

FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA DO BRASIL NA ESCOLA NAVAL: A FORMAÇÃO DE UMA NOVA IDENTIDADE CULTURAL ATRAVÉS DO CURRÍCULO

CT (T) *Andréa Baptista de Almeida*

INTRODUÇÃO

Ao se pensar em elaboração de currículo, deve-se pensar nos aspectos sócio-históricos, culturais e ideológicos envolvidos na sua construção.

A elaboração do currículo não é neutra, ela se dá através da seleção de saberes, dentre os tantos acumulados através da história da humanidade. Tal seleção direciona a formação do aluno de acordo com os interesses da política educacional vigente.

A partir do estudo da elaboração do currículo como fonte de disseminação cultural, do estudo da cultura organizacional como um sistema de valores e da análise do currículo da Escola Naval, é possível afirmar que a identidade profissional, o conhecimento técnico-científico e o pensamento crítico-reflexivo podem ser desenvolvidos através do currículo.

O cumprimento do currículo permite ir além da capacitação técnica, permite a transmissão dos valores

e da cultura de uma sociedade aos seus mais novos membros, assim como o cumprimento de um currículo universitário permite que o aluno já entre em contato com a cultura do seu futuro meio profissional.

CONCEITUANDO CURRÍCULO

Dentre tantos conhecimentos acumulados durante a história da humanidade, farão parte do currículo aqueles que forem selecionados a partir de um universo mais amplo de saberes. Buscando justificar o porquê de certos saberes serem selecionados em detrimento de outros surgem as teorias do currículo, baseando-se no fato de que o currículo não é somente conhecimento, mas está enraizado no que somos, na nossa subjetividade, sendo uma questão de identidade.



Ao se organizar e desenvolver um currículo, segundo Tyler, deve-se buscar responder a quatro questões básicas: 1. Que objetivos educacionais deve a escola procurar atingir? 2. Que experiências educacionais podem ser oferecidas que tenham probabilidade de alcançar esses propósitos? 3. Como organizar eficientemente essas experiências educacionais? 4. Como podemos ter certeza de que esses objetivos estão sendo alcançados? Estas quatro perguntas nortearam a divisão tradicional da atividade educacional tradicional: “currículo” (1), “ensino e instrução” (2 e 3) e “avaliação” (4).

As relações sociais experimentadas na escola contribuem tanto para a aprendizagem de conteúdos como para a aprendizagem dos papéis sociais que os alunos virão a desempenhar.

O conteúdo explícito presente no currículo não contribui propriamente para este processo, e sim as relações sociais vividas na escola, as quais espelham as relações sociais do local de trabalho.

Já na década de trinta, o currículo era definido por Caswell como “ambiente em ação” e esta ampliação do conceito permite perceber a importância de elementos extracurriculares, presentes no currículo, na formação das identidades dos alunos.

Silva (2003) define o currículo oculto como aquele que está presente no cotidiano escolar sem fazer parte do currículo oficial, explícito, e é constituído por todos aqueles aspectos que contribuem para aprendizagens sociais relevantes. Uma das fontes do currículo oculto é constituída pelo relacionamento interpessoal entre os diversos atores do processo ensino-aprendizagem. O currículo oculto ensina, ainda, através de rituais, regras, regulamentos e normas.

O currículo, segundo Bernstein, pode ser organizado de duas formas estruturais: currículo tipo coleção, onde áreas e campos de conhecimento são mantidos fortemente isolados, sem permeabilidade entre as áreas de conhecimento, e currículo integrado, onde as diferenças entre as áreas de conhecimento são menos nítidas.

O currículo não é mero veículo de transmissão de fatos e conhecimentos objetivos. A construção de significados e valores culturais está presente no currículo, sendo cultura e currículo um par inseparável já na teoria educacional tradicional. Esta visão continua nas teorias críticas onde a educação e o currículo são vistos como profundamente envolvidos com o processo cultural.

“O currículo não é mero veículo de transmissão de fatos e conhecimentos objetivos.”

A cultura é o resultado do trabalho humano, através do seu potencial criativo, sendo um conjunto de sentidos e significações, de valores e padrões, de práticas, técnicas, símbolos e valores que se devem transmitir às novas gerações para garantir a reprodução de um estado de coexistência social.

A cultura, na tradição crítica, não é um conjunto inerte, estático e homogêneo de valores e conhecimentos a serem transmitidos às novas gerações de forma não problematizada. Ao contrário, currículo e educação estão profundamente envolvidos em uma política cultural. E, uma vez que constituem um par inseparável, podemos dizer que o currículo é uma forma institucionalizada de transmitir a cultura de uma sociedade.

As teorias críticas entendem o currículo como uma construção social, como um espaço de poder, onde o conhecimento corporificado no mesmo carrega as marcas das relações sociais de poder. A pergunta importante não é “*quais conhecimentos são válidos?*”, mas sim “*quais conhecimentos são considerados válidos?*” (Silva, pág. 148).

DEFININDO CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura das organizações governa o comportamento dos seus membros, mas não de forma autoritária e sim pelo compartilhamento de valores percebidos pelos seus membros. Logo, pessoas diferentes, com histórias diferentes e em níveis diferentes dentro da organização, percebem e descrevem a cultura organizacional em termos semelhantes.

A cultura de uma organização transparece na arquitetura de seus prédios, pela forma com que as pessoas se vestem, por meio da tecnologia usada em seus processos, de seus símbolos, assim como por uma espécie de personalidade coletiva que transparece na forma como as pessoas que nela trabalham se relacionam, fazem críticas, se confraternizam, tomam decisões (ou as protelam), criam critérios para a progressão de carreiras, mantêm tabus e preconceitos, usam determinado jargão ou linguagem.

O reconhecimento de que a cultura organizacional possui propriedades comuns não exclui o fato de que, em grandes organizações, há subculturas. As subculturas refletem problemas, situações ou experiências comuns a alguns membros, onde os valores essenciais têm seus fundamentos mantidos, mas são





modificados para refletir a situação específica da unidade.

A cultura organizacional forte significa elevado grau de concordância dos membros sobre pontos de vista da organização, incluindo uma interpretação uniforme sobre quais comportamentos são considerados apropriados ou inapropriados. Tal unidade de propósitos gera coesão, comprometimento organizacional e lealdade, e os valores compartilhados da cultura organizacional se tornam instrumentos poderosos para orientar e modelar o comportamento.

Dentre as diversas funções que a cultura organizacional cumpre em uma organização, a função de destaque é o papel de “definidora de fronteiras”, ou seja, a cultura organizacional cria distinções entre uma organização e outras. Serve, também, para criar um senso de identidade aos membros, facilitar o comprometimento com objetivos que se sobrepõe aos interesses individuais, estimular a estabilidade do sistema social.

Os recém-chegados só serão considerados membros plenos a partir do momento em que aprendem as regras. As transgressões cometidas pelos membros da organização são desaprovadas e punidas. Deste modo, a base para a recompensa e para mobilidade ascendente é a conformidade às regras. Regras estas oriundas (intrínsecas) da cultura organizacional, a qual aumenta a consistência do comportamento e melhora o comprometimento com a organização.

A fonte primária da cultura organizacional são os fundadores, visto que os costumes, as tradições e o modo geral de como as coisas são feitas dependem muito do que foi feito antes e do sucesso alcançado.

Uma vez estabelecida, a cultura organizacional raramente se desfaz em virtude do conjunto de práticas existentes dentro da organização que visam a mantê-la viva, a fim de proporcionar aos membros um conjunto de experiências similares.

Desde o processo de seleção, há diversos procedimentos que buscam assegurar que os contratados se ajustem à cultura organizacional, sendo eles os critérios de avaliação de desempenho, o sistema de recompensas e as atividades de treinamento e desenvolvimento de carreira. Tais procedimentos premiam aqueles que adotam a cultura organizacional e penalizam (ou até expulsam) os que a desafiam.

A cultura é perpetuada por símbolos e pela realização de cerimônias repletas de simbolismo, de emoção, irmanando as pessoas em torno de ideais que lhes são comuns, e é transmitida pelas histórias, pelos rituais, pelos símbolos materiais e pela linguagem.

O mito organizacional, que envolve uma história – ou uma saga – protagonizada por um herói, influencia fortemente a cultura organizacional, uma vez que lhe forneceu um modelo de atuação e contribuiu para a consolidação de uma *cultura densa*, caracterizada por apresentar um alto grau de valores e de crenças compartilhadas entre as pessoas e pouca discórdia ou ambiguidade quanto à postura pessoal e à tomada de decisão.

Os rituais e cerimônias expressam e reforçam os valores fundamentais da organização bem como os objetivos mais importantes, reforçam a determinação e o otimismo, criam uma identidade comum aos seus integrantes através do estabelecimento de códigos de moral e de conduta, consolidando mitos e cristalizando dogmas, crenças e valores, tornando, assim, a cultura organizacional visível, tangível e coesa.

A linguagem é utilizada, em muitas organizações, como forma de identificação dos membros de uma dada cultura ou subcultura.

Quando bem gerenciada, a cultura organizacional oferece um sentimento de pertinência às pessoas que atuam na mesma organização, fornecendo um profundo significado comum, na forma de visão de futuro e na visão de metas desafiadoras.

CONCLUSÃO

O homem, desde os primórdios de sua história, desenvolveu-se como ser social. Ao deixar de ser nômade e criar raízes, formar tribos e posteriormente sociedades, foi sentindo necessidade de transformar a natureza em prol do seu aperfeiçoamento. Os valores, crenças, comportamentos e regras que permeiam a sociedade caracterizam sua cultura e necessitavam ser transmitidas para as futuras gerações.

A perpetuação da cultura de um grupo social inicialmente se dava pela transmissão oral e através dos ritos de passagem.

Ao longo dos séculos, as sociedades se tornaram mais e mais complexas com instituições distintas. Os saberes acumulados pela humanidade são inúmeros e a seleção de conteúdo dentre os que comporão o currículo partem das necessidades da sociedade.

Falar de currículo é falar de cultura e ideologia. Nenhuma seleção de saberes é neutra, ela garantirá a reprodução social. Tal reprodução pode ser percebida na forma direta ou indireta de atuação do currículo.

No caso específico da Escola Naval, foco de estudo deste trabalho, os saberes que compõem o currículo

foram selecionados a partir do perfil do Oficial almejado pela Marinha do Brasil.

Há disciplinas com saberes específicos para as atividades marinheiras que servirão para reproduzir diretamente os conhecimentos necessários para a execução das futuras funções como Oficial da MB. Há, ainda, disciplinas cujos conteúdos transportam explicitamente as estruturas sociais existentes na organização, como Legislação Militar Naval (LMN), História Naval (HNV) e Liderança (LID).

Além das disciplinas, o regime de internato no qual os Aspirantes estudam influencia nas relações sociais experimentadas no âmbito da instituição escolar. Tal fato contribui sobremaneira para aprendizagem dos papéis sociais que os futuros Oficiais desempenharão na sua vida e para o estreitamento das relações.

À medida que os fatos e conhecimentos previstos no currículo estão sendo transmitidos, os valores culturais também estão, uma vez que educação e currículo estão profundamente envolvidos com o processo cultural.

As teorias críticas entendem o currículo como uma construção social e que este pode ser movimentado por

intenções de transmissão de uma cultura oficial. A cultura oficial transmitida na Escola Naval é a cultura organizacional da Marinha do Brasil.

A Marinha, através da Escola Naval, não forma profissionais para outras instituições, como fazem as diversas universidades brasileiras, e sim forma profissionais para atender suas necessidades tecnológicas e, fundamentalmente, militares, sendo o militar um elemento ético, profissional, leal, servidor e que tem por juramento defender a pátria com o sacrifício da própria vida.

Partindo-se do princípio que cultura é a produção intelectual de um grupo, pode-se afirmar que as organizações têm relações que geram produções culturais específicas. A cultura organizacional representa um sistema de valores compartilhados pelos membros, constituindo-se de características valorizadas pela organização.

A cultura organizacional transparece na forma como as pessoas trabalham, se relacionam, se confraternizam e utilizam linguagem própria como se houvesse uma personalidade coletiva. Tais procedimentos são fortalecidos durante as atividades acadêmicas e extracurriculares, principalmente nas cerimônias.



Em qualquer organização, quanto mais densa for sua cultura organizacional maior será o grau de disseminação de seus valores, linguagem e experiências comuns. A Marinha do Brasil, como uma grande organização que é, possui uma cultura organizacional comum, que transparece em todos os seus membros, independente do nível hierárquico, independente dos Corpos e habilitações de seus membros.

Mesmo em grandes organizações, como a Marinha do Brasil, com cultura organizacional densa é possível o convívio de subculturas que diferem em aspectos secundários, mas preservam o núcleo da cultura organizacional predominante. Estas subculturas se manifestam de acordo com o Corpo e o Quadro a que estão ligados seus membros, ou seja, as subculturas do Corpo de Fuzileiros Navais, Corpo da Armada e Corpo de Intendentes da Marinha. Essas subculturas são chanceladas pela organização principal e, apesar de apresentarem algumas peculiaridades, preservam os aspectos principais, seus membros mantêm o eixo básico da cultura da Marinha, conservando a densidade da cultura organizacional comum.

O currículo da Escola Naval é estruturado de modo a transmitir esta cultura comum através das disciplinas comuns do primeiro e segundo ano. As peculiaridades de cada Corpo vão sendo introduzidas a partir do contato dos Aspirantes com as disciplinas específicas, a partir do terceiro ano, e das atividades extraclasse (visitas, palestras, grêmios etc.) sem que haja perda da unidade de propósitos. Tal unidade gera coesão, comprometimento organizacional e lealdade, fatores fundamentais para a orientação do comportamento.

A cultura organizacional cria um senso de identidade e facilita o comprometimento com os objetivos que se sobrepõe aos interesses individuais, sendo extremamente importante para a vida militar e para a liderança.

Durante os quatro anos de formação, os Aspirantes participam de atividades que enaltecem os heróis da

Marinha do Brasil, reforçando os vínculos com a cultura organizacional, privilegiando a aquisição e o aprimoramento da linguagem marinheira, como forma de identificação dos membros com a cultura organizacional.

As atividades curriculares e extracurriculares da Escola Naval, como forma de inserção de um aluno em uma cultura organizacional específica, oferecem um sentimento de pertinência e profundo significado comum aos mesmos.

A identidade profissional é formada através do currículo e num nível mais elevado pode-se inserir um indivíduo em uma cultura organizacional específica através da elaboração criteriosa do currículo com o objetivo claro de atender aos interesses da instituição.

Nesta visão, a educação – e em particular o currículo – apresenta-se como uma forma institucionalizada de transmitir a cultura de uma sociedade, em particular de uma parcela da sociedade. O currículo deixa de ser um elemento neutro de transmissão do conhecimento social para ser visto como um elemento vinculado a formas específicas e contingentes de organização da sociedade e da educação.

Destacar, entre as múltiplas possibilidades, uma identidade ou subjetividade como sendo a ideal é uma operação de poder. Este poder é manifestado na construção do currículo uma vez que, especificamente para a Marinha do Brasil e para a Escola Naval, espera-se que o Oficial formado atenda ao perfil traçado. Neste caso estudado, o perfil não é generalizado, é específico para a Marinha do Brasil, para suas diversas Organizações Militares onde os Oficiais formados pela Escola Naval irão desempenhar suas funções.

O currículo da Escola Naval, através de suas diversas disciplinas e atividades extraclasse, presta-se a inserir os alunos em uma Cultura Organizacional única e específica, funcionando como um poderoso aglutinador, perpetuando tradições e valores e, ao mesmo tempo, incorporando a natural e inevitável evolução.

BIBLIOGRAFIA

- AZEVEDO, M.C. *Comunidades Eclesiais de Base e Inculturação da Fé*. São Paulo: Ed. Loyola, 1986.
- BARBOSA, L.M.S. *A Psicopedagogia no Âmbito da Instituição Escolar*. Curitiba: Ed. Expoente, 2001.
- BOSSA, Nádía A. *A Psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da prática*. 3ª Edição. Porto Alegre: Artes Médicas, 2007.
- BRASIL. MARINHA DO BRASIL. *Vade Mécum Naval*. 2007.
- BRASIL. ESCOLA NAVAL. *Currículo*. Rio de Janeiro. 2008.
- _____. *Normas do Comando do Corpo de Aspirantes-I 4ª Revisão*. 2008.
- _____. *Normas para os Cursos de Graduação da Escola Naval*. 2008.
- HALL, Richard H. *Organizações, estruturas, processos e resultados*. São Paulo: Pearson, 2004.
- JOHANN, Silvio Luiz. *Gestão da Cultura Corporativa: como as organizações de alto desempenho gerenciam sua cultura organizacional*. São Paulo: Saraiva, 2004.
- KANAANE, Roberto. *Comportamento Humano nas Organizações: O homem rumo ao século XXI*. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 1999.
- MOREIRA, A. F. B. & SILVA, T. T. *Sociologia e Teoria Crítica do Currículo: uma introdução*. In MOREIRA, Antônio Flavio B & SILVA, Tomaz Tadeu. *Currículo, Cultura e Sociedade*. 9ª edição. São Paulo: Cortez, 2006.
- _____. *O Campo do Currículo no Brasil: os anos noventa*. In CANDAU, Vera Maria (org.). *Didática, Currículo e Saberes Escolares*. 2ª edição. São Paulo: Cortez, 2006.
- PAÍN, Sara. *Diagnóstico e tratamento dos Problemas de Aprendizagem*. Porto Alegre, Artes Médicas, 1985.
- ROBBINS, Stephen Paul. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson, 2004.
- SILVA, T. T. *Documentos de Identidade: uma introdução às Teorias do Currículo*. 2ª edição. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.



CASNAV

Centro de Análises de Sistemas Navais

O Centro de Análises de Sistemas Navais (CASNAV), criado em 1975, é uma organização militar da Marinha do Brasil (MB) subordinada à Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação da Marinha (SecCTM). Tem como propósito contribuir para o aprimoramento do processo decisório e do emprego de meios e sistemas da MB. Para tanto, faz extenso uso da Pesquisa Operacional, da Análise de Sistemas, da Engenharia de Sistemas, da Informática, da Estatística e das tecnologias que asseveram segurança à informação, tais como a criptologia.

Centro de Excelência e Gestão Empreendedora

A obtenção da certificação ISO 9001:2000, pela *Lloyd's Register Quality Assurance*, no escopo - o Planejamento de Avaliação Operacional e Análise de seus Resultados; o Desenvolvimento de Sistemas Criptográficos e Avaliação de Segurança da Informação para Sistemas Computacionais; e o Planejamento de Desenvolvimento de Software, a premiação, junto com a Diretoria de Administração da Marinha (DAAdM), no 8º Concurso de Inovação na Gestão Pública Federal, pelo projeto Sistema de Gerência de Documentos Eletrônicos da Marinha (SiGDEM), e o reconhecimento no Prêmio Nacional de Gestão Pública nos Ciclos 2004, 2005 e 2007, têm demonstrado o reconhecimento da qualidade dos serviços e produtos. A manutenção de um índice de satisfação dos clientes superior a 90% nos últimos anos, corrobora nosso esforço de qualidade.