



EDUCAÇÃO PARA UMA NOVA FILOSOFIA EMPRESARIAL, UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Silmara Maria Del Rio *

Izilda Guedes Elias **

Marcelo Alfredo dos Santos ***

Resumo: O artigo apresenta um relato de experiência baseado na prática da educação na formação de uma filosofia, a da cooperação. A transição de uma sociedade de capital para uma cooperativa tem como desafio fazer com que o trabalhador rompa com um paradigma cultural em específico: que deixe de ser regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas e passe a ter responsabilidade pelo negócio de que participa. Dessa forma, a transformação de uma sociedade de capital em cooperativa – da relação empregado/patrão à gestão democrática – representa o núcleo da transição da cultura anterior para a atual. A elaboração do estudo foi baseada nas experiências vividas e nos dados encontrados nos arquivos da instituição, com a organização, que através da educação, busca a participação nos processos de formação da nova filosofia empresarial dos cooperados, onde se discute temas de convivência social e relações interpessoais. Conclui-se que desenvolvimento organizacional, através da educação é uma estratégia de socialização para o trabalho e a criação da filosofia cooperativista.

Palavras-chave: Educação. Filosofia. Cooperativa.

Introdução

Cooperar é agir de forma coletiva com os outros, trabalhando juntos em busca do mesmo objetivo. A prática da cooperação educa a pessoa desenvolvendo uma mentalidade mais aberta, flexível, participativa, humana e solidária. Com base nesta premissa, a Infantil Santos Cooperativa Médica Hospitalar, surge em substituição a uma empresa privada, o Hospital e Pronto Socorro Infantil Gonzaga. É importante destacar, que as Cooperativas normalmente nascem, pela união de trabalhadores que desempenham as mesmas funções e se associam, para obterem mais oportunidades em seus negócios. Desta forma, o Cooperativismo

* Universidade Paulista Unip. E-mail: silmaradelrio@hotmail.com

** Universidade Paulista Unip. E-mail: izildaguedes@gmail.com

*** Universidade paulista Unip. E-mail: marcelo.alfredo@ig.com.br

origina-se da palavra cooperação, que é uma doutrina cultural e socioeconômica, fundamentada na liberdade humana e nos princípios cooperativos.

A cooperativa em questão surgiu da descontinuidade de um hospital privado na Baixada Santista, da qual os sócios da empresa não tinham nenhum interesse pela sua continuidade. Apenas um deles, passou a lutar pela sobrevivência da instituição e encontrou no cooperativismo uma alternativa real para a solução do problema, originando a Infantil Santos Cooperativa Médico-Hospitalar. Este novo modelo de negócio foi formado em sua totalidade pelos mesmos profissionais que atuavam na antiga empresa capitalista, constituindo num diferencial único para esta cooperativa o de ser formada por uma equipe multiprofissional, qual envolve profissionais da área da saúde, administração, higienização e manutenção, com atuação num mesmo espaço físico anterior. De modo que, desde 2000, a cooperativa vem cumprindo o seu princípio básico de dar suporte sócio-econômico aos seus associados, bem como o de prestar assistência à saúde para a comunidade da Baixada Santista.

A motivação deste estudo surge através da necessidade em averiguar, se ainda, após quase duas décadas com profissionais atuando como cooperados, a filosofia cooperativista que é periodicamente enfatizada na instituição através da educação continuada, reflete nos valores culturais oriundos da transformação de uma sociedade capitalista para uma cooperativa.

A educação continuada, no sentido da manutenção da filosofia cooperativista, é realizada no sentido de oportunidade, como por exemplo, workshops, seminários, conferências, cursos de curto prazo, além é claro, de pelo menos uma vez ao ano na Assembléia Geral Ordinária, que acontece sempre no mês de março de cada ano. Este processo considerar a Educação Continuada também na esfera do desenvolvimento pessoal, onde as pessoas buscam adquirir novas posturas diante do conhecimentos com o objetivo de enriquecer a convivência social e a relação com a cooperativa.

Segundo Freitas (1991), “a cultura organizacional é o modelo dos pressupostos básicos, que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correta para se proceder, se pensar e sentir-se em relação àqueles problemas”.

Para Chiavenato (1996) no comportamento das organizações estão inseridas as seguintes variáveis: paradigmas e atitudes de pessoas, conhecimentos e habilidades, tarefas, atividades e relações interpessoais e sociais.

Assim, faz-se importante compreender os elementos que compõem a filosofia das organizações para permitir a aprendizagem, transmissão e mudança da própria cultura (SCHEIN, 1984).

Este artigo relata, o quanto esta sociedade vem progredindo em termos de educação para a filosofia do cooperativismo e conseqüentemente formar uma nova identidade para o grupo, tem como objetivo, estudar se a forma de educação continuada praticada na cooperativa, contribui para a formação de uma filosofia cooperativista dentro de uma instituição que não nasceu deste ideal e sim por necessidade.

1 Metodologia

Para alcançar o objetivo deste estudo optou-se pelo relato de experiência, pois os autores da pesquisa observam a instituição desde antes de sua transformação, ou seja, conhecem a entidade, como funcionários, como associados e ainda como usuários dos serviços prestados pela instituição. Este estabelecimento de prestação de serviço, um hospital, esta sediado na cidade de Santos e, trata-se de um estabelecimento de saúde especializado em pediatria, único na região, qual se propõe a atender toda a costa da mata atlântica.

O hospital prestou serviços a comunidade de 1963 a 31/12/1999 e, a partir de 01/01/2000, em seu lugar assumiu a cooperativa, com os mesmos profissionais que compunham o quadro de funcionários, mas agora como "donos" do seu próprio negócio.

2 Resultados e discussões

Jaques apud Sá (1998) considera a cultura de empresa como a maneira tradicional e usual de pensar e trabalhar; ela é compartilhada em grau variado pelos seus membros e os novos membros devem aprender a assimilar, ao menos parcialmente, para que eles possam ser aceitos no contexto da empresa. Permeiam os caminhos que levam as sociedades com fins lucrativos.

As cooperativas, de modo geral, são fiéis aos valores filosóficos e identidade do cooperativismo, cuja raiz data do século XIX, com base doutrinária na liberdade baseada nas

propostas dos pioneiros de Rochadale, considerado marco fundador no cooperativismo, sendo estas:

- Vínculo aberto e voluntário (livre – adesão);
- Um membro, um voto;
- Igualdade na participação econômica;
- Autonomia e independência em relação ao Estado e a outras organizações;
- Compromisso com a educação;
- Interesse com a comunidade e projetos sociais;
- Intercooperação.

O compromisso com os princípios da doutrina cooperativista é essencial para a compreensão da cultura existente neste tipo de organização, remetendo assim ao aspecto da dimensão ideológica.

Segundo Oliveira e Siqueira (2005) houve uma revolução nos modos de pensar as organizações. As percepções mecanicistas como as das sociedades de capital que dominavam o gerenciamento científico na primeira metade do século XX foram afastadas, e uma nova escola de pensamento organizacional se desenvolveu nos dois lados do Atlântico.

Pinho (2001) diz que na prática as cooperativas passam a ser utilizadas sem o objetivo de reformar o homem e/ou a sociedade. Em lugar de preocupações doutrinárias, utópicas, procura-se concretamente atender aos interesses individuais dos associados através da prática da solidariedade cooperativista.

Segundo Srour (1998) cada agrupamento social, inclusive aqueles presentes nas organizações, tendem a superestimar seus padrões de comportamento, desprezando outros. Para melhor compreensão da temática destacam-se, a seguir, os diferentes aspectos nas distintas formas de sociedades:

Quadro 1 – Diferentes aspectos entre sociedade de capital e cooperativa

Sócio capitalista (R\$)	Sócio cooperado (Pessoas)
Número de sócios limitados	Adesão livre e voluntária, sem limites de sócios
Objetiva lucros	Objetiva cooperação mútua, gera sobras
Mando (maior poder econômico)	Relação de igualdade entre os associados
Colaboradores (vínculo empregatício)	Autônomos, (ganhos por produtividade)
Direito a votos (poder do capital)	Um cooperado, um voto
Resultados econômicos mensuráveis	Estabilidade econômica

Fonte: Iudícibus; Marion (1995). Adaptado pelos autores.

A cooperação é algo incipiente. Fica a questão:

Como fazer com que todos, ou ao menos a maioria, se dediquem e se envolvam de maneira equilibrada, com o mesmo objetivo? A educação será o caminho?

Na verdade não sabemos, mas é a forma que conhecemos em continuar na busca pela excelência em nosso trabalho diário, através da conscientização da filosofia do cooperativismo.

Corroboramos com Costa (2005) quando diz que a eficiência dos mecanismos de governança corporativa e a participação ativa dos cooperados garante a qualidade da transparência na gestão.

Neste contexto se estabelecem relações com inclinações naturais as duas sociedades, conforme quadro ilustrativo a seguir:

Quadro 2 – Relações de poder nas sociedades de capital e cooperativa

Pensam na vertical	Pensam na horizontal
Se concentram no cargo	Concentram-se nos relacionamentos
Valorizam a competição	Valorizam a cooperação
Buscam o poder	Buscam parcerias
Trabalham a favor da própria imagem	Trabalham pelo consenso
Querem se isolar dos outros	Querem trabalhar com os outros

Fonte: Maxwel (2008). Adaptado pelos autores.

Entender as diferentes filosofias organizacionais e suas representações é fundamental para qualquer tipo de instituição, pois a partir disto é possível destacar o papel do indivíduo dentro de uma estrutura.

Mas, quais tipos de educação desenvolvem na cooperativa, para que todos estejam trabalhando não com o mesmo objetivo e sim com o mesmo ideal? Neste sentido mapeamos os arquivos entre os anos de 2011 a 2016, a fim de verificar o números de vezes em que foi apresentado aos sócios cooperados, uma aula sobre os princípios e filosofias do cooperativismo, tendo em vista que o grupo que atua na cooperativa hoje grande parte ainda é derivado do hospital.

A cooperativa é dividida em cinco categorias de trabalho, os médicos, enfermagem, administração, apoio (manutenção/higienização/cozinha).

Quadro 3 - Numero de Cooperados por categoria

Nº Cooperados	2016	2015	2014	2013	2011
Médica	25	29	29	28	31
Enfermagem	37	36	36	31	36

Administração	23	23	26	25	28
Apoio	33	25	27	23	36
Total	118	113	118	107	121

Fonte: Arquivos da cooperativa - Adaptado pelos autores.

A Infantil Santos começou sua trajetória com 94 cooperado, todos, ex-funcionários do Hospital, ao qual foi lhes passado a filosofia do cooperativismo através de 01 (uma) única reunião, conceitos do cooperativismo foram demonstrados. A apresentação se deu através de slides, em uma aula com aproximadamente 30 minutos de duração, a filosofia do cooperativismo, sua simbologia, os sete princípios que movem a doutrina, a proposta para a nova formatação do negócio. Nesta oportunidade, foi enfatizado a gestão participativa, o novo papel de cada um no contexto de negócio. Após a apresentação, todos, os então funcionários, tiveram tempo para pensar antes de ingressar no modelo cooperativista do negócio. Na ocasião, e na forma com que as informações foram percebidas pelas pessoas, a filosofia do cooperativismo os impressionou, não ocasionando dúvidas quanto ao ingresso na cooperativa, afinal, a promessa era que os ganhos seriam aproximadamente maiores em 10%, e ainda todos participariam da gestão e seriam “donos” do seu próprio negócio. Hoje a instituição conta com 118 cooperados, percebe-se ainda, que, este numero varia bem pouco, atingindo seu ápice em 2011 com 121 cooperados, os setores de apoio, qual incluem, manutenção, cozinha e higienização, é o que tem maior rotatividade, dados ao fato de serem os menores salários/produção e a própria dificuldade de se encontrar profissionais, dispostos a não terem carteira assinada.

Os profissionais ainda em sua grande maioria é compostas por aqueles que migraram da sociedade de capital, um dado importante, pois demonstrar a força do negócio, e que, se a riqueza não veio, pelo menos juntos estão buscando a melhor forma de continuidade do hospital.

Veremos no quadro abaixo, a composição em horas que foram dedicadas a educação para a filosofia do cooperativismo na cooperativa.

Quadro 4 - Numero de Hora de educação Cooperativista

Nº Cooperados	2016	2015	2014	2013	2011
Médica	0	24	12	24	58
Enfermagem	507	33	25	90	49
Administração	182	15	28	20	44
Apoio	69	16	15	20	194
Total	758	88	80	154	345

Fonte: Arquivos da cooperativa - Adaptado pelos autores.

O quadro acima evidencia a quantidade de horas em que se falou sobre a educação para a filosofia do cooperativismo na instituição. De uma forma geral, todas as categorias foram abarcadas pelas informações.

No decorrer de cada ano, os cooperados têm a oportunidade de participar de eventos dentro da cooperativa onde são reforçados todos os conceitos da filosofia do cooperativista.

A Assembléia Geral Ordinária, realizada uma vez ao ano, no mês de março mais especificamente, é a primeira oportunidade do ano que os cooperados tem de colocar em prática seu aprendizado na doutrina cooperativista, momento no qual, exercem seu papel de “donos”, votando e aprendendo sobre o andamento da cooperativa, hora de discutir resultado econômico de discutir, demonstrar insatisfação com o andamento do negócio, enfim.

Neste último ano (2016), foi realizado um trabalho bastante repetitivo no sentido de conscientização predominantemente na categoria da enfermagem, onde foi detectada uma quantidade maior de cooperados, sem a filosofia da cooperativa. Assim, aulas, panfletos informativos, foram disponibilizadas para que esses fossem educados a prática do cooperativismo.

Na grande maioria das vezes as aulas são ministradas por cooperados, um trabalho de certa forma voluntário, uma vez que são escolhidos os mais preparados e com um bom nível de conhecimento sobre a temática, aqueles que se envolvem e acreditam na evolução do negócio.

Acredita-se que as mudanças são pequenas, e de uma forma bastante discreta, isso é medido pelo nível de entendimento acompanhado nas Assembléias Gerais.

Conclusão

Uma organização hospitalar é extremamente complexa, pois requer dedicação e conhecimentos específicos para gerir recursos financeiros, físicos e humanos, portanto, exige profissionais altamente qualificados para sua gestão. A cooperativa estudada, existe desde ano de 2000, completando 17 anos, vem no decorrer deste tempo, se mostrando capaz de atingir os objetivos qual foi constituída. Poderia estar melhor? Avaliamos que sim, pois muito do que é proposto através de cursos, encontros ou ainda outras formas de levar a filosofia do cooperativismo aos cooperados através da educação não alcança em sua totalidade o objetivo. A entidade em questão vem pensando em outras formas de para atingir com maior eficiência o maior número de cooperados, para que todos entendam a necessidade de estarem unidos pelo mesmo objetivo.

Referências

- ALIANÇA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI). **Identidad y principios cooperativos**. Montevideu: Editora Nordan Comunidad, 1995. 112 p. Publicação da Declaração adotada pelo Congresso e Assembléia Geral de 1995 da A.C.I.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas**: como as mudanças estão mexendo com as empresas. São Paulo: Atlas, 1996.
- COSTA, Davi Rogério de Moura. **Rating de cooperativas agropecuárias**: uma contribuição metodológica. 236f. Dissertação (Mestrado) – Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz. Picacicaba. São Paulo, 2005.
- FEA-USP. Equipe de professores. **As pessoas na organização**. ed. Gente. 8. ed. 2002.
- FREITAS, Maria Ester. Cultura organizacional: grandes temas em debates. **Revista de Administração de Empresas**, v.31, n.2, p.73-82. jul./ set. 1991.
- IUDÍCIUS, Sérgio de. **Sociedade Comercial**. 3. ed. São Paulo Atlas, 1995.
- MARION, José Carlos. **Sociedade Comercial**. 3. ed. São Paulo Atlas, 1995.
- OCESP – Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo. Disponível em: <www.portaldocooperativismo.org.br>. Acesso em: mar. 2017.
- OLIVEIRA, Leonardo. SIQUEIRA, Bruno de Freitas. **Mudanças e perspectivas organizacionais**. ed. INEP, 2005.
- PINHO, Diva Benevides. Cooperativismo: fundamentos doutrinários e teóricos. p. 72-102. In: **Coleção estudo e pesquisa**, n. 3, 2001.
- SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. Cultura de empresa: um elemento de explicação da realidade organizacional. **Estudos Avançados em Administração**, João Pessoa, v.6, n.2, p.952-966, dez. 1998.
- SCHEIN, Edgar. Coming to a new awareness of organizational culture. **Stoan Managements Review**, v. 18, nº 3, 1984.