

SOCIALIZAÇÃO E TRABALHO: ESCOLA E PRODUÇÃO CAPITALISTA*

Jacques R. Velloso**

INTRODUÇÃO

O que as escolas produzem? A resposta do educador vem imediata: habilidades cognitivas, psicomotoras e socialização. Os sociólogos e cientistas políticos, analistas do processo educacional, dariam ênfase ao papel socializador das instituições escolares; os economistas da educação de índole ortodoxa destacariam as habilidades cognitivas, tidas como úteis para a produtividade do trabalhador. Respostas deste tipo, embora revelem as preferências intelectuais do profissional, são apenas um começo. Interessa saber qual a natureza da socialização que ocorre nas instituições escolares, que tipo de habilidades cognitivas são desenvolvidas, e para que sociedade.

Interessa aqui buscar a resposta a uma questão específica: qual a natureza da socialização desenvolvida pelas escolas e quais atributos de personalidade são demandados pelo mercado de trabalho. No esboço de resposta que é objeto deste texto, estudam-se alguns aspectos das relações entre escola e trabalho. Ênfase é dada ao exame da organização

social da produção capitalista e dos traços de personalidade funcionais para esta organização.

O desenvolvimento deste modelo conceitual simplificado das relações entre educação e trabalho não tem pretensões de originalidade. Exceção é feita quando de sua aplicação a casos específicos do panorama educacional do país. Nestas situações o esquema conceitual é útil para integrar alguma evidência fragmentária que vem sendo colhida por pesquisas várias. O enfoque adotado constata a relevância do papel socializador da escola para a estrutura de emprego de uma sociedade como a brasileira, embora a literatura na área tenha tradicionalmente dedicado atenção à "formação de recursos humanos", esta entendida sobretudo como o desenvolvimento de habilidades cognitivas para o processo produtivo. A utilidade do enfoque ainda se manifesta no exame de certas características da reforma educacional do 1º e 2º graus, revelando aspectos que não têm recebido a merecida atenção.

A ORGANIZAÇÃO SOCIAL DA PRODUÇÃO

No estudo das relações entre educação e trabalho é conveniente uma caracterização preliminar dos modos de produção dominantes em sociedades de economia capitalista. Acompanhando a Revolução Industrial, surgiram duas tendências básicas no desenvolvimento destas sociedades. As unidades de produção anteriormente caracterizadas por um emprego autônomo ou familiar, freqüentemente artesanal, evoluíram para o trabalho essencialmente assalariado. Ao mesmo tempo, assistiu-se ao desenvolvimento de grandes empresas privadas e à expansão do serviço público, caracterizados por uma organização burocrática, onde despojavam dois traços fundamentais. Primeiro, as tarefas desempenhadas pelo trabalhador tenderam a uma crescente simplificação, geralmente aumentando com o tamanho da empresa.* A esta simplificação das ta-

* O presente texto é uma versão revista e ampliada da apresentação feita na mesa-redonda sobre Educação e Trabalho, na 31ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), em Fortaleza, julho de 1979. Agradecemos os comentários de Eni Barbosa a uma versão anterior deste trabalho, embora sem comprometê-la com as falhas e omissões que permaneçam.

Transcrito de: EDUCAÇÃO & SOCIEDADE, Campinas, 2(7): 141-57, set./1980.

** Professor da Universidade de Brasília.

* As linhas de análise empregadas a seguir estão calcadas nas de Levin (1978).

refas correspondeu seu caráter rotineiro, demandando pouca originalidade ou iniciativa, que diminuíram na razão direta de sua natureza elementar. Segundo, o trabalho organizou-se de forma crescentemente hierárquica. Redefiniram-se papéis e responsabilidades, onde o trabalhador passou a subordinar-se a capatazes, estes a supervisores, que por sua vez respondiam perante gerentes, continuando a linha de comando de produção até o seu topo. De forma análoga à simplificação e à rotina, a complexidade hierárquica tendeu a aumentar com o tamanho da empresa.

O fracionamento das tarefas em unidades predominantemente pequenas, autônomas e rotineiras, assim como a organização do trabalho em uma hierarquia de crescente complexidade, resultaram fundamentalmente na ausência de controle do processo produtivo por parte do trabalhador. A ele coube o papel de uma pequena unidade participante de um processo de produção relativamente complexo, definido pela tecnologia e pelas normas e regulamentos da empresa. Esse papel leva-o a desconhecer o processo na sua totalidade. O papel-que lhe é atribuído, associado a esta ignorância, diminui seu potencial de questionamento das normas e recompensas da organização produtiva, assim como da própria forma assumida pela organização. Este conjunto de características teria surgido, no desenvolvimento capitalista, como um mecanismo natural de controle do processo de produção e da mão-de-obra.

A organização do trabalho numa hierarquia: com normas e papéis bem definidos e a resultante inserção do trabalhador num processo produtivo que ele não domina têm duas conseqüências naturais. Primeira, o empregador adquire maior capacidade de controle sobre a produção e sobre o empregado. Segunda, este controle permite extrair da mão-de-obra empregada maior quantidade de trabalho. Por outro lado, diante da impossibilidade de ganhar o controle do processo de produção, certos grupos de trabalhadores têm interesse na perpetuação da hierarquia na empresa. Isto porque a hierarquia define miniescalas de promoção, com melhorias de salário ao longo do tempo. Além disso, a promoção frequentemente se dá por critérios outros que não o da produtividade —

como o de antiguidade* — e assim a permanência das normas de progresso funcional resguarda o trabalhador de uma possível competição por aumentos dos padrões de produtividade vigentes.**

A análise do que produz o sistema escolar pode ser feita a partir de suas funções historicamente observáveis. Poder-se-ia postular que a escola busca preparar cidadãos para a vida em sociedade. Nesta busca, diante do objetivo da eficiência nas relações entre escola e sociedade, uma de suas funções seria preparar para o mundo do trabalho. Haveria então a procura de uma correspondência entre educação e trabalho. Ora, este trabalho é desempenhado, nas sociedades objeto de nossa análise, em uma organização capitalista do processo de produção, cujos traços básicos esboçamos acima. Postula-se então que as funções da escola correspondem essencialmente às necessidades do modo capitalista de produção.

O DESENVOLVIMENTO DE ATRIBUTOS DE PERSONALIDADE

Em sua função socializadora, a escola desenvolve traços de personalidade compatíveis com a estrutura de emprego na sociedade, diferenciando-se por classe e grupo social. Qual a natureza destes atributos de personalidade e por que seriam eles funcionais para o processo capitalista de produção? A resposta a estas perguntas está na análise da própria organização deste processo produtivo.

Os propósitos dos empregadores numa economia capitalista podem ser descritos segundo duas grandes categorias (Bowles, 1973). A busca da eficiência técnica no processo produtivo é objetivo que já faz parte integrante dos livros-texto de economia e é condição para a maximização dos lucros. Ao lado deste, embora usualmente não integrem os manuais da ciência econômica, estão os objetivos de manutenção do controle do

* Nossa análise da evidência em cinco grandes firmas dos setores da indústria e serviços no Rio de Janeiro, a partir dos dados de Moura Castro e Mello e Souza (1974), confirma a hipótese relativa ao papel da antiguidade na firma, indicando que ela influi positivamente no salário do trabalhador, mantendo-se constante os anos de experiência (Velloso, 1975).

** Veja-se a discussão em Carnoy (1978).

processo produtivo e o de legitimação da estrutura de autoridade e das relações de propriedade na empresa. Este último está relacionado à função de certificação da escola e sua análise foge ao âmbito do presente trabalho. Aqui importa o controle social do processo produtivo e seus vínculos com o papel socializador da escola. Este objetivo define-se a partir das relações entre empregados e empregadores. Os primeiros vendem sua força de trabalho no mercado como forma de obtenção de renda, e os segundos — comprando os serviços desta mão-de-obra — buscam transformá-los na maior quantidade possível de trabalho efetivamente realizado. Daí a necessidade de sistemas de controle social. A manutenção do controle do processo produtivo não significa apenas o desenvolvimento ritmado e previsível das atividades na linha de produção ou na administração da empresa, mas também e sobretudo a tradução da força de trabalho em tarefas efetivamente desempenhadas.

As relações de trabalho na empresa podem ser analisadas tanto do ponto de vista dito técnico como do ponto de vista social.* Na primeira perspectiva predomina a preocupação com a produtividade como função das habilidades cognitivas adquiridas na escola e/ou no próprio emprego. Esta perspectiva diz respeito à função da escola como produtora de habilidades cognitivas e vocacionais. A segunda está centrada em torno da análise das relações sociais de produção: como está socialmente organizado o processo produtivo, e que atributos de personalidade são compatíveis com esta organização.

Na organização do processo produtivo de empresas de uma economia capitalista, esboçada na seção 2, interessam suas duas características básicas: a divisão hierárquica do trabalho e a fragmentação em tarefas pequenas e relativamente independentes. Face a estas condições, a integração do trabalhador no processo produtivo não se dá ao nível de participação num projeto que lhe é próprio, mas ao nível de simples associação como peça de um sistema maior que não lhe pertence. Dito de outra forma, nas relações sociais de produção na empresa capitalista há, por um lado, ausência de controle do trabalhador sobre o processo

* Para uma breve análise destas diferenças veja-se, por exemplo, Edwards (1976).

produtivo e, por outro, uma dissociação entre suas necessidades humanas e a tecnologia e o tipo de trabalho realizado.*

É este o contexto que define os traços básicos de personalidade para um eficaz desempenho do trabalhador na empresa. É este o contexto que delimita os atributos a serem desenvolvidos pela escola através da socialização.** Neste processo, é importante sublinhar que os indivíduos não são identicamente socializados para as mesmas posições no mundo do trabalho. Na hierarquia das organizações produtivas estão previstos papéis diferenciados para posições distintas. Assim, o produto das escolas contribui para diferenciar os trabalhadores que desempenharão esses papéis, reforçando as desigualdades decorrentes da classe social de origem. (Behn e outros, 1976.)

Relações de Produção e Traços de Personalidade — A título de classificação preliminar e ilustrativa poderiam ser alinhadas três grandes categorias desses atributos de personalidade. A primeira envolve atitudes de subordinação à autoridade e de disciplina no trabalho, adequadas sobretudo para a mão-de-obra nos níveis inferiores da hierarquia, geralmente possuidores de baixo nível de escolaridade e oriundos das classes baixas da população. À eficiência do processo produtivo convém que o trabalhador respeite a hierarquia na empresa, seguindo as normas do trabalho por ela estabelecidas, ainda que criadas independentemente de sua vontade ou desejo. Contrapondo-se às atitudes de subordinação e disciplina está o espírito de iniciativa, desejável para as posições profissionais ou técnicas de alto nível, para cargos de gerência e direção, usualmente ocupados por indivíduos com escolaridade relativamente elevada e oriundos de classe social de igual nível. Nos cargos intermediários de supervisão deseja-se alguma dose de iniciativa, que diminui na razão direta da

* Estas características são mais amplamente discutidas por Gintis (1971).

** Note-se que a ênfase na escola como agente socializador não diminui a importância que tem a família, o próprio emprego e demais experiências fora destas instituições na formação de hábitos, atitudes e valores. A análise que se fará apenas destaca a importância da escola como agente socializador que desenvolve e reforça atributos de personalidade inicial e diferencialmente inculcados pela família segundo sua classe social.

proximidade da linha de produção, ao mesmo tempo em que ganha relevância a capacidade de seguir normas.

A segunda categoria dos traços de personalidade necessários para a hierarquia do processo produtivo envolve desde os hábitos que revelam, em confiabilidade, até a capacidade de internalizar os objetivos e valores da organização. Da mesma forma que na categoria anterior, aqui também as diferenças relacionam-se à posição ocupada na hierarquia, à educação e classe social de origem. Por hábitos que revelam confiabilidade entendem-se os comportamentos que transcendem a simples aceitação das regras específicas da organização, resultando em ações de acordo com o espírito destas normas. "Neste sentido, o comportamento adequado do trabalhador implica desempenhar suas tarefas de modo confiável, predizível" (Edwards, 1976:58). Estes hábitos, se desejáveis para o trabalhador em geral, tornam-se característica indispensável dos ocupantes de cargos de supervisão ou de nível mais elevado. Já a internalização dos objetivos e valores da organização traduz-se por um espírito de lealdade e por um comprometimento íntimo com a empresa, assim como em elevado grau de autocontrole. Este atributo é exigível sobretudo dos indivíduos que ocupam cargos de direção e chefia.*

Na terceira categoria está a capacidade de responder a incentivos de organização, tais como as possibilidades de promoção, ou às sanções da empresa, tais como as ameaças de demissão. Esta categoria é mais geral que as anteriores e de fato é veículo reforçador dos comportamentos nelas incluídos.

A categoria também pode ser definida a partir de atitudes de motivação por recompensas extrínsecas. Essas atitudes são uma função da pró-

* Contudo, não se interpretem as características esboçadas como exclusivas de certas posições na hierarquia. As relações entre aquelas e estas, sugeridas no texto, indicam a predominância de determinados traços em certos cargos e a maior ou menor relevância dos primeiros para os segundos. Como se verá adiante, resultados de pesquisa empírica na área implicitamente sugerem que trabalhadores manuais qualificados exibem alguns componentes de atributos característicos de níveis mais elevados da hierarquia, embora provavelmente em grau pouco acentuado.

pria natureza das relações no trabalho. As características destas relações são determinadas por critérios de lucro e eficiência técnica, que pouco ou nenhum valor intrínseco possuem para o trabalhador. A ausência de controle sobre o processo produtivo e sobre os atributos de seu trabalho tem por conseqüência a falta de gratificação e recompensa pessoal para os trabalhadores. Este contexto exige que "para uma atividade consciente e eficiente [eles] sejam motivados através de recompensas externas ao próprio trabalho: dinheiro ou posição na hierarquia". (Gintis, 1971:276)

Da mesma forma, postula-se que na estrutura de relações sociais da escola, reproduzindo aquelas do ambiente de trabalho, a atividade de aprendizagem se desenvolva sobretudo através de recompensas extrínsecas. Predomina a falta de interesse intrínseco do aluno no processo de aprendizagem e no objetivo deste processo, a posse do conhecimento. Nas experiências escolares, o estudante aprende "a operar eficientemente... num ambiente educacional alienado onde as recompensas são sempre externas: notas, lugar na turma e a ameaça de reprovação" (*ibid*). Os exercícios escolares são no mais das vezes vistos como um "dever", sem valor intrínseco para quem o executa, de vez que o resultado buscado é a boa qualificação; "o boletim funciona como um equivalente (no sentido figurado) do salário: a boa classificação, como o salário, é a recompensa pelo trabalho executado". (Baudelot e Establet, 1975:242)

As notas concedidas na escola dependem das habilidades cognitivas, mas também dos atributos de personalidade. A análise das correlações entre as médias das notas dos alunos e esses dois conjuntos de variáveis, no estudo de Bowles e Gintis (1976), confirma essa hipótese. Em seus resultados, relativos a uma escola secundária de Nova Iorque, o primeiro conjunto de características produziu uma correlação múltipla de 0,77, enquanto estas últimas resultaram num valor bastante próximo: 0,63. Estes resultados poderiam apenas sugerir o óbvio — alunos mais dedicados, persistentes e motivados obtêm melhores notas.

Entretanto, a continuação da análise revelou um padrão de recompensas condizente com as sanções e reforços predominantes no mundo do

trabalho. Eliminados o efeito das variáveis cognitivas sobre as notas, os únicos traços penalizados pela escola "são exatamente aqueles incompatíveis com a aceitação da divisão hierárquica do trabalho — criatividade, independência e agressividade" (p. 136). Os atributos recompensados pelas notas incluem a facilidade em aceitar ordens, hábitos de confiabilidade, identificação com a escola e atitudes favoráveis a motivações externas, além de outros como perseverança e pontualidade.*

Em suma, a evidência é altamente sugestiva do papel da escola no desenvolvimento de traços compatíveis com as características da organização burocrática da produção capitalista. As notas, reforçando comportamentos de acordo com esses traços induzem ao seu desenvolvimento e fixação. Mas as notas não consistem no principal veículo de socialização escolar. É ao ambiente das escolas, como um todo, que cabe esta função. Os alunos têm horários rígidos de entrada e saída, são submetidos a um extenso conjunto de outras normas que regem a vida escolar, sentam-se em uma sala de aula onde o professor tem, entre outras, a responsabilidade de supervisionar e moldar os comportamentos não-cognitivos dos educandos. À divisão hierárquica do trabalho fora da escola corresponde igualmente uma hierarquia no sistema escolar: diretor, secretário, professor, aluno.

Socialização e Trabalho: Alguma Evidência — Estudos sobre as relações entre educação e renda, ou entre traços de personalidade e avaliação do trabalhador pelo supervisor, dão apoio à proposta teórica de funcionalidade dos resultados da socialização escolar para o trabalho nas empresas capitalistas. A conhecida correlação entre educação e salário é frequentemente tida como uma consequência das habilidades cognitivas

* A eliminação ou controle estatístico dos efeitos das variáveis cognitivas foi realizado através da estimativa de correlações parciais, onde foram mantidos constantes o QI e o desempenho em testes SAT (*Scholastic Achievement Tests*) de Expressão Verbal e Matemática. A criatividade, a independência e a agressividade apresentaram correlações parciais negativas entre $-0,33$ e $-0,27$. Os traços recompensados positivamente, mencionados no texto, tinham correlações parciais (também com a média de notas) variando entre $0,42$ e $0,29$. Todas as correlações eram significativas ao nível de 5% ou menos (Bowles e Gintis, *cit.*: 302).

vas do trabalhador sobre sua capacidade produtiva e, por esta via, sobre a renda. Entretanto, há evidências sugerindo a primazia da dimensão afetiva nas características dos trabalhadores.

A análise de Gintis (1971) indica que o efeito dos anos de escolaridade sobre a renda sofre reduções apenas diminutas quando são controladas (estatisticamente) as habilidades cognitivas do indivíduo.* Sua resenha de nove estudos revela que, realizado esse controle, o efeito da educação diminui apenas entre 4% e 35%, com uma tendência central de pouco mais de 10%. Esta evidência preliminar a respeito da importância, para o trabalho, das características não-cognitivas antes descritas, encontrou respaldo em análises ulteriores.

Em grandes empresas de uma área metropolitana dos EUA, Edwards (1976) avaliou as características comportamentais dos empregados a partir de entrevistas com seus companheiros.** O resultado da análise fatorial das escalas multidimensionais sugeriu aquelas características acima arroladas: obediência a normas, hábitos de confiabilidade e internalização de normas e valores. Em seu estudo foi confirmada a hipótese de que o sistema institucionalizado de controle social, existente nas empresas e no estado capitalista, se vale de critérios como promoção e salário para recompensar os atributos de personalidade funcionais para o ambiente de trabalho. Duas variáveis dependentes foram utilizadas: uma medida de salário e a avaliação do desempenho dos empregados, feita

* O procedimento utilizado é de concepção simples. Estimam-se os efeitos da educação sobre a renda através de uma equação de regressão e, em seguida, introduz-se na função uma variável indicadora de habilidades cognitivas (como um teste de inteligência). Compararam-se então os efeitos de escolaridade num e noutro caso, através dos valores de coeficientes da variável educação. Uma pequena redução neste coeficiente, após a introdução da variável cognitiva, indica que o efeito da educação sobre a renda se dá sobretudo através das características afetivas.

** Amostra de firmas dos setores terciários (lojas e hotéis) e secundário (indústrias têxtil e mecânica) no Grande Rio e na Grande São Paulo, envolvendo 720 empregados e 60 empregadores.

pelos supervisores.* Os atributos de personalidade revelaram efeitos significativos e substanciais sobre ambas as variáveis dependentes, dando apoio ao modelo de controle social.

Resultados mais completos de Edwards, referidos por Bowles (1973)** informam que "o respeito pelas regras era mais importante nos níveis mais baixos da hierarquia, a confiabilidade destacava-se nos níveis intermediários, e a internalização de normas eram um melhor preditor da avaliação do supervisor nos níveis hierárquicos mais elevados" (p. 351). Essa graduação está de acordo com o modelo da importância diferenciada dos traços de personalidade segundo o nível ocupado na hierarquia.

Socialização e Trabalho: Evidência Brasileira — A evidência disponível através de investigações realizadas no Brasil também revela a funcionalidade dos traços comportamentais em discussão. Exemplo importante é a análise dos critérios de contratação na indústria de Salvador e no adjacente Centro Industrial de Aratu, conduzida por Lima (1979).*** Nas empresas da área, após o processo de recrutamento e seleção, o traba-

lhador geralmente passa por um período de observação antes de sua contratação definitiva. Nesta, a pontualidade, a motivação/interesse, o respeito à hierarquia e a "disponibilidade", nessa ordem, são os critérios de maior importância. A motivação é entendida como o interesse em produzir; a "disponibilidade", pela propensão a cumprir ordens e executar tarefas sempre que for da conveniência da firma. Note-se a semelhança entre a conceituação deste atributo e a dimensão representada pelos hábitos de confiabilidade, antes aludida. De modo análogo, o respeito à hierarquia provavelmente pode ser interpretado de forma bastante similar à capacidade de obediência às normas da empresa.

O esquema conceitual que procura explicar a correspondência existente entre determinados comportamentos do trabalhador e a organização produtiva de empresas capitalistas prevê uma diferenciação por nível hierárquico. Certos atributos seriam mais relevantes nos níveis inferiores da hierarquia, outros nos níveis mais elevados. Os resultados de Lima tendem a confirmar esta hipótese.

Nas categorias ocupacionais mais altas das indústrias de Salvador, incluindo técnicos de nível superior e médio e pessoal administrativo qualificado, são mais diversificados os critérios de contratação definitiva. Nessas categorias também têm relevância a criatividade e iniciativa e, em grau menor, as boas maneiras, a aparência, a autoconfiança, além de outros atributos. Para os técnicos de nível superior, por exemplo, a criatividade e a iniciativa equiparam-se ao destaque que assume a pontualidade.* Mas para as categorias ocupacionais inferiores a situação é diversa. Concentram-se em um número relativamente pequeno de comportamentos os atributos demandados do pessoal administrativo e auxiliar à produção (não-qualificado), dos operários não técnicos qualificados e dos operários não-qualificados. Nesse grupo de ocupações, há uma predominância nítida daquelas quatro características apontadas pela pesquisa como mais importantes para a contratação definitiva. A pontualidade, o interesse em ser produtivo (motivação/interesse), o respeito à hierarquia, a predisposição para o cumprimento de ordens e para a

* Ambos atributos alcançam 63% das respostas. Os atributos não são mutuamente exclusivos (Lima, 1979, resultados à p. 18).

* O autor reconhece as limitações de um modelo de regressão múltipla para testar sua proposta teórica. Naquele, supõe-se que os efeitos são unidirecionais. Nesta, a causalidade proposta é bidirecional: o salário e a avaliação do supervisor são estímulos, mas também reforços para os comportamentos desejados. Esse tipo de problema, entretanto, não invalida o teste empregado nem seus resultados. Os coeficientes de regressão (padronizados) avaliam os efeitos daqueles comportamentos sobre o reforço e estes mostraram-se estatisticamente significativos.

** Veja-se também Edwards (1975, especialmente p. 12-3).

*** Sua análise envolve muito mais do que apenas os critérios de contratação, mas aqui é mais reveladora a influência dos atributos de personalidade do trabalhador. Além de examinar as condições de recrutamento, seleção e contratação definitiva, treinamento, aumento de salário, promoção, afastamento ou demissão, o estudo analisa "processos de controle de mão-de-obra", testando as relações entre o mercado interno/externo de trabalho, nível ocupacional e tamanho da empresa. A amostra inicial consistiu em 100 firmas industriais em Salvador e 20 firmas no Centro Industrial de Aratu, representativas da indústria de transformação na área. Nos resultados apresentados foram excluídas 20 firmas do primeiro grupo, e que possuíam menos de 10 empregados.

execução de tarefas têm inequívoca superioridade sobre os demais comportamentos.

Em suma, e apesar da liberdade concedida ao empregador para enumerar as características por ele julgadas relevantes, configura-se nesses resultados um padrão de respostas bastante condizente com as propostas teóricas em discussão. Na demanda pela mão-de-obra, exigem-se do trabalhador atributos de personalidade que se coadunem com as características básicas das relações sociais de produção na empresa capitalista. Nessa organização, os papéis se definem a partir de uma hierarquia a ser respeitada a bem da eficiência do processo produtivo e portanto da maximização dos benefícios para o empresário. Assim, exigem-se traços de personalidade diferenciados segundo a posição ocupada pelo trabalhador.

Embora de forma menos pormenorizada e sistemática, o estudo de Guidi e Duarte (1976) também ressalta a dimensão afetiva nos elementos componentes da demanda pela mão-de-obra. Buscando identificar origens de um descompasso entre o que a escola oferece e o que exige o mundo do trabalho os autores entrevistaram empregados e empregadores no comércio e na indústria no Rio de Janeiro.* Em suas palavras, resumindo a visão dos empregadores quanto às características exigidas do trabalhador:

"Além de se limitarem a citar um número relativamente pequeno de temas no campo dos conhecimentos desejados, os empregadores deram maior ênfase a aspectos comportamentais... atributos como lealdade, pontualidade, asseio, obediência e prestimosidade contam mais do que a bagagem de conhecimentos gerais portada pelos empregados" (p. 51, grifo nosso).

* Amostra de mais de 5 000 empresas da indústria e do comércio no Rio de Janeiro, incluindo-se, respectivamente, 20 e 10 ocupações específicas. Predominaram na amostra as ocupações manuais qualificadas e semiquilificadas, ao lado de algumas ocupações não manuais de rotina. A amostra foi estratificada pelo tamanho da firma, e compreendeu desde pequenos negócios até empresas com 1 000 empregados e mais.

É interessante notar a correspondência entre alguns dos atributos, mencionados como relevantes pelos supervisores analisados por Edwards, e os referidos pelos empregadores entrevistados por Guidi e Duarte: a internalização de normas e valores da empresa naquele caso e a lealdade neste; a obediência a normas na amostra de Boston e a obediência na amostra do Rio de Janeiro. De fato, os vários resultados do levantamento carioca mostram a importância que os empregadores concedem às características não-cognitivas do empregado, funcionais para a organização produtiva. Aqueles, ao descreverem as razões de sua satisfação com o desempenho do empregado, indicam a "consciência das responsabilidades" em 86% das respostas. De forma coerente com os motivos da satisfação, dentre as causas predominantes na dispensa dos empregados, destacam-se traços como (a insuficiência de) responsabilidade, assiduidade e pontualidade, com 50% a 70% das respostas. Ademais, e à exceção de uma categoria genérica como "produtividade" (ou sua ausência), nenhuma dimensão cognitiva foi explicitamente mencionada como motivo de satisfação do empregador ou de demissão do trabalhador.*

Ainda no Rio de Janeiro, e também em São Paulo, há evidência adicional análoga à anterior. A análise preliminar do depoimento de empregadores na indústria e comércio desses centros urbanos, realizada por Agarez (1978)*, indica a importância de alguns atributos de personalidade, em resultado semelhante ao de outras investigações. Nos processos de recrutamento, seleção e promoção da mão-de-obra, a "dedicação" e o "relacionamento na firma" são fatores de peso. Observe-se que as "dificuldades de relacionamento" também foram mencionadas pelos

* Os motivos de dispensa não são mutuamente exclusivos. Além disso, o empregador não distinguiu entre características específicas e gerais dos empregados. Assim, uma insuficiente "produtividade", presumivelmente resultante de características afetivas e de alguns outros fatores, aparece como alternativa apontada em cerca de 50% das respostas. Quanto às razões da satisfação com a mão-de-obra, outra categoria genérica, "bom rendimento no trabalho", provavelmente função de "consciência das responsabilidades" e de outras variáveis, aparece em 90% das respostas.

** Amostra de firmas dos setores terciário (lojas e hotéis) e secundário (indústrias têxtil e mecânica) no Grande Rio e na Grande São Paulo, envolvendo 720 empregados e 60 empregadores.

empregadores na amostra de Guidi e Duarte (*cit.*). Embora esta razão de dispensa de empregados tivesse importância bem menor (cerca de 15% das respostas) do que as antes aludidas, ainda assim consistia num dos motivos predominantes da demissão, sobrepondo-se à pequena frequência da larga variedade de outros motivos.

ESCOLA E TRABALHO: CONTRADIÇÕES E CONCLUSÕES

A análise dos papéis desempenhados pela escola ressaltou sua correspondência com as necessidades do modo capitalista de produção. As linhas básicas do raciocínio destacaram sua funcionalidade para a reprodução dos processos de produção, mas ignoraram que historicamente a evolução do sistema educacional e de suas relações com a sociedade gera contradições nesse relacionamento. Estas provocam uma deterioração da correspondência, levando a reformas destinadas a amortecer as contradições.

Um Caso Exemplar — Uma das contradições exemplares — porque básica — diz respeito às divergências entre o volume de produção do sistema educacional e as necessidades da hierarquia no mundo do trabalho. Não se trata dos afamados “gargalos de estrangulamento nas necessidades de mão-de-obra qualificada”, tão familiares aos textos tradicionais de planejamento educacional, mas do oposto, da supereducação.* A rápida expansão do ensino superior, na maioria dos países desenvolvidos, e também nos países em desenvolvimento cujo sistema educacional básico já alcançou grande fração da população urbana, resulta em contradição com as necessidades da hierarquia do sistema produtivo.

Pressões sociais para a expansão das matrículas são geradas pela ideologia da educação equalizadora, postulante da escola como veículo de mobilidade social. Inicialmente estas pressões se concentram ao nível da educação básica e secundária, posteriormente deslocando-se para o ensino superior. Os empregos então ocupados pelos egressos deste nível caracterizam-se por renda e prestígio elevados. Há, na hierarquia

de produção, um pequeno número destes empregos e um grande número de posições de baixo prestígio e renda.

Como resultado das pressões para o aumento das matrículas na educação superior, os novos graduados vêem-se obrigados a aceitar empregos com salários mais baixos, menor *status* e diminuída responsabilidade. Estes fatores geram frustração no trabalhador e representam um potencial de perturbação da eficiência do processo produtivo, além de afetarem o mecanismo de legitimação interna das relações sociais de produção.

As elevadas taxas de crescimento do ensino superior na década passada, no Brasil, estariam gerando o tipo de contradição discutido. Estudando a reforma do ensino de 1ª e 2ª graus no Brasil, Cunha (1975) lhe atribui o papel de servir de freio à expansão do ensino superior. Este estaria crescendo a taxas excessivamente elevadas, resultando em indesejáveis pressões sobre o orçamento do Estado. Em sua análise, a profissionalização do 2º grau teria a função de provocar uma inflexão na curva de crescimento da educação superior. A redução na taxa de expansão desse nível de ensino seria causada pelo redirecionamento dos egressos do 2º grau. Eles agora teriam, com a profissionalização, condições mais propícias de emprego no mercado de trabalho. Neste sentido, sua análise caberia naquela perspectiva que interpreta as reformas educacionais como mecanismos de amortecimento das contradições entre a educação e a sociedade.

Socialização e Reforma — A profissionalização do 2º grau pretendia destinar-se a melhor preparar os egressos deste nível para o mundo do trabalho. Poder-se-ia ainda atribuir à reforma o intuito de reduzir as diferenças sociais que separavam o ensino técnico do acadêmico ou prope-dêutico. Seu insucesso, como atesta a legislação que lhe sucedeu, está freqüentemente centrado em explicações que sugerem dificuldades administrativas de modificação da rede escolar, insuficiência de recursos para a aquisição de equipamentos e inexistência de demanda. Esta última geralmente é justificada pelo preconceito quanto a atividades manuais e/ou de baixo prestígio em que implicariam as experiências educacionais propostas pela reforma.

* Veja-se a análise de Levin (1978:45-60).

À luz da análise das seções anteriores, esta última explicação ganha sentido renovado e adequado. Ademais, o papel socializador da escola sugere explicação adicional e de maior relevo.

A reforma incorreu em contradição, ela própria, ao prescrever uma profissionalização para o 2º grau. O sistema educacional, neste nível de ensino, já exerceu acentuada seleção sócio-econômica sobre os alunos. A eliminação de grande maioria dos estudantes de classe baixa se dá sobretudo a nível de 1º grau. O egresso do 2º grau, onde predominam as origens sociais mais altas, vem se destinando à universidade e não imediatamente ao mercado de trabalho. A ideologia da escola equalizadora e a promessa de mobilidade social resultam na demanda pela universidade através do 2º grau.* E os alunos de baixa condição social que logram alcançar este nível não constituem exceção. Ignoram que a estrutura de prestígio e de renda da hierarquia produtiva não está fadada a modificações profundas devido a uma acelerada expansão do sistema educacional.

A preparação para o mercado de trabalho contida na profissionalização supunha a relevância de habilidades cognitivas específicas para o desempenho numa variada gama de ocupações. Esta suposição, embora em consonância com a tradição de análises na linha dos investimentos em capital humano, choca-se com as demais propostas teóricas aqui discutidas, com a evidência apresentada e particularmente com a relevância da função socializadora da escola. Conquanto determinadas habilidades cognitivas adquiridas no 2º grau possam ter reflexo direto sobre a produtividade do trabalhador egresso deste nível, a eficiência no desempenho das tarefas em suas ocupações parece depender mais da aprendizagem no próprio trabalho do que do domínio de conteúdos de habilidades específicas como as que propunha a reforma. Assim, um(a) secretário(a) que domine adequadamente o português responderá melhor às exigências do serviço e da chefia. Um(a) caixa de banco, entretanto, não necessita exceder o domínio da aritmética do 1º grau, não se exigiria do almoxarife ou do assistente do departamento de pessoal conhecimentos de comunicação e expressão além daqueles usualmente obtidos

* Mesmo os "alunos" do ensino supletivo, candidatos à suplência, revelam idêntica aspiração (Velloso, 1978).

ao final do (antigo) ginásio. Mas para um eficiente desempenho do trabalhador o empresário viria a demandar familiaridade com a "rotina do serviço". E esta seria adquirida no próprio trabalho. Incluídos na rotina estão desde a localização física de outras seções da empresa até as práticas adotadas na firma e suas normas de funcionamento.

Neste aprendizado — e no cotidiano de sua ocupação — exige-se que o trabalhador tenha como ponto de partida o respeito pela hierarquia e a disposição em aceitar as normas da empresa, assim como em receber ordens que fazem parte de suas tarefas. É ainda conveniente que suas ações cotidianas se pautem por comportamentos de acordo com o espírito das normas e regulamentos da firma, e também com o sentido geral das ordens que usualmente recebe. Numa palavra, que esteja adequadamente socializado.

A legislação original da reforma, explicitamente enfatizando o domínio cognitivo, aparentemente ignorou a relevância da dimensão afetiva do produto escolar e sua funcionalidade para a empresa capitalista. A tentativa de transformação do currículo do 2º grau não modificava o processo de formação de hábitos, atitudes e valores compatíveis com a hierarquia da estrutura de emprego. Permanecendo essencialmente inalterado este processo e seu produto, continuava estável a satisfação da demanda por um complexo de características da mão-de-obra que é fundamental para o processo produtivo. A profissionalização não representava, para o empregador, mudança substancial no perfil do trabalhador. Esta era uma semente do insucesso da nova lei para o ensino de 2º grau.

A legislação que se sucedeu à reforma, como é sabido, retirou-lhe o caráter de profissionalização. Mas do mesmo modo que a reforma, deixou intocado o produto da função socializadora da escola. A ausência de protestos dos empresários contra a novíssima legislação testemunha a favor da relevância dessa função e da estabilidade do seu produto através das modificações legais sucessivamente adotadas.

Referências Bibliográficas

- AGAREZ, Isis. **Formação profissional no Brasil: a educação e suas implicações no mercado de trabalho.** CNRH/IPEA, Brasília, 1978 mimeo.

BAUDELLOT, Cristian & ESTABLET, Roger. *La escuela capitalista*. México, Siglo Veinteuno, 1975.

BEHN, William. et alii. School is bad; work is worse. In: CARNOY, Martin & LEVIN, Henry (orgs.). *The limits of educational reform*. Nova Iorque e Londres, Longman, 1976. p. 219-44.

BOWLES, Samuel. Understanding unequal economic opportunity. *American economic review*, 63: 346-58, maio 1973.

———. & GINTIS, Herbert. *Schooling in capitalist America*. Nova Iorque, Basic Books, 1976.

CARNOY Martin. *Segmented labor markets*: a review of the theoretical and empirical literature and its implications for educational planning. International Institute for Educational Planning, Paris, 1978. mimeo.

CUNHA, Luís Antonio. *Educação e desenvolvimento social no Brasil*. Francisco Alves, Rio de Janeiro, 1975.

EDWARDS, Richard. The social relations of production in the firm and labor market structure. In: EDWARDS, R., REICH, M., & GORDON, P. (orgs.). *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass.: D.C. Heath. p. 3-26.

———. Individual traits and organizational incentives: what makes

a good worker? *Journal of Human Resources*, 11: 51-68, Winter 1976.

GINTIS, Herbert. Education, technology and the characteristics of worker productivity. *American Economic Review*, 61: 266-79, maio 1971.

GUIDI, Maria Laís & DUARTE, Sergio. *Escolaridade e mão-de-obra industrial e comercial no Rio de Janeiro*. MEC-INEP, Rio de Janeiro, 1976.

LEVIN, Henry. *Workplace democracy and educational planning*. International Institute for Educational Planning, Paris, 1978. mimeo.

LIMA, Ricardo. *Educação, rendimentos e mobilidade ocupacional em Salvador, Bahia*. Apresentado no Seminário ECIEL, Colômbia, jul. 1979. mimeo.

MOURA CASTRO, Claudio & MELLO E SOUZA, Alberto de. *Mão-de-obra industrial no Brasil: mobilidade, treinamento e produtividade*. IPEA/INPES, Rio de Janeiro, 1974.

VELLOSO, Jacques. Exames de suplência: candidatos e rendimento em cinco capitais. *Cadernos de Pesquisa*, 27: 19-39, dez. 1978.

———. *Human capital and market segmentation: an analysis of distribution of earnings in Brazil, 1970*. Stanford University, 1975. (Dissertação de Ph.D.)