatizando a falsa idéia de “companheirismo”.

produtivo impõe sua dominação através da educação, seja pela formação viabilizada no interior das empresas, ou pela inserção da ideologia capitalista nos currículos escolares, que reproduz as idéias dominantes e mantém o caráter dual na educação.

Os “trabalhadores de novo tipo” configurados à lógica da hegemonia capitalista, devem, segundo os “gurus empresariais”, serem qualificados, multifuncionais, “vestir a camisa da empresa”. Segundo o “deus mercado” “os trabalhadores empregados devem dar graças”, pois desde a entrada na política neoliberal, como no caso brasileiro, vimos um crescimento vertiginoso do desemprego. Ou seja, as conformações psicofísicas e subjetivas destes trabalhadores atendem, na maioria das vezes, aos ditames corporativos por estarem amedrontados pelo desemprego.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 APRESENTAÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO

Ter consciência da “formação” que é difundida largamente na dita “Sociedade do Conhecimento” e ir de encontro a esta na busca constante por uma formação humana, fez com que escolhêssemos como referencial teórico um autor de grande valia tanto no âmbito político, quanto educacional. Assim, utilizaremos como aporte teórico às contribuições do italiano Antonio Gramsci.

Este autor compreendia que a escola, enquanto “aparelho de hegemonia”, refletia a ideologia da classe dominante, todavia, ele também a percebia como espaço “contra hegemônico” para a formação de “intelectuais de novo tipo”, que constituiriam uma nova sociedade.

Gramsci considera a escola a principal agência, na sociedade civil, de formação de intelectuais. De modo especial, preocupa-lhe a preparação de intelectuais de novo tipo, organicamente ligados às classes subalternas, para que possam influir no processo de conquista da hegemonia civil, educando e formando os “simples”, ou seja, elaborando e tornando coerentes os problemas que as massas populares apresentam em sua atividade prática para assim, constituir um “novo bloco histórico” (SOARES, 2000, p. 191).

Antonio Gramsci pode ser considerado um autor atual pela relevância da sua bibliografia, que mesmo escrita entre as décadas de 1910 a 1930, traz reflexões adequadas ao século XXI. Refletindo sobre o “novo homem” que se configurava a partir da chegada do modo de produção taylorista na Itália, o autor ressaltou a conformação de “novos hábitos e aptidões psicofísicos ligados aos novos métodos de trabalho”²¹ (GRAMSCI, 2001, p. 284) O “novo trabalhador” era levado a adaptar a sua vida ao modo de produção, através de “iniciativas ‘puritanas’[que tinham como] objetivo conservar, fora do trabalho, um certo equilíbrio psicofísico, capaz de impedir o colapso fisiológico do trabalhador, coagido pelo novo modo de produção” (GRAMSCI, 2001, p. 267).

Segundo Gramsci, Taylor considerava possível retirar do processo produtivo a “mente” do trabalhador, tornando a atividade laboral meramente mecânica. Todavia, Gramsci ressaltou ser inseparável o homem de sua mente. De acordo com ele, “não há atividade

²¹ Gramsci discorre que a adaptação psicofísica do “novo trabalho” enfatizava a “moralidade” enquanto ferramenta de manipulação e adestramento dos indivíduos, que teriam como foco apenas o trabalho. Assim, não haveria espaço na vida cotidiana para ações “ditas” (pelo capital) como imorais.

humana da qual se exclui toda a intervenção intelectual, não se pode separar o *homo faber* do *homo sapiens*” (GRAMSCI, 2004b, p. 52-53). Acrescentando sua crítica a Taylor, o autor italiano pontuou que o objetivo do modelo produtivo elaborado pelo “pai da administração” era

[...] desenvolver em seu grau máximo, no trabalhador, os comportamentos maquinais e automáticos, quebrar a velha conexão psicofísica do trabalho profissional qualificado, que exigia uma certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal. Mas, na realidade, não se trata de novidades originais: tratou-se apenas da fase mais recente de um longo processo que começou com o próprio nascimento do industrialismo, uma fase que é apenas mais intensa do que as anteriores e se manifesta sob formas mais brutais, mas que também será superada através da criação de um novo nexos psicofísico de um tipo diferente das anteriores e, certamente, de um tipo *superior* (GRAMSCI, 2002, p. 266).

O discurso corrente afirma que o modelo desenvolvido por Taylor foi superado, mas o percebemos reconfigurado, ganhando novos contornos através do modelo toyotista, onde a “mente” do trabalhador tornou-se de suma importância para a competitividade mercadológica, como assinala Dal Rosso:

O método toyotista talvez seja aquele que mais recorra a inteligência do trabalhador no trabalho industrial, não enquanto promovendo sua autonomia ou liberdade, mas no sentido de usar a capacidade de controle de defeitos, eliminação de perdas, controle de diversas máquinas por um mesmo trabalhador e uso da criatividade do trabalhador em benefício da empresa, mediante a ativação das dimensões da socialização e do relacionamento cooperativo com os outros por meio do trabalho em equipe e dos círculos de controle de qualidade (DAL ROSSO, 2008, p.30).

Ainda de acordo com as reflexões a respeito do taylorismo, Gramsci analisando o “fato dos industriais preocuparem-se em ocupar os cérebros dos trabalhadores”, desenvolveu o conceito de “Escola Unitária”²² (SOUZA, 2002, p. 65). Gramsci tinha em mente que a formação da classe trabalhadora não fosse limitada ao interesse da indústria crescente, pelo contrário, ele percebia na formação da massa o espaço de conformação para a mudança social, ou seja, a escola enquanto um espaço contra-hegemônico.

Vale ressaltar que o espaço instituído enquanto local formativo da “nova sociedade”, a “escola unitária”, não tinha como objetivo a mera reprodução de conteúdos. Mas, um espaço que acima de tudo conduzisse a classe operária a tomar consciência de sua realidade, e modificá-la.

²² Retornaremos sobre este tema nas próximas seções.

A fim de compreender a importância do trabalho de Gramsci, e a escolha deste enquanto referencial teórico deste trabalho, o abordaremos sistematicamente nas seções seguintes.

3.2 ALGUNS CONCEITOS EM GRAMSCI

Gramsci foi buscar o conceito de Estado nos trabalhos desenvolvidos por Hegel, em seguida por Marx e Engels, e posteriormente por Lênin. Em um movimento dialético, poderíamos afirmar que a obra de Gramsci mantém partes significativas dos seus antecessores, além de conceitos novos, que foram desenvolvidos em grande parte pelo autor no cárcere²³.

Hegel compreendia que “[...] o mundo da ‘sociedade civil’ (a esfera das relações econômicas) seria o reino dos indivíduos atomizados e particular, o Estado consistiria na esfera da universalização” (COUTINHO, 1994, p. 18). Partindo deste, Marx e Engels desenvolveram o conceito de “Estado Restrito”. Para eles, contrariamente ao que Hegel expôs, o Estado não representava a vontade geral.

O Estado assegura e reproduz a divisão da sociedade em classes (ou seja, conserva a “sociedade civil”), e desse modo, garante a dominação dos proprietários dos meios de produção sobre os não-proprietários, sobre os trabalhadores diretos. O Estado, assim, é um *Estado de classe*: não é a encarnação da Razão universal, mas sim uma entidade particular que, em nome de um suposto interesse geral defende os interesses *comuns* de uma classe *particular* (COUTINHO, 1994, p. 19).

Assim, a concepção de “Estado Restrito” define-se por um espaço utilizado pela classe dominante a fim de colocar em prática sua vontade a partir de mecanismos de coerção. Ou seja, “corresponde um momento que a burguesia governa predominantemente pela força” (SOARES, 2000, p. 93).

O autor italiano originou a partir de seus antecessores, o conceito de “Estado Ampliado”, todavia, Coutinho (1994) ressalva

[...] que se trata de uma ampliação *dialética*: os novos elementos aduzidos por Gramsci não eliminam o núcleo fundamental da teoria “restrita” de Marx e Engels (ou seja, o caráter de *classe* e o momento *repressivo* de todo poder de acréscimo de novas determinações). Temos aqui, na reflexão Gramsciana, um movimento que vai do abstrato ao concreto e que reproduz um movimento diacrônico ocorrido na própria realidade histórica-social (COUTINHO, 1994, p. 53).

²³ Preso pelo regime fascista em 1926, Gramsci escreveu boa parte de sua obra no cárcere, que foi denominada de “Cadernos do Cárcere”.

O que Gramsci traz de original à concepção de Estado é o conceito de “Sociedade Civil”²⁴, este acrescido da “Sociedade Política”²⁵ correspondem a superestrutura. Para o autor italiano, o “Estado não é somente a sociedade política, [...] [ele] tem também o seu lado ‘humano’, a instância da hegemonia, que é a sociedade civil” (SOARES, 2000, p. 99).

[...] o que pode ser chamado de “sociedade civil” (isto é, o conjunto de organismos designados vulgarmente como “privados”), e o da “sociedade política ou Estado”, planos que correspondem, respectivamente à função de “hegemonia”²⁶ que o grupo dominante exerce em toda a sociedade [...] (GRAMSCI, 2004b, p. 20-21).

Gramsci define enquanto “Estado restrito” ou “fase econômico-corporativo” o momento na qual não existe no Estado a homogeneidade entre a superestrutura e a estrutura. Assim, para a criação de uma nova sociedade, é necessário que o grupo social ultrapasse a fase econômica, momento na qual foi denominado por ele de “*catarsis*”, “para apreender essa passagem em que ocorre uma elaboração superior da estrutura para a superestrutura na consciência dos homens, [isto] se verifica quando os fins econômicos, políticos, intelectuais e morais de um grupo social fundamental se unificam” (SOARES, 2000, p.100). Esta análise corresponde ao conceito de Bloco Histórico, a unidade existente entre a superestrutura (base cultural) e a estrutura (base econômica). Segundo Santos (2000) este conceito é utilizado por Gramsci em dois momentos: “[...] quando se refere à unidade existente entre superestrutura e infra-estrutura na ação política e quando faz alusão as alianças necessárias à construção da nova hegemonia na conversão das camadas subalternas da sociedade em classe nacional e em classe dirigente” (SANTOS, 2000, p. 21).

O autor italiano designa o termo “Sociedades Ocidentais” para caracterizar as sociedades “tidas” como democráticas a partir da organização da sociedade civil. Gramsci atribui tanta importância à sociedade civil no Estado, que para ele, as ditas “Sociedades Orientais” se tornarão “Ocidentais” pelo fortalecimento da sociedade civil.

²⁴ “A Sociedade Civil, constituída pelas instituições privadas (Igrejas, escolas, sindicatos, clubes, meios de comunicação de massa), na qual se busca obter o consentimento dos subalternos através da difusão de uma ideologia unificadora” (SOUZA, 2002, p. 44).

²⁵ “A Sociedade Política, [...] se concentra o poder repressivo da classe dirigente (governo, tribunais, exército, polícia etc.)” (SOUZA, 2002, p. 44).

²⁶ O conceito de hegemonia desenvolvido por Gramsci relaciona-se a ação de “convencimento” de um grupo sobre o outro, buscando a homogeneidade ideológica entre eles. Assim, a hegemonia “deve caracterizar-se pela capacidade de criação do consenso em torno de si, deve apresentar-se como projeto nacional capaz de responder às demandas sociais mais significativas” (SANTOS, 2000, p. 22).

Para chegar à fase descrita acima, Gramsci atribuiu relevância a formação da classe trabalhadora, enfatizando a elevação cultural das massas. Neste âmbito o conceito de Cultura²⁷ ganha relevância, emergindo com uma conotação política, por se apresentar enquanto mecanismo essencial para a transformação das massas populares. Partindo da concepção de mundo presente no senso comum, que ainda se apresenta de forma desagregada, busca-se a elevação das massas pela cultura a fim de formar uma “consciência unitária”. O importante papel empregado por Gramsci na elevação cultural das massas, fez com que ele refletisse a escola, “estudando-a como uma ‘organização cultural’” (SOARES, 2000, p. 380).

O autor compreendia que através da cultura seria possível eliminar a divisão entre governantes e governados.

Gramsci, diversas vezes, destaca a necessidade de preparação política das classes populares para a conquista do poder, visto que, segundo ele, o papel da direção política deve ser atributo não de alguns, mas da coletividade. A conquista das instâncias de decisão política da sociedade pela classe trabalhadora deve ser precedida de um intenso trabalho de elevação cultural (SANTOS, 2000, p. 19).

Assim sendo, fica caracterizado na concepção gramsciana, que não apenas a transformação econômica é essencial para a construção de uma nova sociedade, mas também a formação político-cultural das massas. A Ideologia, ou seja, a concepção de mundo coerente e unitária levaria, segundo Gramsci, a classe trabalhadora a cimentar a construção do seu bloco histórico, a nova sociedade.

A Ideologia, que é definida por Gramsci como concepção de mundo é manifestada, segundo o autor, “implicitamente na arte, no direito, na atividade econômica, em todas as manifestações de vida (GRAMSCI, 2004b, p. 98-99). Ou seja, a escolha da concepção de mundo reflete à visão política. Assim, para o autor italiano, a “Filosofia da Práxis” (marxismo) seria a ideologia necessária à formação das massas trabalhadoras, para que estas organicamente construam uma hegemonia transformadora.

[...] a filosofia da práxis não busca manter os “simples” na sua filosofia primitiva do senso comum, mas busca, ao contrário, conduzi-los a uma concepção de vida superior. Se ela afirmar a exigência do contato entre os intelectuais e os simples não é para limitar a atividade científica e para manter uma unidade no nível inferior das massas, mas justamente para forjar um bloco intelectual-moral que torne politicamente possível um progresso intelectual de massa e não apenas de pequenos grupos intelectuais (GRAMSCI, 2004b, p. 103).

²⁷ “A cultura é [...] a organização, disciplina do eu interior, tomada de posse da própria personalidade, conquista de uma consciência superior, pela qual se chega a compreender o próprio valor histórico, a função própria na vida, os próprios direitos e deveres” (GRAMSCI, 2004b, p. 77).

Através da “Filosofia da Práxis” o “homem-massa” (por ter ainda uma consciência difusa) tomaria consciência de sua realidade, e na união da teoria com a prática faria uma autoconsciência, tornando-se um “homem-coletivo”. Gramsci ressalta que este caminho se dá através de uma “luta de hegemonias políticas”, primeiro no campo da ética, depois no campo político, levando a consciência do real. Acrescenta o autor, que a

[...] unidade de teoria e prática não é um dado de fato mecânico, mas um devir histórico, que tem a sua fase elementar e primitiva na ‘distinção’, de ‘separação’, de independência quase instintiva, e progride até a aquisição real e completa de uma concepção de mundo coerente e unitária (GRAMSCI, 2004b, p. 103-104).

A partir da síntese apresentada acima, podemos expor as contribuições gramscianas no que tange a educação. Comprendemos que em Gramsci não há como separar a os aspectos políticos dos aspectos educacionais, pelo contrário, a ação pedagógica se posiciona enquanto um ato político.

3.3 EDUCAÇÃO EM GRAMSCI

A não subsunção do homem a máquina era a bandeira de Gramsci, em seu artigo juvenil “Homens ou Máquinas”, onde o autor descreveu uma sessão da Câmara dos Vereadores, na qual estava em discussão a formação da classe operária. Na ocasião, Gramsci ressaltava a importância de relacionar a formação humana à formação profissional, lembrando que “antes de ser operário, o homem é um homem” (GRAMSCI, 2006, p. 73).

Opondo-se a estrutura educacional italiana, Gramsci afirmara que a educação estava sob influência da burguesia, e assim destinava-se, em sua maioria, aos filhos da classe burguesa. Aos filhos dos operários

[...] ainda que inteligente, ainda que com todas as condições necessárias para tornar-se homem de cultura, [era] obrigado ou a desperdiçar suas qualidades em outras atividades, ou a tornar-se autodidata, ou seja, um meio homem, um homem que não pode dar tudo o que poderia dar caso tivesse se completado e se fortalecido na disciplina da escola (GRAMSCI, 2006, p. 74)²⁸.

Em consequência o autor defendia para classe operária uma “formação desinteressada”, no sentido de não se interessar na formação imediata e utilitária. Uma escola

²⁸ Por nota de curiosidade, vale ressaltarmos que Gramsci enquanto filho de camponeses foi “impedido” de dar continuidade aos seus estudos. O autor ressaltou em seus escritos que apesar do bom rendimento escolar, não pode dar seqüência a formação, fazendo isto os filhos da burguesia.

que não predefinissem aos filhos da classe operária seus destinos, ao contrário, Gramsci ressaltava a formação indissociável entre a escola humanista e profissional.

A escola italiana passava na época por uma crise decorrente da ascensão da sociedade industrial. Estava em disputa no campo político e ideológico a formação dos jovens: de um lado a formação humanista, onde o ensino não tinha uma finalidade utilitária, trazendo ao educando noções que o tornaria um cidadão amplo; do outro lado, emergiam as escolas industriais, tendo como objetivo a formação de um quadro específico de trabalhadores que atendessem os anseios industriais.

Para o autor a “escola profissional não deve se tornar uma incubadora de pequenos monstros aridamente instruídos para um ofício, sem idéias gerais, sem cultura geral, sem alma, mas só com o olho certo e a mão firme” (GRAMSCI, 2006, p.75). A escola profissional na visão de Gramsci não deveria se limitar a (con)formação de jovens para atender aos interesses da indústria. A formação geral e a cultura, segundo o autor, seriam os pilares fundamentais que impediriam a separação entre o “corpo e a mente”.

A importância que Gramsci deu à temática educação profissional não o levou imediatamente a elaboração do conceito da “Escola Unitária”, tema que ele desenvolveu posteriormente. O “modelo ideal” de formação na qual Gramsci se debruçou, pensando na formação de intelectuais de “novo tipo”, foi a “Escola Unitária”. Esta teria como base uma formação geral e humanista, relacionando a formação intelectual com a formação técnico-profissional.

A escola unitária ou de formação humanista (entendido este termo, “humanismo”, em sentido amplo e não apenas em sentido tradicional), ou de cultura geral, deveria assumir a tarefa de inserir os jovens na atividade social, depois de tê-los elevado a um certo grau de maturidade e capacidade para a criação intelectual e prática e a uma certa autonomia [...] (GRAMSCI, 2004, p. 36).

É importante observarmos que o conceito de “Escola Unitária” está relacionado a uma bandeira política, baseado na igualdade a fim de superar a dualidade educacional, e sobretudo as desigualdades sociais. Segundo Soares (2000), trata-se de uma luta pela unificação histórica do homem, uma possibilidade a ser realizada, um dever.

[...] o princípio unitário é abstrato; sua concretização é um objetivo político, que depende de lutas em todos os planos da sociedade. Depende, especialmente, de uma luta cultural para se formar uma nova “vontade coletiva”, inspirada na solidariedade e na convivência pacífica, que seja capaz, de desagregar a “vontade coletiva” atual, que contribui para manter as desigualdades sociais (SOARES, 2000, p. 410).

Concebendo o trabalho, enquanto princípio educativo, por ser norteador das ações humanas, Gramsci propõe a partir do seu modelo contra-hegemônico de educação, a unificação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual.

O autor defendia que o Estado fosse o provedor deste modelo pedagógico, compreendendo que “somente assim [a formação poderia] abarcar todas as gerações, sem divisões de grupos ou castas” (GRAMSCI, 2004b, p. 36). A Escola Unitária corresponderia atualmente à educação básica, e deveria ser em horário integral, equipada com laboratórios, bibliotecas, dormitório e refeitórios.

Souza (2002) acrescenta que esta proposta pedagógica concebida por Gramsci “não poderia ser dentro de uma cultura abstrata, enciclopédica, burguesa, que efetivamente confunde as mentes dos trabalhadores e dispersa sua ação” (SOUZA, 2002, p. 61).

Um ponto importante, no estudo da organização prática da escola unitária, é o que diz respeito ao currículo escolar em seus vários níveis, de acordo com a idade e com o desenvolvimento intelectual e moral dos alunos e com os fins que a própria escola pretende alcançar (GRAMSCI, 2004b, p. 36).

A Escola Unitária, em um primeiro momento, teria duração de três a quatro anos, com noções de instrução (leitura, escrita, história e geografia), e enfatizando “deveres e direitos”, que de acordo com Gramsci, este aspecto estaria sendo negligenciado do âmbito educacional da época. A última fase seria decisiva, com aspectos humanistas que levaria o educando a “autodisciplina intelectual e autonomia moral necessárias a uma posterior especialização, seja ela de caráter científico (estudos universitários), seja de caráter imediatista prático-produtivo (indústria, burocracia, comércio etc.)” (GRAMSCI, 2004b, p. 39).

[...] Gramsci primeiramente estabelece uma idade (16-18 anos) como divisor de águas. Até aquela idade estabelece universalmente uma escola unitária que resgate o princípio educativo da “cultura desinteressada” própria da escola humanista tradicional, e o integre com o princípio educativo próprio das escolas profissionais, isto é, como o trabalho técnico-profissional. Somente depois dos 16/18 anos (após o 2º grau) o princípio da cultura formativa desinteressada perde a primazia (sem desaparecer) em favor do princípio da cultura imediatamente produtiva, profissionalizante ou especializada (interessada) (NOSELLA, 2004, p. 168).

A partir da “escola unitária”, Gramsci encontrou a possibilidade de aproximar o trabalho manual do intelectual, dentro da escola e conseqüentemente estendendo para a vida social, percebendo o trabalho enquanto princípio educativo.

Naquele contexto italiano, o autor, observou a expansão das múltiplas escolas destinadas a interesses particulares, dirigidas por “intelectuais orgânicos” específicos de áreas

distintas, com o objetivo de homogeneizar suas classes com a disseminação de suas concepções de mundo. Vale observarmos que este fenômeno descrito por Gramsci se assemelha, em tempos neoliberais, a formação oferecida “no” trabalho, como o caso das unidades de educação corporativa, que atinge a um objetivo próprio: a competitividade mercadológica, além de fazer uso dos “intelectuais orgânicos do capital”²⁹, os dirigentes e executivos como pseudo-docentes.

Gramsci designa aos docentes um trabalho *ativo*, de mediadores entre a teoria e a prática na formação dos educandos. Para ele, cabe aos docentes terem consciência social e cultural do contexto na qual estão inseridos, levando em consideração o papel social e cultural dos seus educandos. O trabalho do professor é “um trabalho vivo e sua tarefa é a de ‘acelerar’ e ‘disciplinar’ a formação” dos discentes (SOARES, 2000, p. 437).

O autor italiano buscou a partir da metodologia da Escola Unitária criar fundamentos para a construção de uma “nova classe dirigente”. Ao pensar em educação, o autor, procura concepções ideológicas para conceber uma nova sociedade, distante da dualidade estrutural que permeia a sociedade há tempos.

A obra de Gramsci é rica em conceitos pertinentes à reflexão do nosso objeto de estudo, de maneira crítica nos permite fazer uma re-leitura dos fatos apresentados, não limitando nosso estudo no fenômeno, mas indo ao encontro da essência (KOSIK, 1976). Compreendemos como de suma importância às reflexões apresentadas no âmbito educacional, que mesmo sendo escritas há anos, se configuram válidas para esta pesquisa.

Partindo de Gramsci podemos apontar que a Fundação Unimed situa-se enquanto uma instituição “interessada” que busca na conformação de seus funcionários, cliente e a sociedade civil a disseminação da sua ideologia, ou seja, a dominação do capital. Utilizando-se da nomenclatura cooperativa, a Fundação Unimed, tenta mascarar sua real intenção, utilitária e imediatista, que faz da educação a conformação dos “colaboradores” a lógica do mercado. Retornaremos a Gramsci nas análises que faremos posteriormente.

²⁹ “Os intelectuais, entendidos por Gramsci como organizadores e difusores de determinadas concepções do mundo, que expressam interesses e projetos de classes sociais fundamentais, promovem uma ‘reforma intelectual e moral’ na sociedade. Através de políticas, eles procuram modificar o conjunto das relações sociais e adequar a cultura às exigências práticas dos grupos sociais que representam, determinando efeitos positivos ou negativos, modificando a maneira de pensar e agir de maior número de pessoas, criando, portanto, uma ‘norma de ação coletiva’” (SOARES, 2000, p. 62).

4 METODOLOGIA

Nesta pesquisa optamos pela abordagem metodológica qualitativa buscando no estudo consistência e coerência com o referencial teórico abordado. Faremos uso do enfoque materialista histórico, onde não há neutralidade do pesquisador, sendo este, junto de seu objeto, atores sociais do processo de investigação. Nosso estudo terá como formato a Pesquisa Bibliográfica e Documental, e como dispositivo analítico a Teoria da Argumentação de Chaïm Perelman. Analisaremos nosso objeto a partir das contribuições de Perelman, compreendendo como premissas que: persuadir está associado a busca de resultados, onde o argumentador utiliza inúmeros mecanismos para colocar em prática sua vontade; e convencer está no campo racional, onde o ouvinte é levado ao entendimento por mecanismos utilizados pelo argumentador. Assim, trataremos na seção seguinte dos pressupostos e procedimentos metodológicos empregados nesta pesquisa, buscaremos descrevê-los a fim de justificar nossas escolhas.

Utilizaremos neste estudo a abordagem qualitativa por compreendermos a pesquisa como uma construção social, onde há interação constante entre o pesquisador e seu objeto. De acordo com Alves (1991), os pesquisadores que fazem uso desta abordagem compreendem a pesquisa a partir da realidade social, observando os fenômenos contextualizados. Ou seja, há uma reciprocidade entre sujeito e objeto, “conhecedor e conhecido estão sempre em interação e a influência dos valores é inerente ao processo de investigação” (ALVES, 1991, p. 55).

Segundo Alves (1991), o pesquisador nesta abordagem tem grande importância por não dispor de neutralidade, ao contrário, por ser um ator político que traz consigo “um referencial teórico que lhe permite destacar a *priori* dimensões e categorias iniciais de análise [...]” (ALVES, 1991, p. 60). Trata-se de “visões de mundo” que permeiam o contexto social do pesquisador.

‘Todo ato de pesquisa é um ato político’, [...]. Não há, portanto possibilidade de se estabelecer uma separação nítida e asséptica entre o pesquisador e o que ele estuda e também os resultados do que ele estuda. Ele não se abriga [...] em uma posição de neutralidade científica, pois está implicado necessariamente nos fenômenos que conhece e nas conseqüências desse conhecimento que ajudou a estabelecer (LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 5).

Desta forma, empregaremos o enfoque materialista histórico, que considera a produção científica como resultado da interação entre a objetividade do real e o posicionamento do sujeito frente a este real, assim como o compromisso social e a condição de sujeito do pesquisador, considerando os fenômenos sociais em sua totalidade. Como instrumento

analítico servimo-nos da dialética, na categoria da totalidade, onde cada caso estudado tem a importância em si, mas pensando em um universo de categorias (KOSIK, 1976).

A dialética busca a realidade da coisa, a compreensão da “coisa em si”, como esta se manifesta a partir de seus múltiplos determinantes. Ela decompõe a realidade fetichizada a fim de compreendê-la.

O pensamento que quer conhecer adequadamente a realidade, que não se contenta com os esquemas abstratos da própria realidade, nem com suas simples e também abstratas representações, tem de *destruir* a aparente independência do mundo dos contactos imediatos de cada dia. O pensamento que destrói a pseudoconcreticidade para atingir a concreticidade é ao mesmo tempo um processo no curso do qual sob o mundo da aparência se desvenda o real [...] (KOSIK, 1976, p. 20).

A fim de obter a consciência crítica da realidade, a dialética nos oferece a destruição da pseudoconcreticidade – a realidade fixada que nos é apresentada como produto da construção humana, onde os indivíduos são reduzidos a “*práxis* utilitarista”. A realidade não nos é oferecida imediatamente, ela “*devém*” do processo histórico, criando-se e recriando-se. Vale lembrar que a dialética “não é um método que pretende ingenuamente conhecer *todos* os aspectos da realidade, na infinidade dos seus aspectos e propriedade; é uma teoria da realidade e do conhecimento que dela se tem como realidade” (KOSIK, 1976, p. 44).

Marx (1988, p. 17) destaca que o método dialético ao “elevar-se do abstrato ao concreto *não é senão a maneira de proceder do pensamento* para se apropriar do concreto, para reproduzi-lo como concreto pensado”. O autor acrescenta que o concreto é a síntese de múltiplas determinações, e por isso, aparece como resultado. Todavia, este deve ser analisado enquanto representação do todo. “O todo, tal como aparece na mente como um todo pensamento, é produto da mente que pensa e se apropria do mundo” (MARX, 1988, p. 17).

Segundo Kosik (1976), a categoria da totalidade na concepção materialista busca, em primeiro lugar, indagar o que é realidade.

Se é um conjunto de fatos, de elementos simplíssimos e até mesmo inderiváveis, disto resulta, em primeiro lugar, que a concreticidade é a totalidade de *todos* os fatos; e em segundo lugar que a realidade, na sua concreticidade, é essencialmente incognoscível pois é possível acrescentar, a cada fenômeno, ulteriores facetas e aspectos, fatos esquecidos ou ainda não descobertos [...] (KOSIK, 1976, p. 43).

Desta forma o que vem a ser totalidade? De acordo com Kosik (1976), totalidade não significa todos os fatos, mas sim uma realidade estruturada, dialética, “[na] qual um fato *qualquer* (classes de fatos, conjunto de fatos) pode vir a ser racionalmente compreendido” (KOSIK, 1976, p. 44). A dialética da totalidade busca a compreensão da realidade, sabendo

que não há como conhecer todos os fatos. O método dialético consiste – e não se limita – na análise da realidade do todo às partes e vice-versa.

O princípio metodológico da investigação dialética da realidade social é o ponto de vista da totalidade concreta, que antes de tudo significa que cada fenômeno pode ser compreendido como momento do todo. Um fenômeno social é um fato histórico na medida em que é examinado como momento de um determinado todo; desempenha, portanto, uma função *dupla*, a única capaz de dele fazer efetivamente um fato histórico: de um lado, definir a si mesmo, e de outro, definir o todo; ser ao mesmo tempo produtor e produto [...] (KOSIK, 1976, p. 40).

Segundo Ciavatta (2001), tratando-se de uma teoria da realidade onde se produz conhecimento, a dialética da totalidade permite uma relação direta entre sujeito e objeto. Assim, pesquisar o objeto confere ao pesquisador compreendê-lo a partir de seus múltiplos determinantes – econômico, social, político, entre outros. No caso do nosso objeto de estudo – a Fundação Unimed – iremos analisá-lo a partir de estruturas fundantes que a concebem como: a política neoliberal, a (con)formação para o mercado, a teoria do capital intelectual etc.

A metodologia empregada na pesquisa “não é uma instrução, é a capacidade organizada de pensar a realidade no seu momento histórico” (CIAVATTA, 2001, p. 139). Desta forma, a dialética “trata da ‘coisa em si’” (KOSIK, 1976, p. 13), ou seja, “o pensamento dialético distingue entre representação e conceito da coisa, com isso não pretendendo apenas distingui duas formas e dois graus de *conhecimento* da realidade, mas especialmente da *práxis* humana” (KOSIK, 1976, p. 13).

Conforme expresso por Karel Kosik (1976), o senso comum³⁰ não tem o real conhecimento sobre a realidade social, como e porque os fenômenos se manifestam, uma vez que os homens não refletem diretamente o contexto social na qual estão inseridos. Trata-se, segundo o autor, de uma “*práxis* humana utilitarista”, uma concepção de mundo acrítica, permeada pela divisão social que reflete significativamente na divisão técnica do trabalho. A estrutura social não permite ao senso comum compreender a realidade, uma vez que esta se apresenta a partir de representações “fetichizadas”, na qual o autor denomina de “mundo da pseudoconcreticidade”.

³⁰ Gramsci (2004) define o senso comum como a concepção de mundo que é absorvida acriticamente das influências sociais e culturais que constituem a moral dos indivíduos, quando estes recebem de maneira natural às relações que os compõem. Para o autor “o senso comum não é uma concepção única, idêntica no tempo e no espaço: é o ‘folclore’ da filosofia e, como o folclore, apresenta-se em inúmeras formas; seu traço fundamental e mais característico é o de ser uma concepção (inclusive nos cérebros individuais) desagregada, incoerente, inconseqüente, conforme à posição social e cultural das multidões das quais ele é a filosofia” (GRAMSCI, 2004, p. 114)

[...] é um claro-escuro de verdade e engano. O seu elemento próprio é o duplo sentido. O fenômeno indica a essência e, ao mesmo tempo, a esconde. A essência se manifesta no fenômeno, mas só de modo inadequado, parcial, ou apenas sob certos ângulos e aspectos. O fenômeno indica algo que não é ele mesmo e vive apenas graças ao seu contrário. A essência não se dá imediatamente; é mediata ao fenômeno e, portanto, se manifesta em algo diferente daquilo que é. (KOSIK, 1976, p. 15).

Ao mesmo tempo em que os fenômenos se apresentam, eles se escondem. A essência, por sua vez, se revela no fenômeno, sob um ângulo específico, um olhar condicionado. Na prática investigativa é delegado ao pesquisador, analisar e expor seu objeto, demonstrando seus múltiplos fenômenos, os visíveis e os que ainda não foram desvelados, a essência.

Em nosso caso, a educação corporativa, especificamente as ações empregadas pela Fundação Unimed apresentam-se, a primeira vista, como uma ação necessária à sociedade. Esta, sem políticas sociais – educacionais – que contemplem a formação humana, internalizam o termo educação empregado no *slogan* da empresa, como um “bilhete premiado”. Todavia, sabemos tratar-se de ações que objetivam a afirmação do capital, utilizando a conformação humana a favor do mercado.

A Teoria da Argumentação, enquanto dispositivo de análise desta pesquisa, busca a adesão dos “espíritos” através de técnicas discursivas, e compreende como necessária à familiaridade da linguagem utilizada pelo orador com seu auditório. Onde o primeiro deve levar em consideração os aspectos psíquicos e sociais do segundo para que a comunicação seja estabelecida e “aceita”. “Fazer parte de um mesmo meio, conviver, manter relações sociais, tudo isso facilita a realização das condições prévias para o contato dos espíritos” (PERELMAN, 2005, p. 19).

A fim de melhor compreender o discurso apresentado pela Fundação Unimed faremos uso da Teoria da Argumentação. De acordo com Perelman (2005, p. 50), a Teoria da Argumentação tem por objetivo “provocar ou aumentar a adesão dos espíritos às teses que se apresentam a seu assentimento”. Ao contrário da lógica formal, onde as evidências devem ser respaldadas a partir de provas, a argumentação tem a pretensão de validar o real, “primeiro sobre o que é aceito como ponto de partida de raciocínios e, depois, sobre a maneira pela qual estes se desenvolvem” (PERELMAN, 2005, p. 73). Para que esta relação seja desenvolvida vale-se de um “acordo” prévio entre o orador e o auditório. Como auditório compreendemos o conjunto de indivíduos no qual o orador pretende influenciar com suas teses.

Antes de nos aprofundarmos na Teoria da Argumentação, por indicação de Perelman, há necessidade de distinguirmos o que vem a ser convencer e persuadir. Para o autor, o primeiro está no campo do racional onde o orador através de sua argumentação leva seu

auditório ao entendimento de sua tese; já o segundo, no campo irracional, procura argumentar com a finalidade de alcançar sua vontade, ou seja, a busca incansável pelos resultados. Assim, a persuasão busca “abalar a alma para que o ouvinte aja em conformidade com a convicção que lhe foi comunicada” (PERELMAN, 1999, p. 59). Faz-se necessário compreender na Teoria da Argumentação que o importante não é o que o orador entende por verdadeiro, mas o que parece aceitável para seu auditório. Neste contexto, a propaganda e publicidade se destacam por levar ao seu público – clientes em potencial – mecanismos que o façam entender como essencial seus produtos.

A retórica antiga, antecessora da Teoria da Argumentação, objetivava persuadir seu auditório a partir do discurso em público. Utilizava a linguagem falada “perante a uma multidão reunida [em] praça pública [com o] intuito de obter a adesão desta a uma tese que lhe apresentava” (PERELMAN, 2005, p. 6). O que se conserva da retórica antiga é a concepção de auditório, “que é imediatamente evocada assim que se pensa num discurso” (PERELMAN, 2005, p. 7). Para Perelman (1999) a retórica busca sustentar opiniões dos oradores para a aceitação dos ouvintes.

Para que a argumentação retórica possa desenvolver-se, é preciso que o orador dê valor à adesão alheia e que aquele que tenha a atenção daqueles a quem se dirige: é preciso que aquele que desenvolve a sua tese e aquele a quem quer conquistar já formem uma comunidade, e isso, pelo próprio fato do compromisso das mentes em interessar-se pelo mesmo problema (PERELMAN, 1999, p. 70).

Tratemos agora das partes que compõem a Teoria da Argumentação, iniciaremos pelos auditórios. Para o orador, o auditório é algo que ele já tem um breve conhecimento, o que lhe configura certo grau de segurança. Uma percepção inadequada do auditório pode fazer com que o orador perca sua credibilidade. “O conhecimento daqueles que se pretende conquistar é, pois, uma condição prévia de qualquer argumentação eficaz” (PERELMAN, 2005, p. 23). Perelman (2005) apresenta três tipos de auditórios, são eles:

O primeiro constituído pela humanidade inteira, ou por todos os homens adultos normais, que [ele denomina] de *auditório universal*; o segundo formado, no diálogo, unicamente pelo interlocutor a quem se dirige; o terceiro, enfim, constituído pelo *próprio sujeito*, quando ele delibera ou figura as razões de seus atos (PERELMAN, 2005, p. 34).

O *auditório universal* está inscrito em um público heterogêneo que faz com que o orador desempenhe maior esforço para a aceitação de sua tese que deve ser aderida por um universo diversificado. Para argumentar neste universo, o orador imagina a existência de uma

universalidade entre os ouvintes, neste terreno ele não levará em considerações os aspectos particulares do seu público. Este auditório pode ser compreendido enquanto o “público-alvo” que a Fundação Unimed busca conformar através de suas estratégias corporativas. Esta lança mão de um discurso sistematizado e genérico, tendo como objetivo a disseminação de seu ideário. Argumenta através de ações pedagógicas distintas, que vão desde as aulas expositivas até suas cartilhas “despretensiosas” on-line voltadas aos profissionais da área de prestação de serviço.

O auditório universal tem a característica de nunca ser real, [...], de não estar, portanto submetido às condições sociais ou psicológicas do meio próximo, de ser, antes, ideal, um produto da imaginação do autor e, para obter a adesão de semelhante auditório, só se pode valer-se de premissas aceitas por todos [...] (PERELMAN, 1999, p. 73).

Para que exista uma relação entre orador e ouvintes é necessário que haja um “acordo prévio” entre ambas as partes. Cabe ao orador modéstia para prender a atenção do ouvinte, e este deve ter o mínimo de interesse à tese que lhe está sendo apresentada.

[...] tanto o desenvolvimento como o ponto de partida da argumentação pressupõem acordo do auditório. Esse acordo tem por objetivo ora o conteúdo das premissas explícitas, ora as ligações particulares utilizadas, ora a forma de servir-se dessas ligações; do princípio ao fim, a análise da argumentação versa sobre o que é presumidamente admitido pelos ouvintes (PERELMAN, 2005, p. 73).

A fim de dar continuidade a sua argumentação, após o “acordo prévio”, o orador vai buscar manifestações explícitas e implícitas em seu auditório para averiguar se a tese apresentada está sendo aceita. Uma das formas de verificar este assentimento é através dos “fatos e verdades”, contudo, Perelman ressalta que não há a possibilidade de “dar [ao] fato uma definição que permita, em todos os tempos e em todos os lugares, classificar este ou aquele dado concreto [...]” (PERELMAN, 2005, p. 75). Desta forma, cabe o orador ter a compreensão do que seria comum a todos, baseando sua argumentação a um auditório universal. Assim, será considerado “fato” a percepção que o orador tiver do auditório universal.

Os fatos são subtraídos, pelo menos provisoriamente, à argumentação, o que significa que a intensidade de adesão não tem de ser aumentada, nem de ser generalizada, e que essa adesão não tem nenhuma necessidade de justificação. A adesão ao fato não será, para o indivíduo, se não uma reação subjetiva a algo que impõe a todos (PERELMAN, 2005, p. 75).

Chaïm Perelman acrescenta que os fatos são percepções limitadas que podem vir a se tornarem verdades, como as “teorias científicas ou as concepções filosóficas ou religiosas que transcendem a experiência” (PERELMAN, 2005, p. 77). Além dos “fatos e verdades” os auditórios também são compostos por “presunções”. “Uma argumentação prévia pode tender a estabelecer que existem certas presunções, da mesma forma que uma argumentação pode tender a mostrar que está em presença de um fato” (PERELMAN, 2005, p. 79). O que pode ser compreendido pelo orador enquanto “presunção” são os fatos considerados como verdadeiros pelo auditório no primeiro momento; o fato da argumentação interessar ao auditório; a percepção do auditório que a tese está munida por uma “boa ação” sem lhe configurar juízo de valor etc. (PERELMAN, 2005).

Com efeito, a partir do exposto acima, compreendemos que a Teoria da Argumentação busca a adesão, o assentimento de um auditório às idéias apresentadas por um argumentador. Em nossa pesquisa podemos atribuir o papel de argumentador a Fundação Unimed que dissemina sua ideologia – leia-se competitividade mercadológica – a partir de atividades tidas como educacionais. Como auditório a Fundação Unimed argumenta a seu “público-alvo”: trabalhadores, familiares, fornecedores, e a sociedade em geral.

O objetivo de toda argumentação, como dissemos, é provocar ou aumentar a adesão dos espíritos às teses que se apresentam a seu assentimento: uma argumentação eficaz é a que consegue aumentar essa intensidade de adesão, de forma que se desencadeie nos ouvintes a ação pretendida (ação positiva ou abstenção) ou, pelo menos, crie neles uma disposição para a ação, que se manifestará no momento oportuno (PERELMAN, 2005, p. 50).

Assim, analisaremos a Fundação Unimed a partir do seu discurso compreendendo o seu papel perante seu auditório universal.

5 “A MAIOR COOPERATIVA MÉDICA DO MUNDO”

5.1 O COOPERATIVISMO³¹

O Cooperativismo nasceu da ideologia socialista como uma alternativa ao capitalismo, seu marco histórico é o século XIX, onde Robert Owen³² utilizou a palavra “cooperação”, “no sentido oposto à ‘concorrência’ e, como sinônimo de ‘socialismo’ e ‘comunismo’” (NASCIMENTO, 2005, p. 11).

A materialização deste ideário ocorreu em 1844, em Rochdale na Inglaterra, onde um grupo de tecelões se mobilizou em torno das idéias apresentadas por Owen, criando assim a “Rochdale Society of Equitable Pionner”.

Em pouco tempo, a sociedade tinha aumentando seus sócios de 28 para 40, espalhados por bairros e subúrbios da cidade. [...] na [rua] “Toad Lane” (Beco dos Sapos) os pioneiros iniciaram suas operações [sistematizando os sete princípios do cooperativismo:]

I – Livre adesão;

II – Administração democrática;

III – Sobre o capital emprestado a cooperativa pagaria taxa de juros fixa;

IV – Repartição do excedente econômico (sem que constitua formas de lucro capitalista);

V – Neutralidade política e religiosa;

VI – Educação dos sócios;

VII – Integração cooperativa (NASCIMENTO, 2005, p. 12-13).

De acordo com Baioto (2008), o que compreendemos por cooperativismo nasceu com a Revolução Industrial, na Inglaterra, em meio ao crescimento demográfico nas cidades, onde os trabalhadores do campo e artesões foram em busca de trabalhos nas indústrias. Na primeira fase da Revolução Industrial, buscou-se o cooperativismo como uma forma diferenciada de trabalho para atender as dificuldades – desemprego, pobreza, más condições de trabalho etc. – apresentadas na ocasião. Segundo Lima (2004), o cooperativismo trazia enquanto princípio a igualdade no interior do processo produtivo podendo ocorrer no próprio sistema capitalista, ou como uma alternativa para o sistema econômico.

³¹ O cooperativismo não é o objeto principal deste trabalho, contudo, compreendemos como fundamental realizarmos uma breve apreciação histórica e conceitual deste, que nos oferecerá subsídios para observarmos nosso objeto de estudo, a Fundação Unimed, que pertence ao Sistema Unimed – Cooperativa Médica.

³² Segundo Rique (s/d), Robert Owen, era administrador das manufaturas de algodão na Escócia em 1799. Revoltado com os maus tratos submetidos aos trabalhadores, Owen viu na cooperação mútua dos trabalhadores uma alternativa, onde os indivíduos se protegeriam da pobreza a partir de um capital comum, que geraria fundos e trabalhos à outros indivíduos.

Haddad (2003, p. 37), utilizando-se de Marx, observou o fato do cooperativismo ter surgido no modo de produção capitalista, sendo “a superação de uma das determinações da divisão do trabalho sob o capitalismo, justamente a divisão despótica do trabalho dentro da manufatura”. Contudo, o autor ressalta que mesmo neste processo os trabalhadores não estão livres, porque mesmo perdendo a figura do patrão, são eles – os trabalhadores – patrões de si mesmo.

Apesar dos avanços legais obtidos pelas sociedades cooperativas, observou-se o surgimento de falsas cooperativas, “uma das artimanhas de empresários para pagarem menores salários” aos trabalhadores (LIMA, 2004, p. 47). De acordo com Lima (2007), desde o início, as cooperativas foram classificadas de falsas ou verdadeiras, sendo questionadas inicialmente pelos princípios cooperativistas que comungavam, e por sua orientação mercadológica ou social.

Como ilustração, podemos destacar o trabalho de campo realizado por Jinkings e Amorim (2003) na área da indústria têxtil, que passou por transformações oriundas do capitalismo neoliberal, com a entrada de indústrias estrangeiras no ramo nacional. Neste contexto, uma empresa a beira de fechar suas portas buscou como alternativa o cooperativismo. Contudo, as autoras, ressaltam tratar-se de uma alternativa do capital, ou seja, a implantação de uma falsa cooperativa cujo objetivo era desregulamentar as atividades laborais das trabalhadoras, fazendo destas, de ex-trabalhadoras à cooperadas-terceirizadas da empresas.

[...] a proposta representava uma oportunidade de trabalho diante da situação de desemprego que estavam vivenciando. Se, em um contexto, de crise e de desemprego estrutural, os desempregados são levados a aceitar formas alternativas de trabalho como garantia mínima de renda, o caso, dessas trabalhadoras a aceitação foi acompanhada pela crença na viabilidade dessa nova experiência e da mudança que proporcionaria na sua condição de trabalhadoras (JINKINGS; AMORIM, 2003, p. 379).

No âmbito das Cooperativas de Trabalho³³ – espaço no qual a Unimed se insere – a dicotomia entre falsas e verdadeiras se intensificou na reestruturação produtiva, quando empresários a fim de burlarem a legislação trabalhista criam “falsas cooperativas” e obrigam empregados a tornarem-se membros. “[...] as **falsas cooperativas** também conhecidas como **cooperfraudes** [...] são cooperativas apenas no nome, arapucas especialmente criadas para espoliar os trabalhadores forçados a se inscrever nelas” (SINGER, [s.d.], p. 2). Estas falsas

³³ “As cooperativas de trabalho seriam as que vendem o produto do trabalho dos membros, desde que seja feito com meios próprios de produção e em recinto de cooperativa” (SINGER, s/d, p. 2).

cooperativas buscam a flexibilização dos trabalhadores, explorando-os, retirando do cenário destes as garantias trabalhistas, como também, enfraquecendo o papel dos sindicatos.

No Brasil, a Lei nº 5.764 de 1971 define a Política Nacional de Cooperativismo, e determina como Sociedade Cooperativista, o “contrato [entre] as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, **sem objetivo de lucro**”(BRASIL, 1971, grifo nosso). No Capítulo III da referida lei, observa-se que a Sociedade Cooperativista pode atuar em qualquer gênero, salvando-se apenas a obrigação da expressão “cooperativa” em sua denominação. As Sociedades Cooperativistas são classificadas de três maneiras, a saber, são elas:

I – singulares, as constituídas pelo número mínimo de 20 (vinte) pessoas físicas, sendo excepcionalmente permitida a admissão de pessoas jurídicas que tenham por objetivo as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas ou, ainda aquelas sem fins lucrativos;

II – cooperativas centrais ou federações de cooperativas, as constituídas de, no mínimo, 3 (três) singulares, podendo excepcionalmente, admitir associados individuais;

III – confederações de cooperativas, as constituídas, pelo menos, de 3 (três) federações de cooperativas ou cooperativas centrais, da mesma ou de diferentes modalidades. (BRASIL, 1971)

As Singulares são responsáveis pela prestação de serviços aos associados; as Federações buscam organizar os serviços de suas filiadas, além de orientá-las; e as Confederações coordenam as atividades das filiadas.

A legislação brasileira também comunga dos princípios cooperativistas lançados pela “Rochdale Society of Equitable Pionner”, onde uma parte do Fundo de Reservas deve ser destinada a atividades educacionais e sociais, tanto para os cooperados quanto para seus familiares. Assim, compreendemos enquanto legal o fato da Unimed investir na “formação cooperativista” que é assegurado pela legislação, vale ressaltar que esta formação deve ser condizente com os princípios cooperativistas – não visando a obtenção de lucro.

A partir dos elementos expostos, podemos indagar o papel do Sistema Unimed, enquanto uma cooperativa, seja nos princípios que a norteiam, como em suas ações. É questionável o fato desta se posicionar ora como cooperativa, ora como empresa. A obtenção do lucro distingue sua real função, ou seja, se o Sistema Unimed objetiva através de suas atividades formativas, conformar seus trabalhadores para o aumento de sua receita, caracteriza-se assim a mais-valia. “[A] subordinação formal do trabalho ao capital é aqui entendida como a forma de subordinação baseada na exploração extensiva, na extração de

mais-valia absoluta, ou seja, uma organização especificamente capitalista das formas sociais de compulsão econômica” (SOUZA, 2002, p. 25).

Na estrutura apresentada pelo Sistema Unimed temos na figura do cooperado o médico – profissional liberal –, os demais trabalhadores que compõem a cooperativa prestam serviços à ela, sendo denominados de “colaboradores”. Estes estão inseridos na ótica capitalista, onde a “atividade produtiva [não está] voltada para a realização humana enquanto valor coletivo, mas para a realização da *mais-valia*, enquanto valor apropriado de forma privada” (SOUZA, 2002, p. 23).

5.2 O SISTEMA UNIMED

A Unimed do Brasil (Sistema Unimed) se caracteriza como uma cooperativa médica que foi fundada na década de 1960, e, que em sua criação alegava pretender resgatar o papel ético e social da medicina, além de garantir a prática liberal da profissão. O Sistema Unimed atua na área de prestação de serviços em saúde de maneira peculiar, uma vez que se compõem de inúmeras cooperativas médicas, lotadas em todo território nacional.

As cooperativas médicas são denominadas de Singulares, tendo autonomia jurídica e administrativa. Quando três ou mais cooperativas se reúnem, formam as cooperativas de segundo grau, ou Federações, que visam “padronizar procedimentos operacionais e estimular a troca de experiências entre as cooperativas de um mesmo estado”.³⁴ A relação das inúmeras cooperativas com as demais instituições do Sistema Unimed (SU) ocorre através da utilização da marca UNIMED.

A história do SU se inicia em meio a mercantilização da saúde no Brasil, com o surgimento de diferentes seguradoras privadas de saúde que objetivam atender camadas da sociedade com poder de compra dos serviços prestados. “Em resposta a este contexto surge a primeira cooperativa de trabalho na área de medicina do país – e também das Américas: a União dos Médicos – Unimed, fundada na cidade de Santos (SP), em 1967”³⁵.

Já na década de 1970, a experiência da primeira cooperativa médica brasileira se expande por outras regiões do país, consolidando nesta mesma época a primeira Federação Unimed. Um crescimento vertiginoso ao longo dos anos fez com que o SU passasse a atuar em diferentes segmentos na área de prestação de serviço.

³⁴ Memória Unimed.

³⁵ *Ibidem*.

Atualmente a organização é composta por um complexo que reúne diferentes entidades jurídicas interligadas, numa instituição de caráter virtual, reunindo sistemas ou segmentos de diferentes atividades e naturezas jurídicas, tais como as cooperativas de trabalho médico, de economia de crédito mútuo, de consumo, uma corretora de seguros, uma seguradora, uma empresa de administração e serviços e a Fundação Unimed (PEREIRA, 2005, p.73).

A própria instituição se autodenomina de **Sistema Empresarial Cooperativo Unimed**, e define suas atividades como prestadora de serviços na área da saúde a partir de suas cooperativas, além da congregação de diversas empresas no ramo para subsidiar suas atividades.

- Cooperativas de trabalho médico;
- Federações;
- Unimed Corretora (1982);
- Unimed Participação (1989);
- Unimed Seguradora (1989)
- Cooperativa de Crédito – Unicred (1989);
- Unimed Administração de Serviços;
- Unimed Hospitais (1995);
- Centro de Estudos Unimed – Fundação Unimed (1995);
- Unitel (1996).

Dentre os segmentos listados, a que tem maior peso institucional, por alinhar e disseminar os objetivos institucionais é a Fundação Unimed, responsável por levar a todos os segmentos do Sistema soluções educacionais e de gestão. Segundo os atuais gestores (2009-2012) da Fundação Unimed, “o principal objetivo [dela] é contribuir para o fortalecimento do Sistema, cumprindo o seu papel de universidade corporativa por meio da disseminação do conhecimento”. De acordo com Naves (2006), a Fundação Unimed atende diretamente a

[...] 378 Singulares, 21 Federações, o que nos dá um quantitativo de 98.000 (noventa e oito mil) médicos cooperados, 16.000 (dezesseis mil) colaboradores diretos e 30.000 (trinta mil) colaboradores indiretos. Um universo composto por profissionais que requerem equivalente grau de qualidade, quando o assunto se refere ao investimento em seus processos formativos e atualização profissional (NAVES, 2006, p. 1).

Contudo, não podemos esquecer que da atuação da FU no âmbito das atividades de responsabilidade social, parte constitutiva de sua “gestão do conhecimento” que corrobora para a (con)formação de um público específico: os consumidores ou clientes em potencial.

5.3 – A FUNDAÇÃO UNIMED³⁶

No fim da década de 1980, um grupo de médicos cooperados do Sistema Unimed se reuniu no intuito de investir no desenvolvimento da instituição através da educação. Tal estratégia impulsionou a criação do Centro de Estudos Unimed, modelo incipiente de Educação Corporativa. Na ocasião, a formação estava voltada aos dirigentes e “colaboradores”, e, objetivava unificar as cooperativas através da disseminação da “filosofia da empresa”.

Buscou-se ao longo dos anos alinhar esta formação ao desenvolvimento estratégico de todo o Sistema, fazendo com que o Centro de Estudos passasse a ser denominado como Fundação Centro de Estudos Unimed, em 1995, onde se investiu maciçamente no desenvolvimento de cursos, material didático e treinamentos pontuais. A partir de 1998 a Fundação Unimed passou a atuar também na formação *Lato Sensu*, iniciando com cursos de Auditoria em Saúde e Gestão Empresarial. No ano de 2001, o Sistema Unimed com o apoio da Fundação, buscou difundir entre seus “colaboradores” e clientes o ideário da Responsabilidade Social através de atividades de “doutrinação”, como: fóruns, manuais didáticos e programas. Neste contexto destaca-se o “Selo de Responsabilidade Social”, programa que identifica a melhor iniciativa empregada por uma cooperativa no ano, e a certifica, dando visibilidade à “boa prática” apresentada frente às demais cooperativas.

Ao dar continuidade à “formação” dos seus trabalhadores, o Sistema Unimed buscou inovar em 2004 lançando a “Política Nacional de Gestão do Conhecimento”, onde o tema foi “Inovação: transformar conhecimento em desenvolvimento”. Neste espaço a Fundação Unimed ampliou seu escopo educacional aumentando o número de cursos *Lato Sensu*, e passando a investir também na modalidade da educação a distância – EAD.

A fim de atuar enquanto um “Projeto Político Empresarial” para o Sistema, a Fundação se lança enquanto um *locus* de formação continuada para os médicos cooperados, dirigentes, “colaboradores” e a comunidade. Sendo denominada no início da década de 1990 como Universidade Unimed, imprimindo o caráter de educação corporativa lançada por

³⁶ As informações foram retiradas da página eletrônica da Fundação Unimed.
<http://www.fundacaounimed.org.br>.

diversas empresas na época, se desfaz desta nomenclatura a fim de empregar um caráter mais “social” a partir do uso do termo Fundação.

[Ela] é responsável pela promoção da Gestão do Conhecimento e da Responsabilidade Social no Sistema Unimed, de forma a pesquisar, desenvolver e implementar, permanentemente, soluções de qualidade em educação, visando o aprimoramento contínuo das competências individuais e organizacionais nos segmentos de atuação do Sistema, analisando, estrategicamente, as mudanças e oscilações do mercado, com o intuito de disponibilizar produtos que se adéquem às suas necessidades e demandas (NAVES, 2006, p. 2)

Em meio as investidas do capital no tocante a formação dos seus trabalhadores, como “valor agregado a competitividade”, o Sistema Unimed passou a atuar nesta área objetivando sua consolidação, a partir da disseminação da “estratégia corporativa”. Assim, materializando um dos princípios cooperativistas, o SU buscou junto a cota³⁷ voltada a educação dos sócios, agregar “valor de mercado” a formação de toda “cadeia de valor”, iniciado como um Centro de Estudos, ganha posteriormente um caráter de Educação Corporativa³⁸, compondo-se por três esferas, a saber são elas:

Gestão do Conhecimento – através da realização de cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento, curta duração, seminários, e palestras, em nível de atualização médica, gestão e consolidação do perfil corporativo;
 Desenvolvimento da Política Nacional de Responsabilidade Social – por meio do apoio e instrumentos para a realização de programas sociais e ambientais fundamentados na ética cooperativista e nos direitos humanos;
 Política Nacional de Desenvolvimentos Humano – trabalho este, focado no processo de conscientização e compreensão da formação cooperativista do médico cooperado, os diferentes trabalhos que desempenha dentro do complexo Unimed e a importância do resgate de uma atuação voltada para uma prática cada vez mais humanizada da medicina (NAVES, 2006, p .2).

A Fundação Unimed tem a competência de disseminar para todo o segmento a “filosofia” do Sistema Unimed, através da propagação da Missão e Visão empresarial, para tal

³⁷ A Fundação Unimed recebe investimento mensal das suas mantenedoras. Instituições, que segundo a própria Fundação, contribuem por acreditar que o papel do capital é investir na transformação social, em especial nas áreas da Gestão do Desenvolvimento – Capital Humano – e na Responsabilidade Social – Capital de Marca. “As instituições mantenedoras têm acesso gratuito à videoteca, a treinamentos virtuais, eventos promovidos pela Fundação Unimed, além de descontos em inscrições nos cursos de educação continuada e em projetos de assessoria de gestão” (FUNDAÇÃO UNIMED).

³⁸ O nome Universidade Unimed deixou de ser utilizado quando os dirigentes do Sistema perceberam que os “colaboradores” estavam confundindo a identidade da Universidade com a Fundação Unimed. Assim, investiram maciçamente na Fundação Unimed, e passaram a designar o termo no tocante a Educação Corporativa.

busca o “alinhamento estratégico” nas instâncias denominadas de “soluções educacionais”, “soluções em gestão” e responsabilidade social³⁹, assim, cabe a FU:

Missão

Promover o desenvolvimento das cooperativas a partir de ações educacionais e do compartilhamento das melhores práticas de gestão. É assim que a Fundação Unimed atua, transformando o conhecimento em desenvolvimento contínuo, compartilhando a experiência corporativa.

Visão

Ser a instituição de referência em ações educacionais e de fomento das melhores práticas de gestão do sistema cooperativo.⁴⁰

As “soluções educacionais” saltam aos nossos olhos nesta pesquisa, uma vez que a educação ocupa um papel de destaque no âmbito do Sistema, onde os “valores empresariais” – missão e visão – são repassados intrinsecamente no conteúdo programático dos cursos, ou seja, através das atividades pedagógicas – cursos de pós-graduação, treinamentos sistêmicos, eventos, manuais etc. Assim, a (con)formação dos trabalhadores sob a ótica corporativa se apresenta como mola propulsora para a competitividade, não designando a educação sua real função de desenvolvimento humano, mas, fazendo desta uma estratégia mercadológica. “Transformar conhecimento em desenvolvimento, contribuir para o fortalecimento do Sistema [...] valorizando cada vez mais o seu principal ativo: o capital humano”⁴¹. Esta citação representa a tônica do discurso imprimido pela FU no que diz respeito a sua compreensão sobre educação, desta forma, nossa análise objetiva compreender esta instituição que se diz de caráter educativo.

A partir de quatro (4) “estratégias educacionais” a Fundação coloca em prática sua “estratégia de negócios”: Pós-Graduação, Aperfeiçoamento, Curta Duração, e Educação à Distância, cada atividade tem um público e uma finalidade distinta.

Os cursos de Pós-Graduação são oferecidos em todo território nacional, e são destinados, de acordo com a Fundação, a todos os trabalhadores com o título de graduação que queiram aprimorar seus conhecimentos acadêmicos e profissionais. Estes são divididos em duas áreas, *Gestão* e *Medicina e Saúde*.

³⁹ No sítio eletrônico da Fundação Unimed encontramos em destaque estes termos, que quando clicados nos remetem as “ditas” soluções apresentadas pela Fundação.

⁴⁰ Retirado da página eletrônica da Fundação Unimed.

⁴¹ *Ibidem*

Gestão

Capacitar os participantes para desenvolverem habilidades gerenciais aplicando e aprimorando sua visão sistêmica do negócio saúde a fim de promover a melhoria da performance pessoal e empresarial.

Medicina e Saúde

Formar médicos e profissionais da saúde para atuarem como especialistas em suas respectivas áreas, atualizando seus conhecimentos técnico-científicos⁴².

Na oferta dos cursos *Latu Sensu* há a necessidade de uma certificação legal, assim, a Fundação firmou parcerias com Instituições de Ensino Superior (IES) – Universidade Gama Filho (UGF), Pontifícia Universidade Católica - SP (PUC-SP), e a Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM). No início desta pesquisa, em 2008, contabilizamos a existência de quinze (15) cursos de Pós Graduação, destes, nove (9) na área da Gestão, e seis (6) na área de Medicina e Saúde. Para nossa surpresa, no início de 2010, ao voltarmos a nossa fonte de pesquisa, a página eletrônica da Fundação, nos deparamos com a oferta de sete (7) cursos apenas – três (3) em Gestão, e quatro (4) em Medicina e Saúde.

Gestão⁴³:

1. **MBA Gestão de Negócios em Saúde;**
2. **Gestão da Promoção e Assistência à Saúde;**
3. **MBA em Saúde com Ênfase em Recursos Próprios;**
4. Controladoria e Finanças;
5. Direito Empresarial;
6. Gestão de Custos Assistenciais;
7. Gestão de Organizações em Saúde;
8. Gestão Estratégica Empresarial;
9. Marketing.

Medicina e Saúde:

1. **Auditoria e Mecanismos de Regulação em Saúde;**
2. **Geriatria e Gerontologia;**
3. **Perícia Médica;**
4. **Terapia Intensiva;**
5. Promoção da Saúde;
6. Medicina Intensiva.

Os cursos de Aperfeiçoamento têm como público os profissionais que queiram complementar sua formação acadêmica e técnica, e se caracterizam por abordarem temáticas

⁴² Retirado da página eletrônica da Fundação Unimed.

⁴³ O detalhamento dos cursos, conteúdos programáticos e o público a qual se destinam, encontram-se em anexo nesta dissertação. Os cursos em negrito são os que ainda são ofertados pela Fundação.

mais atuais, segundo a Fundação. Estes cursos também se dividem em duas áreas: Gestão e Saúde. Assim, como nos cursos de Pós-Graduação, estes também sofreram alterações, anteriormente eram oferecidos quinze (15) cursos, sete (7) na área de Gestão, e cinco (5) na área da Saúde. Atualmente são oferecidos nove (9)⁴⁴.

Gestão:

- 1. Auditoria Odontológica;**
- 2. Engenharia de Manutenção Hospitalar;**
- 3. Gestão de Cooperativas de Crédito;**
4. Formação de Gestores em Cooperativas de Crédito;
5. Formação de Gestores Econômico-Financeiros;
6. Gestão de Serviços de Saúde: Ênfase em Hospitais e Clínicas;
7. Gestão Integrada de Saúde.

Saúde:

- 1. Atualização em Auditoria em Saúde de Enfermagem;**
- 2. Aperfeiçoamento em Medicina Legal Avançada;**
- 3. Enfermagem Intensiva;**
- 4. Atualização em Geriatria e Gerontologia;**
- 5. Perícia Odontológica;**
- 6. Preparatório para concurso do INSS;**
7. Atualização em Ginecologia Infante-Puberal;
8. Eletrocardiografia.

Os denominados cursos de curta duração acontecem sob demanda das cooperativas, e têm uma carga-horária menor. Estes estão divididos em dez (10) áreas, sendo estas subdivididas, totalizando quarenta e sete cursos (47). A saber, são eles:

1 - Comunicação – Marketing – Vendas (3):

1. Qualidade no Atendimento para Secretárias de Consultórios;
2. Capacitação em Vendas;
3. O Call Center como Poderosa Ferramenta de Marketing nas Organizações.

2 - Contabilidade – Finanças (6):

1. Administração Financeira e Planejamento Pessoal;
2. Contabilidade para Consultórios;
3. Análise de Contas Médicas;
4. Função da Controladoria nas Cooperativas Médicas;
5. Gestão de Custos;
6. Matemática Financeira Básica.

⁴⁴ Os cursos ofertados são os que se encontram em negrito, e suas demais informações se encontram em anexo.

3 - Cooperativismo (5):

1. Cooperativismo e Sistema Unimed;
2. Formação de Conselheiros Fiscais;
3. Gestão Cooperativista;
4. Formação de Cooperados;
5. Conscientização e Participação na Sociedade Cooperativa.

4 - Crédito (5):

1. Atendimento Eficaz de Crédito;
2. Riscos Operacionais;
3. Análise dos Produtos do Mercado Financeiro;
4. Administração de Cobrança e Recuperação de Créditos Inadimplentes;
5. Gestão em Análise de Créditos.

5 - Estratégia de Gestão (4):

1. Gestão dos Custos Assistenciais – Uma Consequência do Modelo de Gestão Integrada de Saúde;
2. Análise de Contas Médicas;
3. Informatização de Consultórios e Biométrica Digital;
4. Habilidades Gerenciais.

6 - Gestão de Pessoas (5):

1. Liderança, Decisão e Resultados;
2. Competência nas Relações Interpessoais;
3. Diversidade Humana;
4. Desenvolvendo Pessoas e Equipes;
5. Desenvolvimento a Resiliência: Dicas para Viver Mais e Melhor.

7 – Jurídico(4):

1. Legislação de Plano de Saúde e Código do Consumidor;
2. Responsabilidade Jurídica na Área Médica;
3. Gerenciamento de Riscos na Atividade Médica;
4. NR 32 Segurança e saúde.

8 - Medicina e Saúde (5):

1. Auditoria Prática;
2. Saúde Baseada em Evidências;
3. Cardiologia Geriátrica;
4. Ética e Humanização em Saúde;
5. Disseminação do Conhecimento das Regras do Manual de Intercâmbio.

9 - Responsabilidade Social(4):

1. Elaboração de Indicadores Sociais;
2. Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde;
3. Introdução em Responsabilidade Social: 1º Passo;
4. Legislação do 3º Setor.

10 - Recursos Próprios (6):

1. A Segurança do Paciente;
2. Avaliação dos Controles Internos e Seus Resultados com Ênfase;
3. Custo e Qualidade na Prática Médica;
4. Gestão de Custos Hospitalares;
5. Gestão de Processos;
6. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

No primeiro semestre de 2010, foi lançado o Campus Virtual da Fundação Unimed. Uma proposta materializada na atual gestão da FU, que busca “facilitar” o acesso aos cursos às inúmeras cooperativas espalhadas por território nacional. Na apresentação deste Campus, a FU afirmou ter investido em modernos *softwares* para o desenvolvimento dos cursos independente do acesso a *internet* das regiões. Nesta nova ferramenta educacional da FU, encontram-se disponíveis cursos de atualização, aperfeiçoamento, pós-graduação, além de palestras. A idéia deste campus é oferecer “comodidade e interatividade aos alunos, clientes e parceiros da Fundação, contribuindo para o desenvolvimento humano e social”⁴⁵.

Compondo o campo da Gestão do Conhecimento da Fundação temos o setor de Responsabilidade Social sendo um *locus* específico para pesquisa e o desenvolvimento de atividades que contribuam, segundo o discurso da instituição, para o desenvolvimento social e sustentável. Conforme apresentamos anteriormente, a FU, lançou no ano de 2001 a Política Nacional de Responsabilidade Social, esta objetivava incentivar as cooperativas a atuarem em prol de ações ambientais e sociais. De acordo com o Sistema a atuação nesta área levaria ao cumprimento do 7º Princípio do Cooperativismo, relacionada a integração cooperativa, que tem por finalidade relacionar as cooperativas com as comunidades que estão inseridas.

Santos (2008) ressalta que estas atividades, no âmbito da teoria do capital intelectual, são utilizadas com estratégias de *marketing* pelas empresas, constituindo “o terreno para a acumulação do chamado ‘capital de marca’, representando elemento contábil não somente no que diz respeito a isenções fiscais, como, sobretudo, nos ganhos de imagem” (SANTOS, 2008, p.150).

⁴⁵ Campus Virtual da Fundação Unimed. Disponível em <http://fundacaounimed.avga.isat.com.br/>

6 COMPREENDENDO A (CON)FORMAÇÃO DA FU

O Sistema Unimed (SU) objetivando seu alinhamento as demais instituições privadas do setor saúde, que a fim de obterem a adesão da camada média e alta da sociedade – cujo “temor” é ficar a “mercê” dos serviços de saúde oferecidos pelo sistema público –, incorpora a concepção ideológica do sistema econômico vigente, onde a finalidade é obtenção do lucro⁴⁶. Desta forma, não são apenas os serviços prestados que tendem a ser a preocupação do SU, mas, como estes serviços são percebidos e incorporados pelos “consumidores” ou “clientes em potencial”. Configura-se assim, uma lógica mercantilista que torna uma “mera” cooperativa de médicos em um negócio lucrativo. Com mais de trezentos e setenta cooperativas espalhadas por todo território nacional, sendo uma das principais instituições privadas do setor saúde, o SU atribuiu a Fundação Unimed (FU) o papel de “cimentar homogeneamente” sua “concepção de mundo” para todos os espaços que utilizam a “marca Unimed” (GRAMSCI, 2004). Sendo assim, a FU se apresenta ao Sistema e a comunidade, enquanto

[...] sucessora da Fundação Centro de Estudos UNIMED, [...] pessoa jurídica de direito privado, de caráter educativo, cultural e assistencial, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira, de duração por prazo indeterminado, regendo-se pelo [...] Estatuto e pela legislação que lhe for aplicável, tendo sede na cidade de Belo Horizonte, em Minas Gerais⁴⁷ (ESTATUTO SOCIAL DA FUNDAÇÃO UNIMED, 2009, p. 1).

Enquanto um espaço destinado à educação – conformação – dos seus funcionários e da comunidade com as ações “ditas” sociais, a FU vai ao encontro a lógica neoliberal, e se empenha na valorização do seu “capital intelectual” utilizando o setor educacional e de responsabilidade social como estratégias do seu negócio, ou seja, a FU

tem como finalidade precípua ser um instrumento da UNIMED DO BRASIL [...] para a gestão do conhecimento e Responsabilidade Social, promovendo a educação, a ciência e a cultura, além de promover ações de cidadania, segundo os princípios de respeito à pessoa humana e ao meio ambiente, e os fundamentos éticos e sociais envolvidos nas relações de qualquer natureza (ESTATUTO SOCIAL DA FUNDAÇÃO UNIMED, 2009, p. 1).

⁴⁶ Sabemos que a finalidade exclusiva do modo de produção capitalista, desde sua origem, é a obtenção do lucro. O que tentamos reforçar neste contexto é que a ideologia neoliberal traz em sua estrutura mecanismos mais complexos – sem escrúpulos – para o alcance do seu objetivo. Se em tempos passados era a partir exaustão dos trabalhadores, no desprendido da força física incorporada ao processo produtivo, que o capital objetivava a extração da mais-valia. Atualmente se incorpora a este processo o desejo, por parte do capital, da expropriação subjetiva do trabalhador. Ou seja, dando continuidade a extração de mais-valia, o modo de produção capitalista, quer o “corpo” e a “mente” do trabalhador.

⁴⁷ Retirado de http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/ESTATUTO_SOCIAL.pdfdo . Acessado em 16 de Junho de 2009. O presente estatuto não esclarece tratar-se de um documento novo, ou da mera incorporação de artigos legais, tendo em vista que a FU foi implementada no final da década de 1990.

A citação anterior expõe o caráter estratégico da FU enquanto espaço de conformação ideológica do SU, ambiente propício para reter o conhecimento tácito e disseminá-lo aos demais “colaboradores”. Utiliza o termo educação para validar a “estratégia corporativa”, não garantindo a palavra seu significado mais amplo, de formação humana, mas, a restringe a ótica da “educação interessada”. No que confere as ações de responsabilidade social, há uma intencionalidade da FU em se apresentar enquanto uma empresa “cidadã”, contudo, compreendemos que seu escopo é obter a adesão ao seu “capital de marca” (a fidelidade dos clientes com a marca), e a isenção fiscal do governo pela realização das atividades “sociais”.

Diante deste cenário, a cidadania torna-se, no universo corporativo, cidadania-empresarial, um dos princípios de sucessos elaborados por Eboli (2004), onde as empresas “se sentem estimuladas a adotar posturas firmes e inovadoras diante de questões relacionadas à ética e à responsabilidade social, imprimindo assim, qualidade superior na relação empresas-sociedade” (EBOLI, 2004, p. 172). Contudo, podemos observar que se tratam de atitudes cujo objetivo é a disseminação do “capital de marca”. E, que por trás da “benevolência” enfatizada pelo capital, se configuram ações, com os *slogans* sociais, cuja finalidade é diminuir os tributos fiscais através de programas que se regulamentam pelas Leis de Incentivo, onde as empresas podem deduzir porcentagens financeiras do imposto de renda. Confluindo com o ideário neoliberal, os trabalhadores ‘absorvem’ – ou fingem que o fazem para permanecerem empregados – os “discursos sociais” produzidos pelas empresas, e se declaram “colaboradores e voluntários”, conforme observa Neves (2008),

[...] os trabalhadores que se sentem empregados, além de serem contemplados com as aplicações atualizadas dos princípios e diretrizes psicológicas que embasam as relações humanas de trabalho, são ‘convidados’, juntamente com seus patrões, harmonicamente, a realizar na sociedade civil os denominados programas de responsabilidade social, doando aos projetos sociais da empresa horas de seu trabalho. Desta forma, o trabalhador contemporâneo [...] transmuta-se de voluntário. Em seu ambiente de trabalho, ele se transfigura em um cidadão colaborador (NEVES, 2008, p. 370).

De acordo com Neves (2008), na denominada “Sociedade do Conhecimento” a transformação do trabalhador em “voluntariado” é parte estratégica do capital para consolidar sua hegemonia, materializando seu projeto de sociabilidade. Sob este ideário, quando as empresas passaram implementar no seu cotidiano os modelos gerenciais oriundos da produção japonesa, aspiraram através das técnicas psicofísicas “enxugar” a idéia das instituições hierárquicas, substituindo-as por equipes de trabalhos, ou utilizando-se de técnicas mais afetivas, em “família”. O capital tenta imprimir na classe trabalhadora contemporânea a idéia

da inexistência da luta de classes, como se houvesse apenas um projeto ideológico em jogo que contemplasse a todos, contudo, sabemos que no interior do processo produtivo, que se funda na ideologia neoliberal, a ânsia das empresas é transformar o conhecimento dos trabalhadores em propriedade intelectual corporativa, converter conhecimento tácito em explícito.

A inteligência e o afeto representam novas frentes de intensificação do trabalho, no sentido de áreas de fronteiras das capacidades humanas entendidas até bem recentemente como infensas ao controle e à exploração pelo capital. O processo é antes cumulativo que substitutivo. Cumulativo à medida que os trabalhadores precisam acrescentar o gasto de energias intelectuais e psíquicas ao gasto de energias físicas. O efeito do acúmulo indica que o trabalho é, por um lado, explorado mais intensamente e, por outro, que os desgastes dos trabalhadores se ampliam para fronteiras do mundo da atividade que antes não eram mobilizadas (DAL ROSSO, 2008, p. 57).

Desta forma, não podemos perder de vista que apesar da FU se autoproclamar uma instituição de caráter educativo, atende aos anseios do SU, que por sua vez, objetiva o lucro incondicionalmente. Empregando nossa ferramenta analítica (Teoria da Argumentação) compreendemos que a FU busca persuadir seus “ouvintes”, trabalhadores e comunidade. E para este último, nós estamos incluídos, se observarmos que somos afetados diretamente pela marca que está em nosso cotidiano⁴⁸. Desta forma, a busca de resultados, a “adesão dos espíritos” por meio de um discurso, demonstra que a finalidade está na busca da “nossa” simpatia para com a marca, e conseqüentemente, a empresa. O assentimento do “auditório” das ações educativas e sociais é observado como positivas em primeiro plano, até mesmo pela conjuntura das desigualdades sociais que perpassam a lógica produtivista. Contudo, ao desfazermos o “olhar fetichizado” no qual Kosik (1976) nos ofereceu sustentação teórica, compreendemos a intencionalidade da FU, quando ela diz respeitar os “fundamentos éticos”, o “meio ambiente” e a “pessoa humana”, palavras que jogadas pelo orador (FU) conotam ações positivas, mas que ganham outros significados na ideologia neoliberal. Como no caso do *slogan* das empresas “tidas” auto-sustentáveis que se preocupam em oferecer “produtos” ao público “consciente ecologicamente”, porém, tratam-se de produtos mais rentáveis às empresas, uma vez que há um custo adicional sobre eles. Enquanto os outros dois termos, indagamos: não seria a ação da FU ética? O que ela compreende por ética? E, pessoa-indivíduo não é humano? A utilização de termos que são aceitos socialmente conota um discurso positivo do orador, contudo, questionaremos a estratégia da FU ao longo desta análise.

⁴⁸ A “marca unimed” está presente em diferentes contextos, através das propagandas espalhadas pelas ruas das cidades, nos meios de comunicação, e até mesmo nas práticas esportivas, onde o SU patrocina diferentes modalidades.

Para melhor compor este questionamento sobre eticidade apresentada pela FU, recorreremos ao *Código de Conduta Ética do Complexo Unimed*⁴⁹, criado em 2003, e disponível na página eletrônica da Fundação. Este tem a finalidade de nortear as práticas e condutas consideradas, pelo orador, pertinentes aos profissionais do Sistema. Ao formular o *Código*, objetivava-se “documentar os [...] compromissos e crenças para uma atuação empresarial ética”.⁵⁰

[o] Código de Conduta Ética das empresas do Complexo Unimed deve ser uma referência para a conduta pessoal profissional no relacionamento interno e externo. É estendido à Diretoria e aos cargos de chefia a atribuição de divulgar amplamente o Código e zelar para que seja cumprido (Código de Conduta Ética do Complexo Unimed, 2003).

Esta citação nos remete a pensar de imediato a conformação psicofísica mencionada por Gramsci na década de 1930, onde segundo o autor, o então modelo de produção buscava a adequação de um “novo homem”, condizente com a lógica produtivista que se instaurava na Itália.

[...] a racionalização do trabalho e o proibicionismos [estavam] indubitavelmente ligados: as investigações dos industriais sobre a vida íntima dos operários, os serviços de inspeção criados por algumas empresas para controlar a “moralidade” dos operários são necessidades do novo método de trabalho. Quem, ironizasse estas iniciativas (mesmo fracassadas) e visse nelas apenas uma manifestação hipócrita de “puritanismo” estaria se negando qualquer possibilidade de compreender a importância, o significado e o *alcance objetivo* do fenômeno americano, que é *também* o maior esforço coletivo até agora realizado para criar, com rapidez inaudita e com uma consciência do objetivo jamais vista na história, um tipo novo de trabalhador e de homem (GRAMSCI, 2001, p. 266).

Atualmente, sob influência neoliberal, a ênfase dada à ética – que ultrapassa a dimensão física e se acresce a subjetividade do trabalhador – está associada aos costumes e hábitos considerados de interesse ao “negócio corporativo”. Então, ao lermos “ética”, nas publicações do SU, devemos interpretá-la como “hábitos empresariais”, que de acordo com a citação, deve ser colocado em prática pela figura do “líder”,⁵¹ em seu processo de coerção. Assim, na conformação psicológica dos trabalhadores o SU define:

⁴⁹ CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO COMPLEXO UNIMED, 2003. Retirado de <http://www.unimedguarulhos.com.br/unimed/jsp/responsabilidade/codigoetica.html>. Acessado em 14 de Março de 2009.

⁵⁰ *Ibidem*

⁵¹ Neste processo, não é apenas o líder responsável pela incansável “vigia” ao trabalhador, cria-se a cultura dos demais participantes da “equipe” vigiarem constantemente seus colegas. “Com o toyotismo, a competição entre os operários é intrínseca à idéia de ‘trabalho em equipe’. [...] Em virtude do incentivo a competição entre os operários, cada um tende a se tornar supervisor do outro. ‘Somos todos chefes’ é o lema do ‘trabalho em equipe’ no toyotismo” (ALVES, 2005, p. 53-54).

Ética

Diretrizes pessoais e sociais de boa conduta, que se aplicam a indivíduos, grupos ou organizações.

Código de Conduta Ética

O código de ética ou de compromisso social é um instrumento de realização da visão e missão da empresa, que orienta suas ações e explicita sua postura social a todos com quem mantém relações (FUNDAÇÃO UNIMED, CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO COMPLEXO UNIMED, 2003).

Como mencionado anteriormente, o *Código de Conduta Ética*, busca materializar a partir das experiências individuais e em grupo a *Visão e Missão* da empresa. Enquanto *visão* interpretamos como a ideologia, na concepção gramsciana. E, *missão*, os objetivos a serem alcançados futuramente. Assim sendo, esta publicação, busca através de uma linguagem simplificada expor ao “auditório” as finalidades corporativas, disseminando sua ideologia a fim de introjetar nos trabalhadores “normas e condutas” empresariais, que ultrapassam o ambiente laboral e são incorporados à subjetividade dos indivíduos.

A fim de salvaguardar suas estratégias de conformação, a FU, lançou também o *Código de Conduta do Profissional*, em linhas gerais, este objetivava “elevar o nível de confiança e de bom relacionamento entre administradores, cooperados e colaboradores, bem como entre as demais partes interessadas” (CÓDIGO DE CONDUTA DO PROFISSIONAL, 2006, p. 5). Traduzindo-se em um “manual de boas práticas empresariais”, ele está dividido em oito princípios, são eles:

1º Integralidade, respeito às leis vigentes no país e às normas internas; 2º Proteção ao patrimônio físico, moral e intelectual da Unimed; 3º Relacionamento com os cooperados; 4º Valorização do capital humano; 5º Compromisso com os clientes; 6º Respeito ao meio ambiente; 7º Uso das informações e dos meios de comunicação; 8º Relacionamentos externos construtivos (FUNDAÇÃO UNIMED, CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO COMPLEXO UNIMED, 2003).

Conforme salienta Perelman (2005), para dar início a argumentação, o “orador” faz uso de certas presunções ao seu “auditório”. Estas têm a finalidade de estabelecer um nexo comum para o convencimento de seu público, que irá compreendê-las inicialmente como “naturais”. Assim, o discurso que o SU utiliza através deste *Código de Condutas* imprime aos trabalhadores o papel de co-participantes do “sucesso da instituição”, todavia, Kosik (1976) nos traz à consciência a objetivação do real através da destruição da pseudoconcreticidade, que “não nega a existência ou a objetividade daqueles fenômenos, mas destrói a sua pretensa independência, demonstrando o seu caráter mediato e apresentando, contra sua pretensa independência, prova do seu caráter derivado” (KOSIK, 1976, p. 20-21). Desta forma, atribuindo à responsabilidade aos trabalhadores pelas práticas institucionais, a FU coloca em

prática as técnicas gerenciais tayloristas, e faz do trabalhador um “colaborador”, polivalente, pró-ativo (que se antecipa aos problemas), além de um voluntário às ações sociais empregadas pela empresa. Segundo Oliveira (2004), neste modelo produtivo, onde se busca

[...] criar a imagem de grande família para a empresa, o que [está] em andamento, [é] a montagem de um tipo de gerenciamento pelo consenso, viabilizado por um discurso que nega continuamente os interesses contraditórios e se fortalece na constatação da situação da miséria absoluta de boa parte da população brasileira (OLIVEIRA, 2004, p. 85).

Ou seja, a autora nos traz a reflexão à constatação que em meio a um campo minado pelo desemprego emerge um falso consenso – consenso que é imposto, e se torna coerção – onde o trabalhador inserido no processo produtivo atual, acaba se “conformando” à lógica imposta pela classe hegemônica, com receio de tornar-se estatística do desemprego do país. Neste âmbito, compreendemos a importância do quarto princípio para o SU, o “capital humano”, que “diz respeito à dimensão individual da parcela de conhecimento pertencente ao trabalhador” (SANTOS, 2008, p. 73). O SU atribui a este princípio a relevância do trabalho em equipe, além da prática do voluntariado. Conforme Santos (2008) apresenta, este ativo, o “capital humano”, se tornou na atual fase do capitalismo uma preocupação para as empresas, uma vez que pertence exclusivamente ao trabalhador. Então, a partir da reestruturação produtiva, emerge no cenário corporativo a Teoria do Capital Intelectual, onde o capital toma para si a responsabilidade tanto de pensar quanto executar a prática educativa, obviamente para atender suas finalidades. Neste ambiente como já foi mencionado, emergem as unidades de educação corporativa. E, como parte estratégica do SU, a FU, que busca sua hegemonia⁵² a partir da unificação e adesão da sua “concepção de mundo” a seu “auditório”.

Enquanto ferramenta para materializar suas estratégias, a FU utiliza a “educação” para pôr em prática sua ideologia, em especial nos últimos cinco anos, onde houve uma reformulação nas estratégias denominadas pela empresa como pedagógicas. No segundo semestre de 2006, a FU publicou na capa do primeiro Jornal da Fundação, as transformações que seriam incorporadas pelo SU. Vale observarmos que esta mudança estratégica se deu “coincidentalmente” junto a expansão das unidades de educação corporativa no Brasil, como apontou o relatório do MDIC de 2006. Tal fato nos leva compreender o acelerado crescimento destas unidades como uma política pública, ao tomarmos como referência a concepção de

⁵² Referimos-nos a concepção gramsciana, onde a hegemonia é “ao mesmo tempo, direção ideológica-política da sociedade civil e combinação de força e consenso para obter o controle social” (ACANDA, 2006, p. 178).

“Estado Ampliado” em Gramsci, percebemos o MDIC atuando ao mesmo tempo enquanto sociedade política e sociedade civil.

Uma instituição pode, ao mesmo tempo pertencer à sociedade política e à sociedade civil, ou estar, num momento concreto em uma e, noutro momento, em outra. Um partido político faz parte da sociedade política, mas, se consegue inserir-se no processo de produção e/ou distribuição de normas de valor e de comportamento, estará ao mesmo tempo inscrito na sociedade civil. Gramsci concebe a relação entre as duas sociedades com base na idéia de “unidade-distinção” (ACANDA, 2006, p .180-181).

Enquanto sociedade política, o MDIC está locado no Governo Federal, e, “em tese” corrobora com a concepção ideológica do último; e como sociedade civil busca a unificação ideológica a partir das “instituições privadas de hegemonia”. Em meio a esta conformação do MDIC, a FU, em 2006, estreitou suas ações entre o âmbito da gestão, da educação e da responsabilidade social, incorporando como *slogan* de sua mudança estratégica a frase: “VOCÊ é capaz de provocar TRANSFORMAÇÕES maiores do que imagina”.⁵³ Objetivava, na ocasião, uma mudança gradual, e utilizou as imagens de origamis⁵⁴ para ilustrar seu plano estratégico, a partir de suas publicações, ações sociais, e até mesmo em sua página eletrônica. Ou seja, a mudança almejada deveria ser incorporada a todo o “auditório” a fim de materializar a estratégia da FU. Neste contexto, o então Presidente da Fundação afirmou que a mesma

[...] foi criada para ser um instrumento do Sistema, especializado na capacitação de pessoas, formando talentos para o [...] negócio, mas com a consciência de que tão importante quanto gerar emprego e riqueza, é construir uma sociedade mais justa e igualitária. Daí, o [...] posicionamento: TRANSFORMAÇÃO. Transformar o Ser Humano através do conhecimento. Transformar o Sistema através das pessoas cada vez mais capacitadas e transformar a sociedade através da consciência de qualquer ação empresarial pode e deve ser um ato de cidadania (JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Ano 1. Nº 1, 2006, p. 5).

Desvendar o real, frente às objetivações colocadas pelo orador, se põe como nossa tarefa neste momento. Como é sabido, a Fundação Unimed é o espaço estratégico do Sistema, cujo objetivo é a obtenção da riqueza, como ressalta a fala do então Presidente da FU. A *transformação*, enquanto *merchandising* do Sistema, busca difundir no “auditório” que as “mudanças” almejadas socialmente – como a diminuição da pobreza, melhoria da qualidade de vida, especialmente nos setores educação e saúde, assim como outras tantas bandeiras sociais –, se equivalem às *transformações* objetivadas pelo capital. Numa leitura inicial acrítica poderia conferir crédito ao discurso, contudo, a utilização do nosso referencial teórico

⁵³ Jornal da Fundação Unimed. Fundação Unimed. Ano 1. Nº 1. Junho / Julho / Agosto de 2006.

⁵⁴ “Arte tradicional japonesa que consiste em dobrar pedaços de papel para que assumam diversas formas, representativas de animais, objetos, flores etc”. Fonte: Aulete Digital.

– Antonio Gramsci – nos faz interpretar esta estratégica da FU como uma ação educativa “interesseira”, que busca através de suas práticas pedagógicas conformar os diferentes “auditórios” a incorporação do ideário hegemônico.

A Educação é a mola propulsora para a transformação social. A Fundação Unimed propõe uma educação transformadora, que explore a sensibilidade, estimule a curiosidade e conduza a novas posturas. Busca-se novas formas de ensinar, aprender e interagir com o mundo, incentivar as pessoas a serem condutoras da transformação e, através do conhecimento, construir um novo amanhã. É com essa perspectiva de transformação que a Fundação Unimed tem feito inúmeras mudanças, visando a excelência educacional (JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED, Ano 1. N° 1, 2006, p. 3).

Sob o domínio neoliberal, a formação como já observamos, intensificou seu caráter de ferramenta produtiva para o capital, que utilizando as mais diversificadas “formas” coloca em prática seu poderio societal. Indo ao encontro das tendências neoliberais, a FU faz coro ao discurso que é o trabalhador responsável, agora, por sua permanência no processo produtivo, através de capacitações, treinamentos etc. O ideário da “empregabilidade” está associado ao discurso da educação continuada, e neste terreno, o capital impõe que o trabalhador “polivalente” encontre tempo para sua formação, ou melhor, sua conformação à hegemonia capitalista.

Compreendemos a educação enquanto formação humana, especialmente, em sua concepção materialista histórica, onde a formação é um *devoir* histórico. E desta forma, não corroboramos com a ótica mercantilista que atribui ao processo de formação humana à lógica do mercado, principalmente sob o domínio neoliberal. Ao nosso entender, a concepção educacional formulada por Gramsci, traça um mapeamento do modelo de formação contra-hegemônica que resgataria o caráter humanista ao processo de ensino. O autor, a partir da elaboração do conceito de “Estado Ampliado”, propôs uma

[...] alternativa para a educação da classe trabalhadora, evitando qualquer tipo de conciliação oportunista. Gramsci posicionara-se nessa polêmica defendendo uma *escola desinteressada do trabalho* essencialmente humanista, com atividades formativo-culturais para o conjunto de proletariado, mas com ressalva de que essa formação não poderia ser dentro de uma cultura abstrata, enciclopédica, burguesa, que efetivamente confunde as mentes trabalhadoras e dispersa sua ação (SOUZA, 2002, p. 59).

A educação em Gramsci é o ponto de partida de uma nova sociedade cujo foco são as relações humanas, em oposição a formação alienante e interesseira deflagrada nos ambientes empresariais, onde o foco se limita ao ganho financeiro das instituições, que não levam em conta as subjetividades dos indivíduos durante o processo de ensino-aprendizagem.

Para compreender o quanto a educação se tornou o foco da FU nos últimos anos, analisamos os *Relatórios de Gestão*⁵⁵, dentre os anos de 2005 a 2009. Vale ressaltar que para efeito de análise estamos compreendendo como atividade de educação corporativa todas as “estratégias educacionais” viabilizadas pela instituição, como: cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento, curta duração, e educação à distância. A FU caracteriza como educação corporativa “o processo no qual o profissional se envolve no aprendizado constante, que visa melhorar seu desempenho, sua relação com o mundo e sua qualidade de vida” (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2005-2008, p. 28). Em meio a uma “rede estratégica”, cabe aos trabalhadores, independente do cargo que ocupam, o constante aperfeiçoamento de suas práticas laborais, condizentes com lógica neoliberal que encara os indivíduos como “capital humano”, ou mais recentemente, “capital intelectual”.

Com base nos *Relatórios* apresentados pela FU construímos gráficos demonstrativos a fim de auxiliar o leitor à análise das informações que compilamos. O Gráfico 1 representa o quantitativo de cursos de Pós-Graduação e de Curta Duração ocorridos entre os anos de 2005-2009. Vale ressaltar que não obtivemos os números precisos dos cursos de 2009, contudo, foi possível a partir de outras informações, fazer uma estimativa da quantidade de cursos de curta duração que ocorreram no respectivo ano.

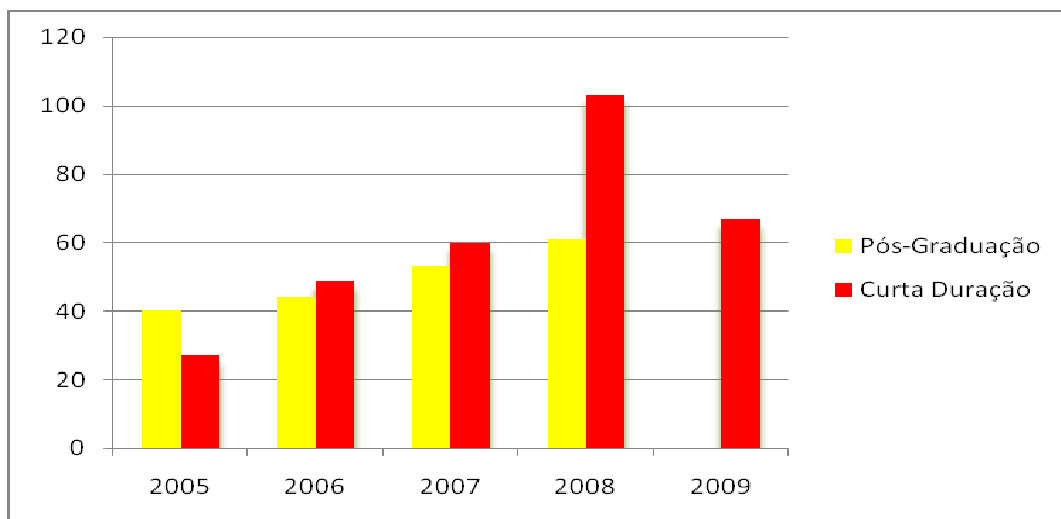


Gráfico 1 – Quantidade de cursos oferecidos (Pós-Graduação e Curta Duração)
Fonte: Relatório de Gestão da Fundação Unimed 2005-2008 e 2009.

Somente entre os anos de 2005-2008 a FU em “parceria” com Instituições de Ensino Superior (IES) ofereceu aos seus trabalhadores cento e noventa e oito (198) cursos de Pós Graduação. Estas IES atuaram tanto na formulação quanto na certificação dos cursos, em

⁵⁵ Analisamos dois Relatórios de Gestão, das gestões de 2005-2008, e 2009-2012. Como este último está em atividade analisaremos o relatório parcial de 2009 que apresenta alguns dados pertinentes.

algumas casos até no empréstimo dos seus docentes. Participaram deste processo: a Universidade Gama Filho (UGF); a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e a Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM). E, segundo o *Relatório de 2009*, algumas parcerias estão sendo negociadas para o ano de 2010.

[...] a PUC-Goiás para os cursos na área da Saúde; a Universidade de São Paulo / Ribeirão Preto, através da Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, cujo acordo foi realizado com a Fundação para a pesquisa e desenvolvimento da Administração, Contabilidade e Economia. Além dessas, a Universidade Federal de Goiás já assinou protocolo de intenções, no sentido de regionalizar a certificação dos cursos ministrados pela Fundação (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2009, p. 21).

Neste espaço ideologizado pelo capital, a Universidade enquanto espaço designado ao ensino e a pesquisa cuja finalidade é a promoção da formação profissional e científica dos indivíduos, transforma-se sob a ótica capitalista, num espaço burocratizado que não mais atende as demandas do mercado. É comum encontrarmos nos discursos empregados pelos autores apologéticos à educação corporativa, que a formação acadêmica não contempla a necessidades cotidianas do mercado, fazendo com o que o capital assuma esta prática. De acordo com Meister (1999), as universidades acadêmicas são tradicionalmente o espaço designado a formação, “mas já que o aprendizado é cada vez mais uma função do trabalho, o setor privado sob a égide da universidade corporativa está assumindo cada vez mais o papel de educador” (p.xxix).

Apesar da desvalorização pelo capital destas instituições sociais que são as universidades, há o interesse legal das unidades de educação corporativa, que “precisam do aval das universidades acadêmicas para o reconhecimento dos seus cursos” (QUARTIERO; CERNY, 2005, p. 39).

A fim de criar um sistema educacional verdadeiramente orientado para o mercado, as universidades corporativas precisam formar alianças com vários parceiros de aprendizagem, que incluem universidades locais, universidades reconhecidas nacionalmente, universidades internacionais, escolas da comunidade, institutos técnicos, empresas de treinamento, empresas de consultoria e organizações de aprendizagem com fins lucrativos, que oferecem cursos credenciados [...]. Para oferecer credenciais acessíveis, convenientes práticas, as corporações precisam formar parcerias com fornecedores de aprendizagem tradicional [...] (MEISTER, 1999, p. xxxi).

Retomando ao gráfico apresentado, no que diz respeito a modalidade de curta duração, foram viabilizados em quatro anos duzentos e trinta e nove (239) cursos. Vale ressaltar que apesar da FU estar localizada no estado de Minas Gerais, ela não limita suas atividades a esta região, atuando em todo território nacional, onde estiver uma cooperativa médica do Sistema.

Uma vez que a Fundação se mantém através das cotas repassadas por suas mantenedoras, suas atividades ocorrem através das necessidades sentidas pelas cooperativas em determinados setores. Os números expressos no gráfico anterior imprimem ao nosso olhar uma participação significativa da FU no setor saúde, conferindo a este campo do conhecimento a materialização de uma concepção ideológica hegemônica condizente com a finalidade capitalista. Observamos também no gráfico seguinte o quantitativo de trabalhadores que foram diretamente atingidos por estas atividades.

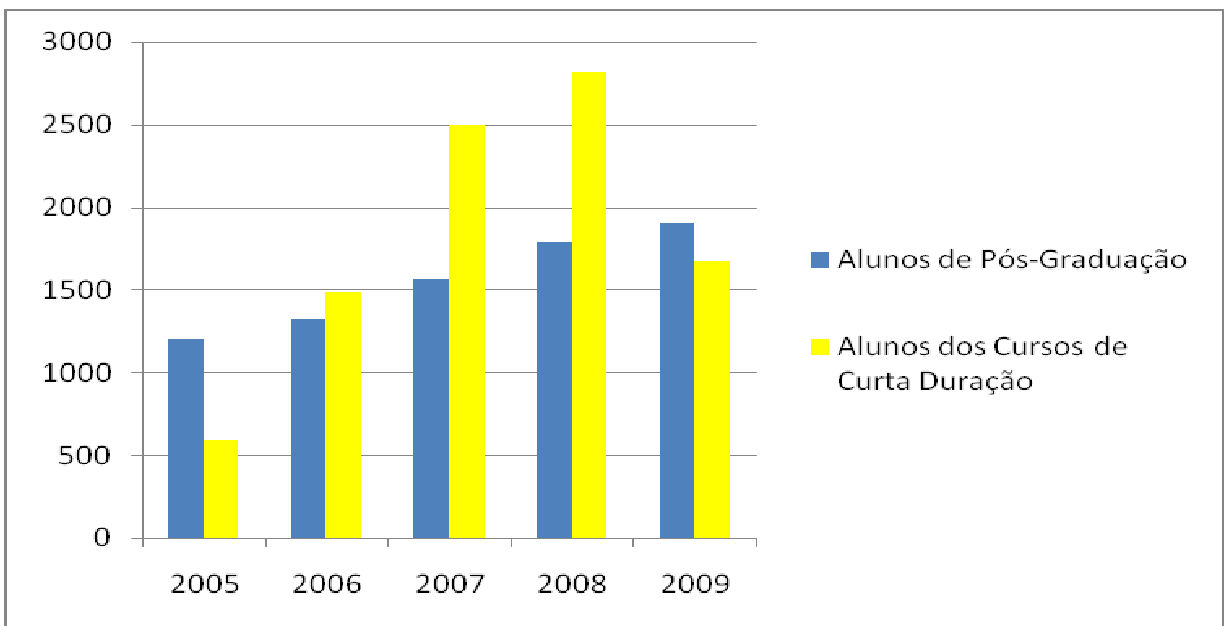


Gráfico 2 – Número de egressos dos cursos (Pós-Graduação e Curta Duração).
Fonte: Relatório de Gestão da Fundação Unimed 2005-2008 e 2009.

O Gráfico 2 representa o número de egressos dos cursos, totalizando no Programa de Pós-Graduação sete mil setecentos e oitenta e quatro (7.784) alunos, e, nos cursos de curta duração, cuja característica se assemelha aos cursos de aperfeiçoamento em serviço, nove mil e sessenta e nove (9.069) profissionais da FU. Não podemos perder de vista que estes números significativos expressam apenas uma parte do “público-alvo” da Fundação, acresce a este os cursos virtuais, e “público consumidor” que é atraído pela marca.

O público-alvo do aprendizado estende-se agora para além das organizações e inclui os principais participantes da cadeia de valor. É comum as empresas treinarem seus clientes, mas em geral esse treinamento gira em torno de características e benefícios dos seus produtos. As empresas estão experimentando [...] a reformulação de todo o seu departamento de educação do consumidor, de forma a torná-lo um veículo para a preferência da marca e também um centro de lucro para a organização. As empresas que terão sucesso na criação de organizações do aprendizado percebem que todos – inclusive revendedores, distribuidores, atacadistas, fornecedores e clientes – têm de conhecer a visão da empresa e, o mais importante, saber como colocar essa visão em prática no mercado. A criação de um melhor serviço de educação do cliente tem hoje a importância vital para a sustentação da vantagem competitiva nesta década e na próxima (MEISTER, 1999, p. xxxi).

A atual Gestão da FU, que está em processo de reformulação, demonstrou no último relatório que houve uma diminuição considerável nos cursos de Pós-graduação. Entretanto, a Gestão relata continuar investindo nas modalidades “curta duração” e “aperfeiçoamento”, prova disso foi o lançamento no último mês de maio do *Campus Virtual da Fundação Unimed*. Este anteriormente estava concentrado na página eletrônica da Fundação, e ganhou maior notoriedade com a atual gestão. Conforme expresso no Gráfico 3, os números referentes a modalidade virtual, se concentram em estratégias formativas aos profissionais de cargos mais elementares. Observa-se que na maioria dos cursos houve um crescimento do público no ano de 2009.

No âmbito do capital intelectual, onde o capital diz assumir a responsabilidade pelo processo de formação dos indivíduos, configura-se a lógica de conformar um “novo trabalhador”, tornando-o harmonicamente um elo ao processo de sociabilidade da política neoliberal. Ou seja, mais uma vez evidenciamos tratar-se de uma estratégia a utilização da educação no interior do processo produtivo, onde o capital objetiva, como no caso das unidades de educação corporativa, o “sucesso empresarial”.

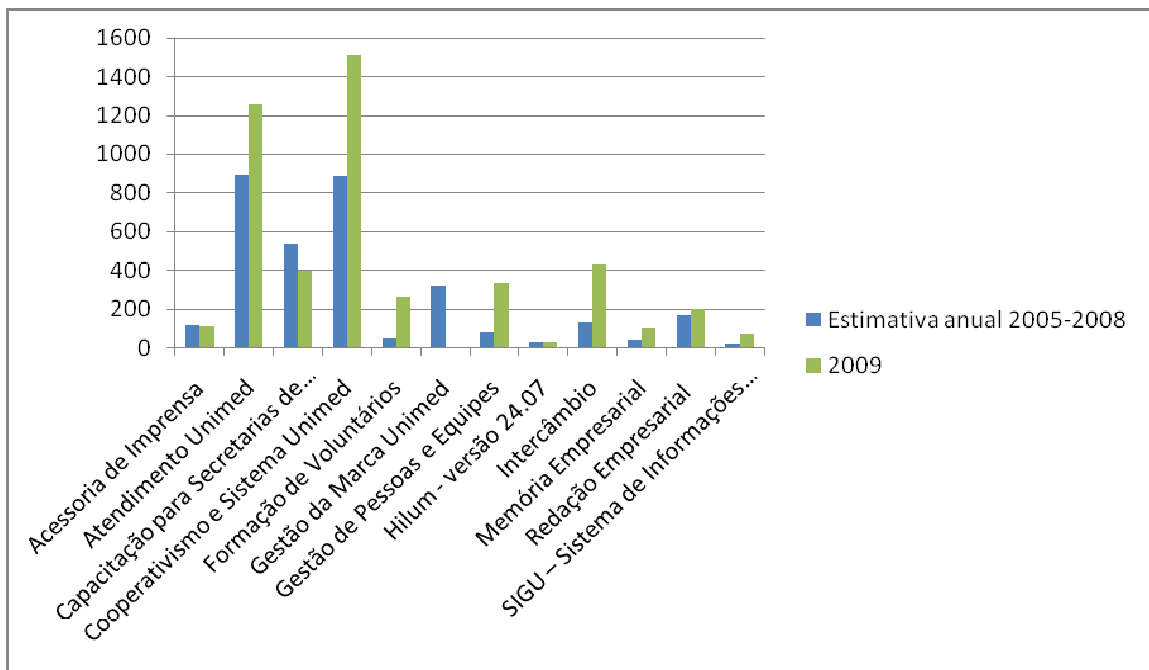


Gráfico 3 – Participantes certificados em cada curso virtual.
Fonte: Relatório de Gestão da Fundação Unimed 2005-2008 e 2009.

O crescimento na oferta destes cursos está associado ao aumento gradual de instituições que viabilizam financiamento à manutenção da FU. Como sabemos, está

assegurado legalmente que todas as instituições cooperativas devem destinar uma cota às atividades educacionais, assim, as cooperativas médicas do Sistema investem maciçamente na FU a fim de “garantir” o que está em lei, além, de se conformarem a ótica do Sistema. Compreendemos que a FU se inscreve no Princípio da Sustentabilidade, demonstrado por Eboli (2004), cuja finalidade é fazer da unidade de educação corporativa da empresa um negócio auto-sustentável, através de uma ação legal a FU mantém sua estrutura, oferecendo em contrapartida aos mantenedores:

ASSESSORIAS VIRTUAIS

Foram disponibilizadas assessorias virtuais em duas áreas: Núcleos de Desenvolvimento Humano e Jurídica;

VIDEOTECA

Com mais de 80 títulos no acervo, os mantenedores puderam usufruir da videoteca que reúne temas do ambientes corporativos e cooperativos;

CURSOS DE CONSELHEIROS FISCAIS

Cursos gratuitos disponibilizados aos mantenedores para informar, por meio de palestras, debates e exercícios práticos, todo o processo jurídico, contábil, legislativo e financeiro de uma cooperativa. Este benefício fornecia ainda as ferramentas necessárias para o exercício das atividades dos Conselheiros Fiscais;

CURSOS VITUAIS

Esse benefício teve como objetivo formar, gratuitamente, cooperados e colaboradores em temas de interesse que foram desde a Gestão da Marca até a Formação de Voluntários;

DESCONTO EM CURSOS PRESENCIAIS

Foram concedidos descontos em cursos de Curta Duração, Aperfeiçoamento e Pós Graduação *Latu Sensu*;

EVENTOS

Nos eventos realizados pela FU, os mantenedores tiveram inscrições gratuitas;

PALESTRAS

Os mantenedores tiveram acesso gratuito a uma palestra anual sobre temas: Cenário de Mercado de Saúde, Cooperativismo, Custos Assistenciais, Gestão Financeira, Gestão de Pessoas, Jurídica, Relacionamento com o cliente;

PROJETOS DE ASSESSORIA

Em assessorias, os mantenedores tiveram descontos especiais para auxiliar as cooperativas na melhoria e aperfeiçoamento da gestão (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2008, p. 22).

Entre os anos de 2005 a 2008 a FU contou com a “colaboração” de duzentos e trinta e quatro (234) mantenedores, e em 2009 este número cresceu para duzentos e quarenta e quatro (244) “mantenedores da FU [que] contribuíram com R\$ 1.259.680,85 o que representa 6,6% da receita global da Instituição” (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2009, p. 22). A fim de agregar às suas cooperativas a importância de investir na FU, esta utilizou de estratégias de *marketing* em publicações trimestrais no Jornal da Fundação, demonstrando sempre o quantitativo de mantenedores, assim como os novos adeptos, e os benefícios que esta parceria (Fundação x Mantenedores) poderia trazer. Utilizando um discurso persuasivo, buscava demonstrar que as transformações sociais ocorreriam através de suas ações educativas, e que os mantenedores poderiam fazer parte desta transformação investindo financeiramente na Fundação. Uma

seção foi criada no Jornal da Fundação a fim de materializar esta estratégia, que se constituiu até de depoimentos dos mantenedores, que pela tônica dos discursos percebiam a FU como a “Mãe Educação” que proveria a transformação social e renderia maior lucratividade às cooperativas.

Configura-se assim, mais uma estratégia capitalista de “educar” os indivíduos através do consenso criado pelo capital, que empregando em seu discurso uma “bandeira social” tenta esconder seu verdadeiro objetivo, contudo, aos nos desfazermos desta pseudoconcreticidade em busca da essência objetivada nas ações da FU, encontramos como ação principal a conformação ideológica a partir de suas ações impressas como “aparelhos privados de hegemonia”, sob a ótica gramsciana.

Ainda sobre o financiamento da Fundação, esta mais uma vez valeu-se da argumentação persuasiva para imprimir nos cooperados e trabalhadores os benefícios de investir nas atividades educacionais, disseminando a importância do Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social (FATES),

[...] é um fundo que deve ser destinado ao desenvolvimento técnico, educacional e social dos associados e colaboradores de uma cooperativa. Nesse fundo são contabilizados, obrigatoriamente, 5% das sobras anuais do ato cooperativo e 100% de qualquer resultado positivo de ato não-cooperativo, não podendo esses percentuais ser distribuídos entre os cooperados. No entanto, esse valor será revertido para eles por meio de benefícios (JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Ano 2, Nº 5, 2008).

Então, valendo-se desta argumentação a FU entrevistou um especialista interno da temática, cujo foco da matéria era o destino que as cooperativas deveriam dar a este Fundo, conduziram as perguntas e respostas a fim de designar como a escolha perfeita a adesão destas cooperativas como mantenedores.

Ao repassar o recurso do FATES como contribuição para se tornar mantenedora da FU, a cooperativa estará proporcionando a todos os cooperados, indistintivamente, o desenvolvimento profissional, por meio de cursos de educação continuada, palestras e todas as outras ações promovidas pela instituição (JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Ano 2, Nº 5, 2008).

A FU, instituição de caráter privado busca sua auto-sustentação através das cotas empregadas pelos mantenedores e pela mercantilização de suas atividades (cursos, eventos, palestras etc.). Estrategicamente ela pode unir o “útil ao agradável”, a partir da estrutura do cooperativismo empregou um modelo para a aquisição de fundos, aliando a isto a venda do seu “produto educacional” – o ápice da mercantilização da educação!

Inscrevendo-se no rol das unidades de educação corporativa, na última publicação do Jornal da Fundação, que foi disponibilizado no segundo semestre de 2009, o então Presidente

Executivo da Fundação relatou em entrevista, a importância da educação corporativa para o Sistema. De acordo com ele, “investir no capital humano é mais do que treinar colaboradores. Para muitas empresas, a iniciativa se tornou uma das maneiras mais eficientes para profissionalizar sua atuação, aperfeiçoar processos, desenvolver e reter talentos” (JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Ano 3, N° 7, 2009). Este discurso ratifica nossa hipótese, na qual a educação no interior das empresas está associada a valorização do capital, não conferindo ao processo educativo uma conotação de formação humana, pelo contrário, reduz os seres humanos às exigências do mercado, conformando-os de acordo com os interesses corporativos, que se sustentam na lógica do capital intelectual.

Assim como mencionamos anteriormente, esta conformação ideológica da FU não está limitada aos seus trabalhadores. Através do *merchandising* das atividades de responsabilidade social, a instituição propaga seu ideário a sociedade, que acaba por internalizar a marca Unimed. Segundo a FU, a marca da instituição é atualmente a mais reconhecida no setor saúde.

A marca Unimed atingiu o estágio de visibilidade e admiração que ostenta hoje por conta dessa preocupação permanente com a qualidade em todos os campos. Há 15 anos somos a marca mais lembrada da saúde supletiva em pesquisa de Top of Mid do Instituto Datafolha, somos o plano de saúde no qual as pessoas mais confiam em pesquisas sucessíveis feitas pela Revista Seleção (JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Ano 3, N° 7, 2009).

A citação expõe ao leitor as sutilezas expressas no discurso do orador, que acaba por associar a atuação da FU com o reconhecimento da marca do Sistema, imprimindo assim, mais importância ao resultado (visibilidade da marca), que ao processo. Neste contexto, as atividades de responsabilidade social – iniciativa para o reconhecimento da marca – é parte intrínseca no que tange as atividades de educação corporativa. No caso específico da FU, foi implementada desde 2001 a Política Nacional de Responsabilidade Social, com intuito de “conscientizar” as cooperativas a atuarem na área social e ambiental das localidades que estão inseridas. Para tal, a FU vem investindo em diferentes estratégias: palestras, eventos, cursos de curta duração, manuais etc.

Como indicado por Neves (2008, p. 171), estas atividades aparentemente autônomas estão associadas ao “projeto estatal de construção da nova sociabilidade do capital”. Ou seja, a sociedade civil por meio de ações à primeira vista despretensiosas, busca propagar seu ideário para além dos muros da FU, imprimindo assim, o caráter corporativo na comunidade que se insere. Vale ressaltar, que atualmente o Sistema Unimed está presente em 80% do território nacional, sendo “uma das maiores promotoras de ações de responsabilidade social

do país, alimentando um ambiente propício ao aumento do poder de inserção social da marca” (RELATÓRIO DA POLÍTICA NACIONAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2004).

Entre as inúmeras estratégias utilizadas pela FU, para a sensibilização das cooperativas, se destaca o Selo de Responsabilidade Social, cujo foco é incentivar as cooperativas a promoverem projetos sociais e ambientais. Segundo a Fundação o Selo objetiva certificar as boas práticas empregadas agregando a estas o reconhecimento do Sistema e da comunidade como um todo.

Hoje a certificação [do Selo de Responsabilidade Social] é considerada uma importante ferramenta estratégica que, além de agregar valor à marca, ainda faz um diagnóstico do desempenho da cooperativa, avalia os impactos resultantes no negócio e demonstra seus resultados e contribuições à sociedade (JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED, Ano 1. Nº 3, 2006).

Como chamariz de sua “benevolência” social, a FU criou um banco de ações sociais promovidas por suas cooperativas, estas se encontram disponíveis em seu sítio eletrônico, e, segundo seus criadores objetiva a adoção da prática para outras cooperativas, assim como para outros segmentos da sociedade civil. Valendo-se do seu discurso persuasivo, a FU afirma em suas publicações, que as atividades de responsabilidade social são respaldadas de acordo com o 7º Princípio cooperativista: integração cooperativa. E, acrescenta que suas atividades têm como objetivo o desenvolvimento social e ético da comunidade. Desfetichizando esta prática compreendemos que a finalidade está arraigada a disseminação da imagem da marca Unimed.

Esta também está associada às modalidades esportivas, o SU atribuiu esta “parceria” através da analogia que “investir no esporte é investir na saúde”. Assim sendo, tornou-se uma prática comum associarmos algumas práticas esportivas a marca do SU, como no caso do time de futebol carioca, Fluminense. E, também, desde 2004 o SU criou uma “parceria” com o Comitê Paraolímpico Brasileiro, onde observamos nos uniformes dos esportistas o pinheiro que representa a marca do SU.

Visto ao exposto, consideramos que a educação oferecida no interior do processo produtivo, e, para além dele (como nos casos das ações de responsabilidade social), neste contexto está subjugada ao processo econômico, tendo em vista a política neoliberal, onde um ideário de sociabilização limita a formação humana aos interesses do “deus mercado”. Concebendo a educação profissional de maneira contra-hegemônica, apoiando-nos em Gramsci, compreendemos que antes de observarmos o trabalhador devemos ter em mente tratar-se de um ser humano, cujo processo de formação ocorre na relação trabalho e educação, e desta forma, não podemos limitá-los a “educação interessada” corporativista.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto, compreendemos que a denominada “educação” oferecida pelas empresas em nada se assemelha a uma concepção educativa de formação humana, pelo contrário, a ótica neoliberal imprime uma formação “interessada”, limitando o processo educativo aos interesses de alguns grupos corporativos. Assim, no caso analisado, a Fundação Unimed tem o papel de “cimentar homoganeamente” – na concepção gramsciana – a ideologia do Sistema Unimed, através de algumas práticas “denominadas educativas”, atuando em prol de uma educação profissional “interessada”, que busca a conformação de mentes e corações do seu “auditório”. Acentuando este processo de sociabilização, as atividades de responsabilidade social passam a ser incorporadas ao processo produtivo como a “boa ação” da empresa, que apresenta um discurso desqualificante do Estado nas questões sociais, e falaciosamente diz assumir esta função. Em meio a esta conformação, a FU ratifica seu discurso de “empresa cidadã” e oferece cursos sobre “voluntariado” e “responsabilidade social”. Neste processo, este “novo trabalhador” agrega a sua prática cotidiana o papel de “colaborador”, “voluntário” e “cidadão”. Lembrando que este último não se refere ao reconhecimento enquanto indivíduo social, mas como parte constitutiva de uma instituição empresarial. Estas questões corroboram para a afirmação de nossa hipótese, onde compreendemos que as atividades educativas da FU estão arraigadas a ótica de conformação humana, que fazendo uso do imaginário social, a partir do reconhecimento da marca Unimed, objetiva obter um retorno financeiro através da venda dos seus produtos, especialmente na promoção da assistência médica privada.

Alinhando nossa concepção educativa as contribuições gramscianas, compreendemos que a educação profissional não deve estar arraigada a conformação de indivíduos como máquinas. Para tal, a cultura, enquanto processo político e formador das massas, deve estar presente no processo educativo, como forma de subsidiar os indivíduos na construção de uma “nova sociedade”, onde a distinção entre quem pensa e quem concebe, no processo produtivo, não mais existirá. Conforme expresso por Santos (2000, p. 19), “não bastam as transformações no domínio da economia – que são imprescindíveis – mas somente a realização da dimensão político-cultural poderá configurar uma sociedade igualitária”.

Conforme já exposto, o senso comum na concepção de Gramsci tem uma visão difusa da sociedade, e incorpora, na maioria das vezes, fragmentos da ideologia dominante sem a real compreensão desta realidade. Em meio às desigualdades sociais intrínsecas a ideologia neoliberal, este “auditório” acaba por incorporar algumas ações sociais do capital como

positivas, não questionando a finalidade das instituições empresariais nestas ações. Este se torna um terreno fértil à disseminação do ideário hegemônico, no caso específico da FU, que atua enquanto um “Projeto Político Empresarial”, a busca pelo consenso ocorre através das atividades educativas, sociais e cooperativistas.

No senso comum, encontram-se fragmentos da ideologia de classe dominante, e é essa disseminação que confere uma falsa legitimidade à ideologia dominante, é o que assegura a aceitação passiva pelas camadas subalternas do projeto político dominante. Para exercer sua influência, a ideologia necessita consolidar ampla base social, precisa apresentar-se como representante de interesses universais (SANTOS, 2000, p. 20).

Com base em nossa análise é possível afirmarmos que o objetivo da FU se limita ao interesse do SU, não observamos quaisquer ações que o foco estivesse exclusivamente voltado às questões universais de cunho social. Compreendemos que é a partir destas atividades que a FU busca criar um consenso ao seu “auditório”, se qualificando no rol das “empresas cidadãs”, que utiliza o social em busca do capital.

Observamos também que o uso inflamado do termo cooperativismo tornou-se um *slogan* para empresa, que atribuí uma nova conotação à palavra, sendo utilizado até mesmo como um chamariz à marca Unimed. Assim, iniciada como uma cooperativa médica que buscava uma alternativa econômica dentro do próprio capitalismo, aos poucos o SU passou a atuar mais na área empresarial, perdendo as características cooperativistas.

Apesar do SU ter se distanciado ao longo dos anos dos princípios cooperativistas, observamos o uso freqüente do termo, até mesmo como uma das suas estratégias para a sustentação do setor de educação corporativa. Vale retornarmos aos “sete princípios de sucesso” elaborados por Eboli (2004) a fim de enfatizarmos as finalidades corporativas da FU: 1) Competitividade – a instituição viabiliza ao seu “auditório” uma educação profissional “interessada”, cuja finalidade está no desenvolvimento de estratégias corporativas para a manutenção ideológica da marca Unimed, assim como a permanência desta no *ranking* das principais instituições privadas de saúde no Brasil; 2) Perpetuidade – as publicações apresentadas pela FU tem a preocupação com a marca Unimed, como esta é percebida e incorporada pelo “auditório”. Existem cursos para a capacitar os profissionais para a utilização da marca. Esta ênfase tem o propósito de transmitir ao “auditório” uma boa imagem da instituição, fazendo com que a marca sempre seja lembrada no quesito “seguradora de saúde privada”; 3) Conectividade – a “Política Pedagógica Empresarial” deve atuar de maneira que alcance todo o “auditório”, desta forma a FU transmite sua “mensagem” através

das ações da educação corporativa e da responsabilidade social. A conectividade diz respeito a ação estratégica da FU em obter seu “sucesso institucional”; 4) Disponibilidade – conforme observamos, a educação a distância se tornou na “era da sociedade do conhecimento” uma estratégia bastante profícua ao capital, através dela, nem mesmo o tempo para o descanso do trabalhador está assegurado, a ênfase dada a educação continuada torna a conformação ideológica mais acentuada; 5) Cidadania – este princípio, como já apontamos, está relacionado a “ética e moral” empresarial – como se houvesse isso –, trata-se da cidadania empresarial, ações instituídas com a finalidade de “perpetuar” a marca principalmente à comunidade; 6) Parceria – esta está relacionada a aceitação dos gerentes e executivos da instituição. No caso da FU, percebemos que todos os setores “abraçam a causa” da FU, incorporando esta como a estratégia principal do SU; 7) Sustentabilidade – em nossa análise apresentamos alguns dados que corroboraram para que a FU seja auto-sustentável. A partir do investimento que as cooperativas fazem com a cota instituída a educação cooperativa, além da venda dos “produtos educacionais”.

Concebemos o fenômeno da educação corporativa como mais uma estratégia do capital no seu processo de dominação social, através da (con)formação empregada pelas instituições empresariais, que falaciosamente dizem assumir a função de “agente educador”, sob o modelo do Capital Intelectual erguido pelo neoliberalismo, que utilizando-se da “ferramenta educação” objetiva apenas ganhos financeiros. Neste cenário, os trabalhadores estão subsumidos a uma ótica cruel, que tenta conceber os indivíduos como máquinas, não levando em consideração estes como indivíduos sociais, mas, como mais uma forma de agregar “capital”.

Assim sendo, compreendemos que este modelo de conformação humana está inserido em uma estrutura maior – o neoliberalismo – que investe na sociabilização dos indivíduos sob a ótica hegemônica. Através do caso estudado, observamos que os “programas educativos” da FU buscam “moldar” os trabalhadores ao SU, não apenas para as suas atividades laborais, mas também para agregar conhecimento tácito e “crítico” – o denominado capital estrutural – para o tão sonhado “sucesso institucional”. Para além deste cenário, compreendemos as ações de responsabilidade social como uma atividade que busca a dominação societal da FU através das ações voltadas ao “público externo”. Conforme já expressamos, as desigualdades sociais impressas pelo próprio capital, faz com estas ações promovidas pelas empresas surjam como um alento as classe sociais mais necessitadas, contudo, somente a destruição desta pseudoconcreticidade nos faz compreender a finalidade do capital, o lucro promovido pelo reconhecimento da marca.

Desta forma, a partir das reflexões gramscianas, temos na “formação desinteressada”, geral e humanista o espaço contra-hegemônico que compreende os indivíduos como humanos, antes de serem trabalhadores.

Decerto, para os industriais mesquinamente burgueses, pode ser mais útil ter operários-máquinas em vez de operários-homens. Mas os sacrifícios a que o conjunto da coletividade se sujeita voluntariamente, com o objetivo de melhorar a si mesma e fazer brotar do seu seio os melhores e mais perfeitos homens, que elevem ainda mais, devem espalhar-se positivamente pelo conjunto da coletividade e não limitar-se apenas a uma categoria ou uma classe. É um problema de direito e de força. E o proletariado deve estar atento para não sofrer um novo abuso, além dos tantos que já sofre (GRAMSCI, 2004a, p. 76).

REFERÊNCIAS

- ACANDA, Jorge Luis. **Sociedade Civil e Hegemonia**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2006.
- ALVES, Alda Judith. O planejamento de pesquisas qualitativas em educação. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.77, p.53-61, mai. 1991.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. Rio de Janeiro: Boitempo, 2005.
- ANICETO, Kátia Regina Pereira. **Mudanças no mundo do trabalho**: a representação dos funcionários do Banco do Brasil sobre a formação desenvolvida pela Universidade Corporativa do Banco do Brasil (UniBB/Manaus). 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4ed. Rio de Janeiro: Boitempo, 2001.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA. Disponível em: <www.abecbrasil.com.br>. Acesso em: 14 Maio 2008.
- BAHIA, Lígia. A *Démarche* do Privado e Público no Sistema de Atenção à Saúde no Brasil em Tempos de Democracia e Ajuste Fiscal, 1998-2008. In: MATTA, Gustavo; LIMA, Júlio César França. **Estado, sociedade e formação profissional em saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008. p.123-188.
- BAIOTO, Carlos Daniel. **Educação cooperativa solidária**: perspectivas e limites. 2008. Trabalho de conclusão de curso (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Rio Grande do Sul: 2008.
- BAPTISTA, Tatiana Vargas de Faria. História das políticas de saúde no Brasil: a trajetória do direito à saúde. In: MATTA, Gustavo Corrêa; PONTES, Ana Lúcia de Moura (Org.). **Políticas de saúde**: organização e operacionalização do sistema único de saúde. Rio de Janeiro: EPSJV, 2007. p.29-60.
- BLOIS, Marlene; MELCA, Fátima. **Educação corporativa**: novas tecnologias na gestão do conhecimento. Rio de Janeiro. Edições Consultor, 2005.
- BOITO JÚNIOR, Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução do CNE/CES nº 5, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2008/rces005_08.pdf>. Acesso em: 17 maio 2010.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Secretaria de Tecnologia Industrial. **Educação corporativa no contexto da política industrial, tecnológica e do comércio exterior**. Atividades de educação corporativa no Brasil; análise das informações coletadas em 2006 (Relatório). Belo Horizonte, MG, jun. 2006.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. **Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971**. Define a Política Nacional de Cooperativismos, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.htm>. Acesso em: 1 nov. 2009.

CAMPUS VIRTUAL DA FUNDAÇÃO UNIMED.

Disponível em: <<http://ead.fundacaounimed.org.br/>>. Acesso em: 15 maio 2010.

CASSIN, Marcos; BOTIGLIERI, Mônica Fernanda. A relação trabalho e educação na reprodução das condições de produção e das relações produção. **Revista HISTEDBR Online**, Campinas, SP., n. esp., maio 2009. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/33esp/art07_33esp.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2010. p.112-120.

CASTRO, Ramon Peña. Globalização. In: PEREIRA, Isabel Brasil; LIMA, Júlio César França. **Dicionário da educação profissional em saúde**. 2.ed. Rio de Janeiro: EPSJV, 2009. p.236-242.

CHOMSKY, Noam. **O império americano: hegemonia ou sobrevivência**. São Paulo: Campus, 2002.

ClAVATTA, Maria. O conhecimento histórico e o problema teórico-metodológico das mediações. In: ClAVATTA, Maria; FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.). **Teoria e educação no labirinto do capital**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001. p.130-155.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO COMPLEXO UNIMED, 2003. Disponível em: <<http://www.unimedguarulhos.com.br/unimed/jsp/responsabilidade/codigoetica.html>>. Acesso em: 14 mar. 2009.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Marxismo e política: a dualidade de poderes e outros ensaios**. São Paulo: Cortez, 1994.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Gramsci um estudo sobre seu pensamento político**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 2001.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

ESTATUTO SOCIAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Disponível em: <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/ESTATUTO_SOCIAL.pdfdo>. Acesso em: 16 jun. 2009.

FERRETI, Celso João. O pensamento educacional em Marx e Gramsci e a concepção de politecnia. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.7, supl.1, 2009, p.105-128.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A educação como capital humano: uma teoria mantedora do senso comum. In: _____. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista.** São Paulo: Cortez, 2001.

FONTES, Virgínia. História e verdade. In: CIAVATTA, Maria; FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.). **Teoria e educação no labirinto do capital.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2001. p.107-120.

FUNDAÇÃO UNIMED. Disponível em: <<http://www.fundacaounimed.org.br/site/>>. Acesso em: 26 mar. 2010.

GRAMSCI, Antonio. **Os intelectuais e a organização da cultura.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. v. 4.

GRAMSCI, Antonio. **Escritos políticos.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. v.1.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere.** 3.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004b. v.1.

HADDAD, Fernando et al. **Sindicalismo, cooperativas e socialismo.** São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2003.

JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Minas Gerais: Fundação Unimed, v. 1, n. 1, jun./ago. 2006. Disponível em: <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/jornal.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2008.

JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Minas Gerais: Fundação Unimed, v. 1, n. 2, set./nov. 2006. Disponível em: <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/ed2.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2008.

JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Minas Gerais: Fundação Unimed, v. 1, n. 3, jul./set. 2006. Disponível em: <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/jornal03.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2008.

JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Minas Gerais: Fundação Unimed, v. 2, n. 4, out./dez. 2007. Disponível em: <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/jornal04.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2008.

JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Minas Gerais: Fundação Unimed, v. 2, n. 5, jan./mar. 2008. Disponível em: <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/jornal5.pdf>. Acesso em 15: mar. 2008.

JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Minas Gerais: Fundação Unimed, v. 2, n. 6, abr./jun. 2008. Disponível em: <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/jornal6.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2008.

JORNAL DA FUNDAÇÃO UNIMED. Minas Gerais: Fundação Unimed, v. 3, n. 7, jul./set. 2009. Disponível em:

<http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/FUN%20Jornal%20Interno_08.pdf>. Acesso em: 20 out. 2009.

KONDER, Leandro. **O que é dialética**. 28.ed. São Paulo: Brasiliense, 1998.

KOSIK, Karel. **Dialética do Concreto**. 4.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KUENZER, Acácia Zeneida. Da dualidade assumida à dualidade negada: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. **Educação e Sociedade**, Campinas, v.28, n.100, out. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302007000300024&lng=pt&nrm=isso>. Acesso em: 28 jan. 2009.

LIMA, Jacob Carlos. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revistado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.19, n. 56, 2004. p.45-62

LIMA, Jacob Carlos. O trabalho em cooperativas: dilemas e perspectivas. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p.69-80.

LIMA, Kátia Regina de Souza. Organismos internacionais: capital em busca de novos campos de exploração. In: NEVES, Lúcia (org.). **O empresariamento da educação: novos contornos do ensino superior no Brasil nos anos de 1990**. São Paulo: Xamã, 2002.

LISBOA, Ingrid. Universidades corporativas tornam-se cada vez mais estratégicas. **Revista Brasil/Alemanha**, São Paulo, p.30-36, jul. 2008.

LÜDKE, Menga; ANDRÈ, Marli E D A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MANACORDA, Mario Alighiero. **História da educação: da antiguidade aos nossos dias**. 12.ed. São Paulo: Cortez, 2006.

MANANGÃO, Kátia Christian Zanatta. **Universidade corporativa: um mecanismo do aparelho ideológico educativo**. 2003. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado em Educação) – Universidade Católica de Petrópolis, Petrópolis, 2003.

MARTINS, Herbert Gomes. **Estudos da trajetória das universidades brasileiras**. 2004. Trabalho de Conclusão de Curso (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos**. 4.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988. v.2.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa**. São Paulo: MAKRON Books, 1999.

MEMÓRIA UNIMED. Disponível em: <<http://www.unimed.com.br/memoria/indexProjeto.do?pagina=home.jsp>>. Acesso em: 13 jun. 2009.

NASCIMENTO, Cláudio. **Do “Beco dos Sapos” aos canaviais de Catende**. Brasília: SENAES, abril de 2005 (mimeo). Disponível em:
<http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/prog_becosapos.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2010.

NAVES, Cláudia Motta. A transformação pela educação corporativa provocando transformações internas, intensas e sistêmicas. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; Brasil. Confederação Nacional da Indústria. Instituto Euvaldo Lodi. Núcleo Central. **O futuro da indústria: educação corporativa: reflexões e práticas: coletânea de artigos**. Brasília, DF: MDIC/STI, 2006. p.185-194.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley. A política educacional brasileira na ‘sociedade do conhecimento’. In: MATTA, Gustavo; LIMA, Júlio César França. **Estado, sociedade e formação profissional em saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008. p.355-392.

NOSELLA, Paolo. **A escola de Gramsci**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2004.

OLIVEIRA, Eurenice. **Toyotismo no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

PAPADIOUK, Silvio; YOUNES, Stephan Duailibi. **A importância da gestão do conhecimento para a inovação tecnológica empresarial**, [2008].

Disponível em:

<http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/Artigo%20Stephan.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2009.

PAULANI, Leda Maria. O Projeto neoliberal para a sociedade brasileira: sua dinâmica e seus impasses. In: LIMA, Júlio César França; NEVES, Lúcia Maria Wanderley (Org.). **Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2006. p.67-107.

PERELMAN, Chaïm. **Retóricas**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

PERELMAN, Chaïm. **Tratado da argumentação: a nova retórica**. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PONCE, Aníbal. **Educação e luta de classes**. 22.ed. São Paulo: Cortez, 2007.

PEREIRA, Daniel César. Universidade Unimed: gerenciando o conhecimento em meio a diversidade. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; Brasil. Confederação Nacional da Indústria. Instituto Euvaldo Lodi. Núcleo Central. **O futuro da indústria: educação corporativa: coletânea de artigos**. Brasília, DF: MDIC/STI, 2005. p.73-84.

QUARTIERO, Elisa Maria; CERNY, Roseli Zen. Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação. In: QUARTIERO, Elisa Maria; BIANCHETTI, Lucídio. (Org). **Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações**. São Paulo: Cortez, 2005. p.23-49.

RAMOS, Marise Nogueira. Conceitos Básicos sobre Trabalho. In: FONSECA, Angélica Ferreira; STAUFFER, Anakeila de Barros (Org.). **O processo histórico do trabalho em saúde**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2007. p.27-56.

RELATÓRIO DE GESTÃO DO CEMPLEXO UNIMED, 2005-2008. Minas Gerais: Fundação Unimed, 2008. 45p.

RELATÓRIO DE GESTÃO DO COMPLEXO UNIMED, 2009. Disponível em <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/RELATÓRIO%20DE%20GESTÃO%202009%20-%20LOGO%20TORCHETTI1.pdf> Acesso em: 15 mar. 2009.

RELATÓRIO DA POLÍTICA NACIONAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DO SISTEMA UNIMED, 2004. Disponível em: <http://www.fundacaounimed.org.br/site/uploaded_files/RelatoriodaPoliticaNacionaldoSistema.pdf>. Acesso em: 14 out. 2009.

RIBEIRO, Nayla; SANTOS, Aparecida. Educação corporativa. In: PEREIRA, Isabel Brasil; LIMA, Júlio César França (Org.). **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. 2.ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: EPSJV, 2009. p.151-154.

RICARDO, Eleonora Jorge. A educação do trabalhador do conhecimento. In: RICARDO, Eleonora Jorge (Org.). **Gestão da educação corporativa**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. p.65-79.

RICARDO, Eleonora Jorge. **Educação corporativa e aprendizagem**: as práticas pedagógicas na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

RIQUE, Mônica. **Os pioneiros de Rochdale e os princípios do cooperativismo**. Disponível em: <<http://www.itcp.usp.br/drupal/node/208>>. Acesso em: 22 mar.2010.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&A editora: 2000.

SANTOS, Aparecida de Fátima Tiradentes dos. **Desigualdade social e dualidade escolar**: conhecimento e poder em Paulo Freire e Gramsci. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

SANTOS, Aparecida Fátima. Tiradentes dos. Teoria do capital intelectual e teoria do capital humano: Estado, capital e trabalho na apolítica educacional em dois momentos do processo de acumulação. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 27, 2004, Caxambu. **Anais eletrônicos...** Caxambu, 2004. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/27/gt09/t095.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2007.

SANTOS, Aparecida Fátima. Tiradentes dos. Capital intelectual. In: PEREIRA, Isabel Brasil; LIMA, Júlio César França (Org.). **Dicionário da educação profissional em saúde**. 2.ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: EPSJV, 2009. 72-77.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, abr. 2007.

Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141324782007000100012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 22 jan. 2009.

SETTI, Adriana. A empresa na Sala de Aula. **Revista Veja**, S.l., n. 647, 3 maio 2000. Guia. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/030500/p_148.html>. Acesso em: 14 abr. 2008.

SILVA, Jailce Campos. Educação corporativa: o caminho para o desenvolvimento profissional e organizacional no século XXI. **Revista Gestão em Ação**, Salvador, v.9, n.2, maio/ago. 2006. Disponível em: <<http://www.gestaoemacao.ufba.br>>. Acesso em: 24 abr. 2009.

SILVA, Valdemar Ferreira da. “**Hoje eu vejo a empresa com outros olhos**”: saúde, trabalho e educação - um estudo sobre as marcas da empresa educadora na subjetividade do trabalhador. 2007. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado em Ensino de Biociências em Saúde) – Instituto Oswaldo Cruz / FIOCRUZ, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

SINGER, Paul. **O capitalismo**: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica. 6.ed. São Paulo: Moderna, 1991.

SINGER, Paul. **Cooperativas de trabalho**. SENAES, [s.d]. (mimeo). Disponível em: http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/prog_cooperativatrabalho2.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2010.

SOARES, Rosemary Dore. **A concepção Gramsciana do estado e o debate sobre a escola**. Ijuí: UNIJUÍ, 2000.

SOUZA, José dos Santos. **Trabalho, educação e sindicalismo no Brasil** – anos 90. São Paulo: Associados, 2002.

SOUZA, Rinaldo Irineu de. **Estratégia de educação corporativa para o setor elétrico utilizando o e-learning**. 2004. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas do Centro Tecnológico) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Elsevier, 1998.

UNIVERSIDADES corporativas crescem 2.400% em dez anos. **Revista Veja**, S.l. Acervo digital. Disponível em <<http://veja.abril.com.br/noticia/brasil/universidades-corporativas-crescem-brasil>>. Acesso em: 13 de jun. 2009.

9 ANEXOS

PÓS-GRADUAÇÃO

Gestão				
Cursos		Conteúdo Programático	Público-Alvo	Parceria
1	MBA Gestão de Negócios em Saúde	<p>Diagnóstico e Perspectivas do Cooperativismo; Liderança e Desenvolvimento de Equipes; Metodologia Científica; Fundamentos Epidemiológicos e Bio-Estatística; Medicina Baseada em Evidências; Gestão de Conflitos e Técnicas de Negociação; Planejamento Comercial e Relacionamento; Gestão de Projetos e Tecnologia da Informação; Gestão de Processos; Decisões Estratégicas Organizacionais; Gestão de Serviços Próprios; Governança Corporativa - Fundamentos, Desenvolvimento e Tendências; Responsabilidade Civil e Penal do Gestor; Direitos do Cooperado e do Consumidor; Noções Básicas do Direito Civil e Comercial Gerenciamento Financeiro e Orçamento; Fundamentos de Contabilidade e Análise Contábil; Gestão de Custos Assistenciais; Seminário Final-Apresentação - Plano de Negócios.</p>	<p>Profissionais graduados em qualquer área de conhecimento que atuam como Gestores de Operadoras de Planos de Saúde.</p>	<p>Universidade Gama Filho (UGF)</p>

2	Gestão da Promoção e Assistência à Saúde	<p>Sistema de Saúde no Brasil; Marketing Social Aplicado à Saúde; Epidemiologia Clínica; Medicina Baseada em Evidências; Análise Financeira dos Programas de Saúde; Acreditação de Serviços e Operadoras em Saúde; Gestão de Projetos na Área de Saúde; Tecnologia da Informação Aplicada na Gestão Sócio; Sistema Integrado em Operadoras de Saúde; Metodologia de Pesquisa - Planejamento de Pesquisa e Normatização; Planejamento da Promoção da Saúde; Gestão Prática de Grupos em Saúde; Abordagem dos Programas de Saúde da Família; Abordagem da Saúde Mental; Abordagem da Saúde da Mulher e da Criança; Abordagem da Saúde do Idoso; Gestão Preventiva das Doenças e Casos;</p>	<p>Médicos; Enfermeiros; Assistentes sociais; Fisioterapeutas; Nutricionistas; Terapeutas ocupacionais; Profissionais de educação física; Psicólogos; Profissionais gestores e auditores de operadoras de saúde cujo propósito é gerenciar os programas de promoção da saúde e monitoramento das doenças crônicas; Gerentes, coordenadores de serviços privados de saúde cujo propósito é organização de serviços assistenciais.</p>	Universidade Gama Filho (UGF)
---	--	--	---	-------------------------------

3	MBA em Saúde com Ênfase em Recursos Próprios	<p>1º Bloco - Fundamentos Políticas e Sistema de Saúde Suplementar; Desenvolvimento da Competência em liderança; Ética Empresarial e Responsabilidade Sócio-ambiental; Governança, Stakeholders e Sustentabilidade.</p> <p>2º Bloco - Estratégia Estrutura e Processos Organizacionais de Recursos Próprios; Balanced Scorecard e Planejamento Estratégico Marketing Estratégico e de Relacionamento; Sistemas de Informações em Saúde.</p> <p>3º Bloco - Gestão Gestão de Projetos em Unidades de Saúde; Gestão Estratégica de Pessoas; Sistema de Acreditação das Unidades de Saúde; Gestão de Recursos Próprios; Administração de Contratos; Auditoria e Regulação no Mercado de Saúde; Business Game – Jogos Empresariais.</p> <p>4º Bloco - Finanças Gerenciamento Financeiro e Orçamentário; Gestão de Custos assistenciais; Controladoria e Gestão Financeira; Projeto de Conclusão TCC.</p>	Profissionais de nível superior da área de ciências da saúde que atuam em organizações na área de saúde quer sejam do setor público, privado ou social-filantrópico e, profissionais que tenham interesse em atuar na área de saúde.	Universidade Gama Filho (UGF)
---	--	---	--	-------------------------------

4	Controladoria e Finanças	-----	Contadores, administradores, advogados, economistas e diretores de Operadoras de Planos de Saúde.	Universidade Gama Filho (UGF).
5	Direito Empresarial	-----	Profissionais com nível superior na área jurídica, advogados de empresas e demais profissionais do Direito.	Pontifícia Universidade Católica-SP.
6	Gestão de Custos Assistenciais	-----	Profissionais que atuam tanto na gestão da cooperativa quanto em promoção da saúde.	Universidade Gama Filho (UGF).
7	Gestão de Organizações em Saúde	-----	Profissionais de nível superior da área de ciências da Saúde que atuam em organizações na área de Saúde quer sejam do setor público, privado ou social-filantrópico e, profissionais que	Universidade Gama Filho (UGF).

			tenham interesse em atuar na área de Saúde.	
8	Gestão Estratégica Empresarial	-----	Profissionais portadores de diploma do curso superior, que ocupam ou desejam ocupar cargos de gestão e que estejam interessados em atualizar/aprofundar seus conhecimentos, além de desenvolver sua capacidade organizacional.	Universidade Gama Filho (UGF).
9	Marketing	-----	Profissionais e parceiros do Sistema Unimed, que possuam curso superior em instituição reconhecida pelo MEC.	Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM)

Medicina e Saúde			
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo	Parceria
1 Auditoria e Mecanismos de Regulação em Saúde	Gerenciamento Humano nas Organizações; Legislação em Saúde; Ética em Auditoria em Saúde; Modalidades de Auditoria; Modelos de Atenção à Saúde - Sistemas Gerenciados da Saúde; Regulação e Relacionamento com Prestadores de Serviços em Saúde; Metodologia Científica; Práticas Baseadas em Evidências; Normatizações em Auditoria e Formas de Remuneração; Auditoria em Enfermagem e Implantes; Auditoria no SUS e Auditoria de Processos; Gestão de Custos Assistenciais; Procedimentos de Alto Custo em Saúde e Incorporação de Novas Tecnologias; Gerenciamento da Auditoria; Aspectos Jurídicos Aplicados à Auditoria; Acreditação e Sistemas de Certificação; Auditoria de Qualidade e Resultados; Seminário de Monografia.	Profissionais de nível superior da área da saúde.	Universidade Gama Filho (UGF)

2	Geriatria e Gerontologia	<p>Saúde dos Idosos Conceitos e Práticas Assistenciais; Conceitos Básicos em Gerontologia; Demografia do Envelhecimento; Construção do Pensamento Científico; Avaliação Geriátrica Funcional; Teorias do Envelhecimento; Metodologia Científica; Epidemiologia na Terceira Idade; Promoção da Saúde e Prevenção de Doenças; Tópicos em Economia e Saúde; Aspectos Gerenciais em Organizações de Saúde; Atividade Física e Exercício na Terceira Idade; Biologia do Envelhecimento; Modelo de Cuidado para com o Idoso; Neuropsicologia e Envelhecimento; Síndromes na Prática Geriátrica; Avaliação Geriátrica Ampla; Distúrbios Neuropsiquiátricos; Seminário de Monografia.</p>	<p>Profissionais da área de saúde: Médicos; Enfermeiros; Assistentes sociais; Psicólogos; Fisioterapeutas; Fonoaudiólogos, Nutricionistas; Odontólogos,; Profissionais de educação física e aos demais profissionais que atuam na área de Geriatria e Gerontologia, com inscrição nos respectivos conselhos regionais.</p>	Universidade Gama Filho (UGF)
---	--------------------------	---	---	-------------------------------

3	Perícia Médica	<p>Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho; Ética em Perícia Médica; Metodologia Científica; Perícia em Doenças Ocupacionais e Relacionadas ao Trabalho; Perícia do Local de Trabalho; Gerenciamento Humano para Perícia Médica; Introdução à Psiquiatria Forense; Fundamentos da Psicopatologia; Epidemiologia Aplicada à Perícia Médica; Responsabilidade Civil e Penal em Perícia Médica; Erro Médico sob a Ótica Jurídica; Semiologia Oftalmológica Aplicada à Perícia Médica; Semiologia com Ênfase em Ósteo Muscular; Semiologia Neurológica Aplicada à Perícia Médica; Semiologia Oncológica Aplicada à Perícia Médica; Semiologia em Otorrinolaringologia Aplicada à Perícia Médica; Semiologia Cardio-respiratória e Hepato-renal; Perícia Médica Administrativa; Perícia Securitária; Perícia Previdenciária; Perícia Médico Judicial; Perícia Médico Legal; Estruturação e Análise Metodológica.</p>	Profissionais Graduados em Medicina	Universidade Gama Filho (UGF)
---	----------------	---	---	-------------------------------

4	Terapia Intensiva	Aspectos Gerais de Terapia Intensiva; Sistema Respiratório; Cardiologia; Humanização e Bioética em UTI Adulto; Monitoração Hemodinâmica Invasiva e não Invasiva; Metodologia Científica; Suporte Nutricional e Metabólico; Gastroenterologia; Infecção em UTI; Terapia Intensiva na Gravidez; Toxicologia para Intensivista; Neurologia; Nefrologia; Insuficiência Circulatória Aguda – Choque; Trauma; Pré e Pós-Operatório; Endócrino/Metabólico; Seminário de Monografia.	Médicos formados que tenham interesse no exercício da Medicina Intensiva, que já exerçam a especialidade ou pretendam fazê-lo.	Universidade Gama Filho (UGF)
---	-------------------	---	--	-------------------------------

5	Promoção da Saúde	-----	<p>Profissionais médicos; Enfermeiros; Assistentes sociais; Fisioterapeutas; Nutricionistas; Terapeutas ocupacionais; Profissionais de educação física; Psicólogos, com interesse em compor equipes multiprofissionais de saúde. Profissionais gestores e auditores de operadoras de saúde cujo propósito é gerenciar os programas de promoção da saúde; Gerentes, coordenadores de serviços privados de saúde cujo propósito é organização de serviços assistenciais.</p>	Universidade Gama Filho (UGF)
---	-------------------	-------	---	-------------------------------

6	Medicina Intensiva	-----	Médicos formados que tenham interesse no exercício da Medicina Intensiva, que já exerçam a especialidade ou pretendam fazê-lo; Residentes em formação nas áreas clínicas e cirúrgicas; Médicos que desejam se preparar para a prova de Título de Especialista da AMIB.	Universidade Gama Filho (UGF)
---	-----------------------	-------	--	-------------------------------

APERFEIÇOAMENTO

Gestão		
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
1 Auditoria Odontológica	<p>Introdução aos aspectos éticos e legais do exercício da profissão - Documentação Odontológica;</p> <p>Legislações pertinentes; Segredo Profissional; Consentimento Informado;</p> <p>Responsabilidade profissional relacionada à prática de auditoria;</p> <p>Empresas operadoras de planos e seguros privados de assistência à saúde bucal;</p> <p>Regulação e Qualificação do mercado de saúde suplementar; Credenciamento, Manutenção e Qualificação da Rede Credenciada;</p> <p>Parâmetros técnicos para realização das auditorias;</p> <p>Relação auditor / cirurgião-dentista operacional; Termo de responsabilidade;</p> <p>Manual de auditoria clínica e análise de consultório odontológico.</p>	Cirurgiões-dentistas

2	Engenharia de Manutenção Hospitalar	<p>Integração e Liderança; Introdução à Engenharia de Manutenção; Diagnóstico da Manutenção Hospitalar; Planejamento, Padronização de processos e Gestão Estratégica da Manutenção Hospitalar; Metrologia Aplicada ao Sistema da Qualidade Hospitalar; Confiabilidade Aplicada à Manutenção Hospitalar; Manutenção de Equipamentos para Diagnóstico; Manutenção de Equipamentos e dispositivos para terapia; Gestão de Pessoas; Análise de custos e orçamentos; Manutenção de Sistemas e Equipamentos de Gases Medicinais; Manutenção de Sistemas e Equipamentos de Vapor e Utilidades; Gestão de contratos e terceirização; Suprimentos e Logística; Arquitetura e Manutenção Predial de Hospitais; Tecnologia e Gestão da Informação na Manutenção Hospitalar.</p>	<p>Técnicos em mecânica, eletrotécnica e eletrônica; Tecnólogos em normalização e qualidade industrial; Administradores de empresas; Arquitetos; Engenheiros civis, mecânicos, eletricitas, mecatrônicos e eletrotécnicos.</p>
3	Gestão de Cooperativas de Crédito	<p>Planejamento Estratégico e o BSC; Pessoas, Liderança e Relacionamento; Aspectos Econômicos e Contabilidade Gerencial; Controladoria, BackOffice e Retaguarda; Marketing, Atendimento e Vendas; Aspectos Financeiros e Operações de Tesouraria; Orçamento Empresarial.</p>	<p>Cooperados; Dirigentes; Conselheiros; Gerentes; Executivos; Colaboradores das áreas de: Planejamento, Recursos Humanos, Marketing, Vendas, Tesouraria, Crédito, Orçamento e Contabilidade.</p>

4	Formação de Gestores em Cooperativas de Crédito	Análise do Ambiente Econômico; Estratégias empresariais em Cooperativas de Crédito; Contabilidade Gerencial de Cooperativas de crédito; Auditoria de Sistemas Financeiros em Cooperativas de crédito Investimentos; Análise e Gestão de Crédito; Processos, Risco Operacional, Controles Internos, Basel II e Contingência; Gestão de Pessoas.	Dirigentes; Gerentes e associados de cooperativas de crédito que desejam se capacitar e ampliar seus conhecimentos relativos ao Mercado Financeiro Nacional, aliados às modernas técnicas de gestão estratégica.
5	Formação de Gestores Econômico-Financeiros	-----	Diretores; Supervisores; Encarregados; Gerentes e Executivos das áreas de: Planejamento, Controladoria, Custos, Formação de Preços, Análise de Produto, Tesouraria, Contas a pagar, Contas a Receber, Fluxo de caixa, Crédito, Orçamento e Contabilidade.
6	Gestão de Serviços de Saúde: Ênfase em Hospitais e Clínicas	-----	Médicos; Enfermeiros e demais profissionais que trabalham em organizações de saúde (Hospitais, Clínicas, Laboratórios de Análises Clínicas etc.).
7	Gestão Integrada de Saúde	-----	Profissionais de saúde graduados, envolvidos nos processos de gestão de cooperativas médicas, especialmente nas áreas de medicina preventiva e auditoria; Dirigentes de cooperativas médicas; Gerentes de TI.

Saúde		
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
1 Atualização em Auditoria em Saúde de Enfermagem	Noções de Economia da Saúde e Medicamento de Alto Custo em Oncologia Auditoria em Implantes; Mecanismos de Regulação; Auditoria de Enfermagem em Evolução; Auditoria Concorrente e Negociação por Pacotes.	Enfermeiros que atuem na área de Auditoria em Saúde.
2 Atualização em Medicina Legal Avançada	Apresentação do Curso; Conhecimentos Básicos de Medicina Legal; Psiquiatria Forense; Traumatologia Forense; Sexologia Forense & Obstetrícia Forense; Toxicologia Forense; Erro Médico, Responsabilidade Civil, Penal e Administrativa; Antropologia Forense; Biologia e Genética Forense; Infelizmente - acidente do trabalho;	Profissionais da área de Perícias (Médicos) e Profissionais da área de Direito (Bacharéis e Advogados).
3 Enfermagem Intensiva	Organização do Serviço/ Condutas de Enfermagem no Tratamento de Feridas; Sistema Respiratório e Assistência de Enfermagem na Ventilação; Humanização da Assistência de Enfermagem: paciente, família e equipe; Monitorização do paciente grave; Sistema Cardiovascular/ Choque; Neurointensivismo; Nefrologia/ Trauma; Sistematização da Assistência de Enfermagem/ Prática baseada em evidências/ Medidas de Prevenção de Infecções no Paciente Crítico; Condutas de Enfermagem - Suporte Nutricional/ Gastroenterologia e Endócrino-Metabólico.	Enfermeiros que atuam nas seguintes áreas: Terapia Intensiva Adulto, Unidades de Emergência, Bloco Cirúrgico e transporte do paciente grave.

4	Atualização em Geriatria e Gerontologia	Introdução à Gerontologia; Geriatria: Fundamentos, Clínica e Terapêutica; Atualidades e Avanços em Gerontologia; Cardio Geriatria; Neuro Geriatria; Psicologia e Neuropsicologia; Psiquiatria Geriátrica.	Médicos que atendem este público em consultórios ou ambulatórios, interessados em aprimorar suas habilidades em Geriatria.
5	Perícia Odontológica	Módulo de Perícia em Sede Administrativa – Ética; Módulo de Perícia Médico Legal; Módulo de Noções de Direito; Módulo de Perícia Civil; Módulo de Perícia Trabalhista; Módulo de Perícia Penal; Módulo de Perícia em Sede Administrativa – Auditorias; Módulo de Perícia de Avaliação do Dano Corporal.	Cirurgiões-dentistas.
6	Preparatório para concurso do INSS	Noções de Direito Constitucional e Noções de Direito Administrativo; Medicina do Trabalho e Legislação do Trabalho; Legislação Previdenciária;	Profissionais com graduação em Medicina, que pretendem realizar o concurso público para o cargo de perito médico da previdência social.
7	Atualização em Ginecologia Infanto-Puberal	-----	Ginecologistas; Pediatras; Médicos do Programa de Saúde da Família (PSF).
8	Eletrocardiografia	-----	-----

CURTA DURAÇÃO

Comunicação – Marketing – Vendas			
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo	
1	Qualidade no Atendimento para Secretárias de Consultórios	Secretárias e recepcionistas a importância da profissão; Ética e sigilo profissional; Marketing pessoal; Parceira com a Unimed - o valor do relacionamento; Qualidade no atendimento ao cliente.	Atendentes; Recepcionistas; Secretárias de Consultórios.
2	Capacitação em Vendas	Palestra comportamental; Orientação pragmática; Mecanismos para adequação aos mercados focados; Orientação nas ferramentas de vendas técnicas.	Vendedores; supervisores; Gerentes; atendentes Comerciais.
3	O Call Center como Poderosa Ferramenta de Marketing nas Organizações	O telefone no mundo atual; O atendimento como ferramenta de marketing; A importância de uma boa comunicação; Perfil dos clientes; Uso da correta linguagem; Scripts.	Profissionais que atuam em centrais de atendimento.

Contabilidade – Finanças			
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo	
1	Administração Financeira e Planejamento Pessoal	Economia mundial. - A economia no Brasil - dados e seguimento da performance da economia brasileira; O mercado financeiro e sua operação - títulos, ações, derivativos, etc; Nove passos para o planejamento financeiro pessoal - inclusive as planilhas para avaliação de patrimônio pessoal, fluxo de caixa, plano de ação; Expectativas do futuro das finanças pessoais e a necessidade de criar riqueza.	Pessoas interessadas em aprender sobre o tema.

2	Contabilidade para Consultórios	Conceitos Fundamentais de Contabilidade; Ciclo de Gestão Empresarial; Princípios Contábeis Geralmente Aceitos; Análise de Resultados; E o Fluxo de Caixa?	Profissionais de que trabalhem na área.
3	Análise de Contas Médicas	Regulamentação dos Planos de Saúde; Auditoria Médica; Auditoria Interna; Auditoria Concorrente; Código de Ética; Autorizações prévias, Critérios e Reavaliações; Gestão de Processos; O que é Faturamento; Etapas do Faturamento; Como o Faturamento pode ajudar na Auditoria e vice-verso; Exercícios Práticos e Estudos de Casos.	Profissionais da área de saúde.
4	Função da Controladoria nas Cooperativas Médicas	Evolução da Contabilidade; Princípios Fundamentais da Contabilidade; Controladoria (Missão, Conceito, Estrutura, Perfil e responsabilidade do Controller) Ferramentas Contábeis (Balanço, DRE, Fluxo de Caixa , Indicadores); Conceitos essenciais para elaboração do Orçamento Econômico-Financeiro; Principais exigências da ANS; Controles Internos (Preventivos, Detectivos, Limitações, Principais Controles).	Dirigentes; Conselheiros; Gestores sem formação Contábil.
5	Gestão de Custos	Gestão De Custos E Análise De Investimentos; Contabilidade De Custos E Metodologias De Custeio; Gestão Estratégica De Custos; Tópicos Especiais.	Dirigentes; Gerentes; Executivos da cooperativa.

6	Matemática Financeira Básica	Definição de taxa de juros; Taxas e Índices; Composição de taxas; Juros simples; Juros compostos; Montante, Capital e Juros; Descontos; Valor Presente (VP) e Valor Presente Líquido (VPL); Taxa Interna de Retorno (TIR); Fluxo de Caixa; S.A.C. Sistema de Amortização Constante; Tabela Price – Sistema de Amortização Francês; Operações de leasing; Operações de financiamento; Depreciação.	Profissionais de que trabalhem na área.
---	---------------------------------	---	---

Cooperativismo			
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo	
1	Cooperativismo e Sistema Unimed	Princípios e Legislação Cooperativista; Sistema Unimed; Responsabilidade Social; Legislação Tributária; Agência Nacional de Saúde.	-----

2	Formação de Conselheiros Fiscais	Abertura; Princípios Básicos do Cooperativismo; Estrutura de Poder na Cooperativa; Órgãos da Cooperativa; Funções dos Órgãos; Legislação Cooperativista; Lei 5764/71; Responsabilidade Civil dos Conselheiros; Regulamentação dos Planos de Saúde; Noções de Contabilidade; Função de Funcionamento das contas; Erros e Fraudes; Análise Vertical e Horizontal; O que é Parecer de Auditoria; Índices de Liquidez.	Cooperados; Membros do Conselho Fiscal.
3	Gestão Cooperativista	Doutrina, Filosofia e Princípios do Cooperativismo; Legislação (Lei do Cooperativismo, Regulamentação das Operadoras de Saúde e Código de Defesa do Consumidor); Organização do Sistema Unimed do Brasil; Liderança e gestão de pessoas; Conceitos de Administração Financeira; Comunicação, marketing pessoal e de relacionamento; Conceitos de planejamento estratégico.	Dirigentes; Gerentes; Executivos da cooperativa.
4	Formação de Cooperados	Princípios e Legislação Cooperativista; Sistema Unimed; A Federação Pernambuco; Responsabilidade Civil dos Dirigentes e Cooperados; Agência Nacional de Saúde e Código do Consumidor	Dirigentes e cooperados Unimed.

5	Conscientização e Participação na Sociedade Cooperativa	<p>As transformações no mundo do trabalho – o prestador de serviços; Os novos modelos de organização e gestão – cooperação, cooperativismo e cooperativas; Transformações e desafios para as cooperativas no atual mercado econômico; Postura de dono do empreendimento - Como os cooperados enxergam sua cooperativa? Conflitos no Quadro Social; Projeção da situação desejada; Mapeamento da situação atual; Contribuição do quadro social na redução e eliminação dos problemas internos de sua cooperativa.</p>	Dirigentes; Médicos cooperados.
---	---	---	---------------------------------

Crédito		
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
1	<p>Atendimento Eficaz de Crédito</p> <p>Qualidade nas organizações e nos serviços; Principais Regras no Atendimento; Dúvidas Sobre o Atendimento; Como Falar ao telefone; Agregando Valores; Relacionamento Interpessoal; Relacionamento Interno; (funcionários e Dirigentes); Relacionamento é a Alma do Negócio; Expectativas do Associado; Onde as Cooperativas Pecam no Atendimento; Reduzindo Distâncias entre o Associado e a Cooperativa; Fidelizar o Associado; A Arte de Saber Ouvir Associados; A Cooperativa: Conheça seu Associado; Como garantir a Fidelidade do Associado; Como Negociar Influenciar e Convencer.</p>	Profissionais de que trabalhem na área.

2	Riscos Operacionais	Conceituação e Histórico. Definição de Risco Operacional; Aspectos culturais do Risco Operacional; Estudo de casos; Modelagem de risco operacional; Aspectos qualitativos; Aspectos quantitativos; Modelos de avaliação de risco operacional; Regulamentação de Risco Operacional; O Acordo de Basiléia; A regulamentação brasileira (Banco Central do Brasil).	Profissionais de que trabalhem na área.
3	Análise dos Produtos do Mercado Financeiro	Produtos de Renda Fixa; Análise dos Títulos de Renda Fixa; Produtos de Renda Variável; Análise dos Títulos de Renda Variável;; Indicadores de Mercado; Fundos de Investimento; Previdência Privada; Análise dos Fundos de Investimento; Análise de Riscos.	Profissionais de que trabalhem na área.

4	<p>Administração de Cobrança e Recuperação de Créditos Inadimplentes</p>	<p>Análise do cenário econômico atual e seus reflexos na situação de inadimplência de pessoas físicas e jurídicas; Cadastro – análise, interpretação e sua importância na gestão dos recebíveis das empresas; Check-list de documentos – análise do impacto da necessidade da formalização de processos e documentos para a operacionalização e recuperação de créditos inadimplentes; O sistema de cobrança – funcionamento e técnicas; Gerenciamento da carteira de clientes; Políticas e Procedimentos do setor de cobrança; Métodos de cobrança; Principais fatores que acarretam a inadimplência de pessoas físicas e jurídicas; Procedimentos mais adequados para negociação e composição de débitos; Boleto bancário – utilização prática deste instrumento de cobrança; Aspectos jurídicos da cobrança; Código de Defesa do Consumidor – Lei 8078/90 e suas implicações na cobrança de dívidas; Legislação complementar; Taxa de juros no Novo Código Civil; Tipos de Multas – características fundamentais; Títulos de Crédito – análise, interpretação, prescrição e formas; Garantias pessoais e reais; Protesto de cambiais; Nova lei de Falências e Recuperação judicial de empresas; Novo Código Civil – análise dos principais reflexos nos contratos; Estudos de casos / testes de auto-avaliação / exercícios complementares / debates.</p> <p>• Novo Código Civil – análise dos principais reflexos nos contratos; • Estudos de casos / testes de auto-avaliação / exercícios complementares / debates.</p>	<p>Analistas; Operadores de Análise de Crédito e Cobrança; Gerentes de Lojas; Empresários; Pessoal da área Comercial; Demais interessados no assunto.</p>
---	--	--	---

5	Gestão em Análise de Créditos	<p>Cenário Econômico Atual e Ambiente Empresarial de Negócios; Princípios de gestão em análise de crédito; Conceituação de crédito e cadastro; Cadastro de pessoas físicas e jurídicas; O processo de crédito; Fatores importantes a serem considerados numa análise de crédito; Análise de crédito pessoa física e jurídica – principais aspectos e características; Política de crédito e riscos; Sistemas de classificação de créditos via scores e rating; Metodologia de montagens e estruturação de um relatório financeiro; Como estruturar, analisar e interpretar uma análise de crédito de uma empresa – um caso prático; Nova lei de falências – Insolvência e Recuperação Judicial de Empresas; Garantias pessoais e reais nas operações de crédito; Títulos de crédito – cheques, notas promissórias e duplicatas; Protestos cambiais; Boleto bancário; Legislação sobre crédito e defesa do consumidor Estudo de caso. Debates.</p>	<p>Empresários; Executivos financeiros; Analistas de crédito e cobrança; Auxiliares; Demais profissionais das áreas financeiras, comerciais e contábeis, que querem se especializar e atualizar conhecimentos neste tão delicado assunto.</p>
---	-------------------------------	--	---

Estratégia de Gestão		
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
<p>1 Gestão dos Custos Assistenciais – Uma Consequência do Modelo de Gestão Integrada de Saúde.</p>	<p>Cenário da Saúde; Apresentação do BI, dos indicadores de apoio a gestão e do modelo de Gestão Integrada em Saúde – GIS.</p>	<p>Cooperados; Dirigentes; Gerentes não médicos ligados a operação.</p>

2	Análise de Contas Médicas	Regulamentação dos Planos de Saúde; Auditoria Médica; Auditoria Interna; Auditoria Concorrente; Código de Ética; Autorizações prévias, Critérios e Reavaliações; Gestão de Processos; O que é Faturamento; Etapas do Faturamento; Como o Faturamento pode ajudar na Auditoria e vice-verso; Exercícios Práticos e Estudos de Casos.	Profissionais da área de saúde.
3	Informatização de Consultórios e Biométrica Digital	Importância da coleta e registro de dados; Padronização de rotinas e informações; Utilização da informática na prospecção, captação e manutenção de clientes; Utilização da informática na produtividade e na qualidade; Informática e marketing; Como informatizar um consultório; Tipos de hardware (equipamentos) e de software (programas) que podem ser utilizados em um consultório; O médico e a internet; Conectividade com Operadoras.	Dirigente; Médicos cooperados

4	Habilidades Gerenciais	<p>As Empresas e o Modelo Participativo; Visão Sistêmica; A Integração e Interdependência; A Qualidade e a Eficácia; Planejamento como Processo e suas Etapas; Fatores Causadores da Perda de Tempo; Análise da Utilização do Tempo; Como Melhorar a Utilização do Tempo; Prioridades: Importante x Urgente; Análise de Reuniões; A necessidade da Delegação; O Gerente e a Delegação - o que e para quem Delegar; Treinamento do Delegando e as Etapas da Delegação; Acompanhamento da Delegação; O que é processo Decisório; Erros do Processo Decisório; O Gerente e a Decisão e as Etapas do Processo Decisório.</p>	Dirigentes; Médicos; Cooperados; Líderes de equipe.
---	------------------------	--	---

Gestão de Pessoas		
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
1 Liderança, Decisão e Resultados.	<p>Trabalhando a auto consciência e modelo atitudinal; Desenvolvimento de habilidades e competências; Processo Decisório; Negociação; Administração de Conflitos; Liderança Situacional e Emergente; Formação e condução de equipes de alto desempenho.</p>	Colaboradores que necessitem potencializar suas ações para liderar interagir no trabalho em equipe.

2	Competência nas Relações Interpessoais	<p>O processo da interação humana: percepção e diferenças individuais;</p> <p>Modelos mentais – crenças limitadoras e fortalecedoras;</p> <p>Desenvolvendo sua auto-estima – estratégia para o sucesso;</p> <p>A comunicação e sua força nas relações de trabalho;</p> <p>A proposta do comportamento assertivo e o feedback eficaz:</p> <p>profissionalização nas relações de trabalho;</p> <p>Desqualificações e a relevância do respeito e da cooperação no ambiente de trabalho;</p> <p>Conflitos interpessoais: quando administra-los, quando resolvê-los, como resolvê-los;</p> <p>O código de ética nos grupos de trabalho.</p>	Profissionais de que trabalhem na área.
3	Diversidade Humana	<p>Cultura Organizacional;</p> <p>Essência do processo de ações grupais;</p> <p>A linguagem como ato social ;</p> <p>Relações Interpessoais ;</p> <p>Convivendo com as diferenças;</p> <p>Desenvolvendo a produtividade;</p> <p>Criatividade;</p> <p>Motivar na prática.</p>	Profissionais de que trabalhem na área.
4	Desenvolvendo Pessoas e Equipes	<p>Relação intrapessoal;</p> <p>O uso da motivação pela busca de resultados;</p> <p>Inteligência emocional e competitividade;</p> <p>Desenvolvimento do comportamento empreendedor;</p> <p>Construindo Equipes de alta performance.</p>	Profissionais de que trabalhem na área.
5	Desenvolvimento a Resiliência: Dicas para Viver Mais e Melhor	<p>Conceituação de Resiliência e sua aplicabilidade prática;</p> <p>Percurso histórico sobre os Povos e suas personalidades resilientes;</p> <p>Transcendência das questões conceituais para a vida prática;</p> <p>Introjeção das práticas resilientes no âmbito pessoal e corporativo;</p> <p>Prospecção de futuro com a prática da resiliência.</p>	Colaboradores dos diversos níveis funcionais de cooperativas médicas, serviços próprios, hospitais, clínicas e demais serviços de saúde do Sistema Unimed.

Jurídico			
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo	
1	Legislação de Plano de Saúde e Código do Consumidor	Lei dos planos de saúde; Agencia Nacional de Saúde Suplementar; Coberturas contratuais; Código do Consumidor; Saber usar o conteúdo legalmente jurídico relacionado do interesses de ambas partes (direito e deveres do cliente e da Unimed); Relacionamento com clientes ; Expectativas do Associado; Onde as Cooperativas Pecam no Atendimento; Reduzindo Distâncias entre o Associado e a Cooperativa; Fidelizar o Associado; A Arte de Ouvir e de Saber Ouvir Associados; A Cooperativa Conheça seu Associado; Para Garantir a Fidelidade do Associado.	Gerentes; Coordenadores; Assistentes; Auxiliar.
2	Responsabilidade Jurídica na Área Médica	Código de Ética Médica; Teoria da Perda de uma Chance; Erro médico; Capacitação profissional; Código de Defesa do Consumidor; Apuração da responsabilidade por erro médico junto ao Procon; Erro médico e suas repercussões nos planos de saúde.	Profissionais de que trabalhem na área.
3	Gerenciamento de Riscos na Atividade Médica	Direito das Obrigações e Responsabilidade; Responsabilidade Ética; Responsabilidade Civil Médica e Responsabilidade Penal; Código de Defesa do Consumidor (CDC) ; Relação dos Médicos com os Planos de Saúde e Hospitais.	Profissionais de que trabalhem na área.

4	NR 32 Segurança e saúde	NR 32 - Segurança e Saúde no Setor de Saúde; PPRA e PCMSO em consonância com a NR 32; Riscos Químicos e NR 32; Riscos Físicos e NR 32 ; Radiações Ionizantes e NR 32; Implantação da NR 32 a gestão da segurança e saúde no setor de saúde; Procedimentos administrativos da NR 32; Relação da NR 32 e as demais NR.	Médicos; Enfermeiros; Outros profissionais de saúde. Médicos do Trabalho e engenheiros de segurança. Gestores de serviços de saúde.
---	-------------------------	---	---

Medicina e Saúde		
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
1 Auditoria Prática	<p>Faturamento hospitalar; A análise realizada pelos convênios; Exemplos práticos do dia-a-dia; Atuações do faturamento e contas médicas; Códigos de cirurgias, Tabelas AMB e CBHPM; Como lidar com os materiais e medicamentos especiais; Como evitar falhas no faturamento; Como evitar falhas em contas médicas; Dicas práticas para cada área. Todas as anotações necessárias; Pré-análise; Fazer a análise de contas item por item; Glosas; Prática com contas hospitalares; Compreensão prática das tabelas; Análise de situações reais que ocorrem no dia a dia; Análises rápidas, detalhadas. Itens sujeitos a glosas; Relacionamento com os profissionais médicos em relação aos códigos de tabelas; Códigos difíceis de serem entendidos.</p>	Profissionais graduados em medicina que pretendem atuar com auditoria médica.
2 Saúde Baseada em Evidências	<p>O que é MBE e por que ela é necessária na atenção à saúde; Delimitação dos estudos clínicos; Medidas de efeito: risco relativo, odds ratio e diferença absoluta de riscos; Índices de significância; Princípios da análise crítica da literatura científica; Pesquisa em bases de dados primárias e secundárias.</p>	Dirigentes; Gerentes; Executivos da cooperativa.

3	<p>Cardiologia Geriatrica</p>	<p>Epidemiologia do envelhecimento e implicações cardiovasculares; Alterações cardiovasculares do envelhecimento; Avaliação cardiológica ampliada do idoso (avaliação cardiogeriatrica); Farmacologia do Idoso; Fundamentos de Medicina Baseada em Evidências; Avaliação de risco cardiovascular global do idoso; Hipertensão arterial sistêmica no idoso; Aterosclerose; Doença arterial coronariana crônica (angina de peito estável); Síndrome coronariana aguda 1 (angina instável/ IAMSSST); Síndrome coronariana aguda 2(IAMCSSST); Doença Valvar no Idoso; Insuficiência cardíaca sistólica; Insuficiência cardíaca com função sistólica preservada; Fibrilação atrial no Idoso; Síncope do Idoso; Aneurisma de aorta no idoso; Doença carotídea; Doença arterial obstrutiva periférica(DAOP); Cardiopata idoso e as doenças da tireóide; Cardiopata idoso e atividade sexual.</p>	<p>Médicos que atendem este público em consultórios ou ambulatórios, interessados em aprimorar suas habilidades em Geriatria O curso se destina tanto a médicos sem especialidade clínica, como a especialistas em áreas básicas (geriatria, ginecologia, clínica médica, medicina preventiva, medicina de família) ou mesmo sub-especialidades clínicas (cardiologia, endocrinologia, urologia).</p>
---	-----------------------------------	---	---

4	Ética e Humanização em Saúde	<p>Conceituação de Ética, Moral, Moralidade, Princípios, Valores Morais;</p> <p>Percurso sobre as bases morais da civilização, da civilidade e da cidadania;</p> <p>Contextualização sobre o Código de Ética, Código de defesa do Consumidor, Estatuto do Idoso e do Adolescente, Constituição Federal, Diretrizes Básicas do Sistema Único de Saúde (SUS);</p> <p>Discussão sobre a judicialização e a medicalização da saúde;</p> <p>Abordagem sistêmica e generalista dos grandes paradoxos de comportamento, sociopatias, hiper-competitividade, glorificação do consumo e dos bens materiais;</p> <p>Culminância com a Humanização dos serviços de saúde com base na literatura atualizada e nas normas de Acreditação.</p>	Médicos; Colaboradores dos diversos níveis funcionais de cooperativas médicas, serviços próprios, hospitais, clínicas e demais serviços de saúde do Sistema Unimed.
5	Disseminação do Conhecimento das Regras do Manual de Intercâmbio	<p>História da Unimed e do Intercâmbio;</p> <p>Como o manual foi montado;</p> <p>Conceito de Intercâmbio;</p> <p>Funcionamento das Federações;</p> <p>O que são e como funcionam as Federações;</p> <p>Como é o relacionamento das Singulares entre si e com as Federações;</p> <p>O que é a Unimed do Brasil;</p> <p>Estudos de casos;</p> <p>Estudo do manual;</p> <p>Avaliação individual (Prova).</p>	Profissionais da saúde que atuem com Intercâmbio nas Unimeds.

Responsabilidade Social		
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
1 Elaboração de Indicadores Sociais	Monitoramento de Projetos; Avaliação de Projetos.	Dirigentes; Gestores; Serviços social; Recursos humanos; Colaboradores interessados.

2	Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde	Meio Ambiente e Resíduos sólidos; Gerenciamento do PGRSS; Aspectos Gerais e Organizacionais; Aspectos Técnicos e Operacionais da fase Intra-estabelecimento; Aspectos Técnicos e Operacionais da fase Extra-estabelecimento; Aspectos de Recursos Humanos.	Profissionais envolvidos direta ou indiretamente com o Gerenciamento dos Resíduos de Serviços de Saúde dos mais diversos tipos de estabelecimentos.
3	Introdução em Responsabilidade Social: 1º Passo	Panorama de Responsabilidade Social Empresarial; Definição de Conceitos; Etapa para Implantação de Projetos; Código de Conduta; Comunidade; Público Interno; Valores e Transparência ; Como avançar nas metas; Voluntariado; Indicadores ; Monitoramento; Avaliação.	Dirigentes; Gestores; Serviços social; Recursos humanos; Colaboradores interessados.
4	Legislação do 3º Setor	Contrato Vigente e Contrato de Parcerias; Cláusulas de Contratos Sociais; Perfil do Fornecedor; Legislação do Voluntariado; Responsabilidade Social no Estatuto da Cooperativa.	Dirigentes; Gestores; Serviços social; Recursos humanos; Colaboradores interessados.

Recursos Próprios			
Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo	
1	A Segurança do Paciente	Introdução à Segurança do Paciente; Segurança relacionada com aspectos específicos; Instrumentos para análise de causas das falhas e erros identificados; Estudos de caso e análise de causas de eventos adversos.	Médicos; Enfermeiros assistenciais; Fisioterapeutas; Odontólogos; Profissionais que atuam em gerenciamento de risco e programas de melhoria contínua da qualidade assistencial.

2	Avaliação dos Controles Internos e Seus Resultados com Ênfase	<p>A controladoria na determinação dos processos de controles internos;</p> <p>Objetivos dos processos de controles internos exemplificando os tipos, suas vantagens e desvantagens;</p> <p>Método de avaliação de processos com ênfase no fluxo de compras, estocagem e dispensação, onde se detecta:</p> <p>Locais de fragilidade (pontos fracos);</p> <p>Retrabalhos e/ou trabalhos desnecessários;</p> <p>Apresentação de modelos de relatório e indicadores de controle.</p>	Gestores; Profissionais de área administrativa.
3	Custo e Qualidade na Prática Médica	<p>A qualidade em saúde conceitos e aplicações;</p> <p>Custo-benefício, custo-efetividade, custo-oportunidade e outras terminologias;</p> <p>Metodologias da qualidade;</p> <p>Aspectos relacionados ao prestador: estrutura física, cultura voltada para a qualidade, seleção de pessoas, auditoria de processos;</p> <p>Aspectos relacionados ao prestador: estrutura física, cultura voltada para a qualidade, seleção de pessoas, auditoria de processos;</p> <p>Auditoria de contratos;</p> <p>A questão da qualidade com a educação - Sistemas de Certificação</p>	Médicos; Gerentes de operadoras.

4	Gestão de Custos Hospitalares	<p>Conceitos e definições de custos; Relação entre centros de custos; Descrição dos centros de custos com codificação do plano de contas; Unidades de rateio; Critérios de rateio; Critérios de rateio dos centros auxiliares; Lançamento das despesas indiretas; Critérios de contas de custo indireto; Classificação dos custos; Composição e variação dos custos; Lançamentos; Componentes custeio; Análise por centro de custo; Avaliação de desempenho.</p>	<p>Contadores; Gerentes financeiros; Engenheiros; Administradores; Médicos; Enfermeiros; Profissionais da área de saúde e demais interessados.</p>
5	Gestão de Processos	<p>Fundamentos da Acreditação; Relação entre o atendimento aos padrões da Acreditação e a legislação; Abordagem de processos; Identificação e mapeamento de processos; Cadeia cliente x fornecedor; Identificação e gerenciamento de riscos; Melhoria de processos.</p>	

6	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional	<p>PCMSO: conceituação e normatização; Norma Regulamentadora 07 do MTE Leitura crítica; Avaliação de riscos ocupacionais e suas conseqüências; Técnicas de elaboração de planejamento de ações de saúde e exames pré-admissionais, periódicos, demissionais, de mudança de função e de retorno ao trabalho; Relação do PCMSO com outros programas obrigatórios do TEM; Métodos epidemiológicos e estatísticos básicos em saúde ocupacional; Relatórios anuais: elaboração e análise; Condutas práticas em saúde ocupacional: Emissão de CAT, exames alterados, afastamento de trabalhadores do ambiente de risco.</p>	Profissionais de que trabalhem na área.
---	--	--	---

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
1	<p>Acessoria de Imprensa</p> <p>O papel da assessoria de imprensa; A assessoria de imprensa nos negócios; Você, assessor; Porta voz, o rosto da cooperativa; Reputação empresarial; A rotina da imprensa; O que é notícia?; Bom relacionamento com o público; Bom relacionamento com a imprensa; A importância de uma boa entrevista; Peculiaridades de cada canal; Agência Unimed de Notícias; Relacionamento ético e profissional.</p>	Disponibilizado exclusivamente para as cooperativas Unimeds.

2	Atendimento Unimed	<p>Conhecendo a Unimed; A importância do atendimento; Compreensão do problema do cliente; Critérios de avaliação do atendimento; Tipos de cliente e como atendê-los; Auto-estima e competência emocional; Disponibilidade para mudar; Linguagem e comunicação; Aparência.</p>	Profissionais da área de atendimento.
3	Capacitação para Secretárias de Consultórios Médicos	<p>Profissão: secretárias; Pergunte a eles: qual o perfil de uma boa secretária?; Comunicação e relação interpessoal: amigas inseparáveis; O valor do cliente: Inestimável; Malabarismo: como lidar com todos os tipos de clientes?; Por que satisfazer o cliente?; O que é um bom atendimento?; 7 pecados capitais do atendimento; Atendimento telefônico; Como anotar recados; Programa 5 S; Organizando o consultório: organização do ambiente e da informação; Saia-justa; Tempo: saiba administrá-lo; Marketing pessoal: fique por dentro; Atitude; Pontualidade; Elegância; Etiqueta no trabalho; Visual; Maquiagem no ambiente de trabalho: domine essa arte; Maquiagem nota 10 em 8 passos simples.</p>	Secretárias de clínicas ou consultórios médicos.

4	Cooperativismo e Sistema Unimed	Cooperativismo; Histórico do Surgimento das Cooperativas; Administração de uma Cooperativa de Trabalho; Lei 5764/71; Sistema Unimed; O Profissional Médico; Remuneração e Trabalho Médico; Regulamentação e ANS; Tipos de Planos Comercializados; Gestão do Custo Assistencial; Rede Prestadora e o Setor de Regulação dos Serviços de Saúde; Cenário do Mercado de Saúde Suplementar.	Dirigentes; Cooperados; Colaboradores.
5	Declaração de Saúde	-----	Vendedores de planos de saúde; Médicos orientadores da entrevista qualificada; Médicos auditores; Assessores jurídicos; Colaboradores das áreas de Cadastro e Comercial e afins.
6	Formação de Voluntários	O Voluntariado; A Responsabilidade Empresarial; Voluntariado Empresarial; Legislação; Conceitos Básicos; Instâncias de Participação; Momentos da Análise; Avaliação e Monitoramento; Hierarquia no alcance de objetivos; Voluntariado, cidadania e desenvolvimento sustentável; Criação de Projeto de Voluntariado.	Diretores; Cooperados; Colaboradores; Prestadores de serviços do Sistema Unimed.

7	Gestão da Marca Unimed	A importância das marcas; Origem da marca Unimed; Valor da marca Unimed; Reestruturação da marca; Revalorização da marca.	Profissionais das Unimeds que trabalham com a aplicação da marca Unimed.
8	Gestão de Pessoas e Equipes	Relacionamento Interpessoal; Comunicação Interpessoal e Empresarial; Trabalho em Equipe; Motivação; Liderança; Gestão por Competência.	Diretores, cooperados; Colaboradores que desejam aprimorar seu relacionamento profissional e social, seja no planejamento de atividades e projetos de trabalho ou na realização dos mesmos.
9	Hilum - versão 2.4.07	Sistema Hilum; Acessando o Hilum; Execução de Consultas; Encerrando uma Consulta; Solicitação de SADT; Executando um SADT; SADT; Operação de Apoio; Manual de Operações.	Secretárias; Recepcionistas; Atendentes de cooperados e prestadores das Unimeds.
10	Intercâmbio	O que é Intercâmbio? Tipos de Contrato; Modalidades de Contrato; Tipos de Planos; Rede de Atendimento; Procedimentos do Intercâmbio; Glosa; Inadimplência; Intercâmbio Eletrônico.	Todos os profissionais envolvidos no processo de Intercâmbio (faturamento, contas médicas, autorizações, auditoria médica e tecnologia).

11	Memória Empresarial	<p>Memória x História; O que é memória empresarial; Memória empresarial, além da comemoração; Uma ferramenta estratégica de comunicação; A importância da responsabilidade histórica das organizações; Fortalecimento da marca; Gestão do conhecimento; O papel do profissional de comunicação; Os produtos da memória empresarial; CDM – Centro de Documentação e Memória; Despesas que se tornam investimentos; A memória do Sistema Unimed; Orientações.</p>	<p>Dirigentes; Gestores; Responsáveis pela área de comunicação das cooperativas; Assessores de imprensa e profissionais de marketing.</p>
12	Redação Empresarial	<p>Organizando Idéias; Correspondência Comercial; Modalidades da Correspondência Comercial; Correspondência Oficial; A Gramática do Dia-a-Dia.</p>	<p>Profissionais que desejam aprimorar seu estilo de redação, usando com propriedade a norma culta da Língua Portuguesa.</p>

13	SIGU - Sistema de Informações Gerenciais Unimed	Conceitos; O SIGU; Consulta Básica; Pesquisa de Referência Cruzada; Edição de Planilha; Formatação de Pesquisa; Uso de Condições; Classificações e Sumarizações Totais; Conceitos de Data Warehouse; Itens Calculáveis; Programação de Cadernos de Trabalhos; Análise de Dados; Gráficos; Exportação de Dados; Exemplos.	Unimeds do estado do Paraná.
----	---	--	------------------------------

PROGRAMA DE FORMAÇÃO

Cursos	Conteúdo Programático	Público-Alvo
1 Formação de Líderes Unimed	Cooperativismo e Sistema Unimed (Módulo Virtual) – 2 horas/aula; Aspectos gerais da administração de cooperativas Unimeds – 20 horas/aula; Estratégia e Gestão – 20 horas/aula; Gestão em responsabilidade social – 10 horas/aula; Controladoria e finanças – 20 horas/aula; Regime Tributário das Sociedades Cooperativas – 20 horas/aula; Provimento de saúde e administração de recursos próprios – 20 horas/aula; Promoção da saúde e gestão de custos assistenciais – 20 horas/aula.	Diretores; Gerentes; Superintendentes; Coordenadores; Assessores do Sistema Unimed.