

KARABEL, Jerome. *The Chosen: The Hidden History of Admission and Exclusion at Harvard, Yale, and Princeton*. Boston, New York: Houghton Mifflin Company, 2005. 711 p.

Bruno Azevedo Moura*

A realidade social que envolve o universo dos processos seletivos é extremamente complexa. O livro *The Chosen: The Hidden History of Admission and Exclusion at Harvard, Yale, and Princeton*, de Jerome Karabel, publicado em 2005, trata, fundamentalmente, do desenvolvimento histórico dos processos seletivos criados por determinadas universidades de ponta nos Estados Unidos, tais como as experiências de universidades conhecidas pelos americanos como *The Big Three*, que inclui as universidades de Harvard, Yale e Princeton. Esse rótulo, que não foi empregado por acaso, subentende a presença de universidades que não apenas estão listadas como as primeiras instituições de ensino superior a serem constituídas nos Estados Unidos nos séculos XVII e XVIII, como também de instituições de ensino e pesquisa que alcançaram notória posição de prestígio e qualidade no contexto do desenvolvimento da sociedade e da cultura americana.

Escrito por um sociólogo americano professor da Universidade de Berkeley que possui outras obras científicas nessa área de pesquisa que versa sobre processos de desigualdade na educação superior, Karabel publicou valiosos livros na esfera desse assunto, a saber *Power and Ideology in Education* e *The Diverted Dream: Community Colleges and the Promise of Educational Opportunity in America*. *The Chosen* explica a trajetória de como os processos seletivos se modificaram e se aperfeiçoaram para se transformarem em instrumentos de recrutamento social e escolar mais meritocráticos diante das demandas internas e externas encaradas pelas universidades, sobretudo, no contexto do século XX. Enquanto por um lado as fontes de demandas internas envolvem a influência de atores como os docentes, discentes, associações no interior da universidade, *Board of Directors* e *Board of Overseers*, do outro, as demandas externas têm como protagonistas a influência e a opinião da sociedade civil e seus aparelhos de protestos, o Estado americano e os *alumni*. Entende-se por *alumni* aqueles que contribuem com doações pecuniárias ou aqueles que por qualidade de

* Bolsista do CNPq, mestrando em Sociologia na Universidade de Brasília (UnB) e pesquisador do Núcleo de Pesquisa sobre o Ensino Superior da Universidade de Brasília (NESUB). Endereço eletrônico: bruno_moura@hotmail.com.

discente ou docente ou outra categoria se vincularam à universidade.

No contexto da produção científica brasileira na área das ciências sociais, poucos são os estudos e pesquisas que dão atenção à possibilidade de existir estratégias universitárias que favorecem e dão preferência a determinados grupos sociais ou classes sociais. Mais escasso ainda são estudos que especulam e ratificam acerca da possibilidade de haver estratégias oriundas do sistema de ensino superior que beneficiem a formação de futuras elites nacionais e globais, fato que garante a manutenção de uma mesma ordem e de um mesmo discurso legítimo. Em pleno contexto de expansão e democratização do ensino superior no Brasil, essas ideias não pertencem ao quadro imaginário nem do senso comum brasileiro nem do conhecimento científico brasileiro. Contudo, *The Chosen*, apesar de não ter aparecido uma versão traduzida em português do livro, vai ao encontro de uma extensa bibliografia norte-americana cuja finalidade é investigar sobre dinâmicas sociais do universo da educação que promovam oportunidades e condições de vida desiguais. Nessa bibliografia americana, a prática do recrutamento social por intermédio de processos seletivos para entrar nas instituições de ensino superior tem sido pesquisado e compreendido como mecanismo gerador de situações de desigualdade. Além disso, essa discussão científica tem proporcionado estudos que averiguam a possibilidade de existir estratégias universitárias que dão preferência à admissão dos filhos de elites para manutenção de seu status institucional.

Por exemplo, Daniel Bell (2007) em seu livro *The Price of Admission: How America's Ruling Class Buys Its Way Into Elite Colleges – and Who Gets Left Outside the Gates* denuncia que os processos de seleção de admissão das universidades mais conhecidas dos Estados Unidos têm dado preferência aos membros da classe alta. Ele argumenta que os americanos asiáticos e os estudantes da classe média e da classe trabalhadora têm sido descartados e substituídos por estudantes brancos e ricos de classe superior que têm mais prestígio social. Ademais, Joseph Soares (2007), sociólogo da Universidade de Wake Forest, em sua obra *The Power of Privilege: Yale and America's Elite Colleges* problematiza a possibilidade das desigualdades nos processos seletivos serem frutos de atos e estratégias previamente tramadas e tece uma crítica com relação à percepção de que o processo de seleção em universidades como Harvard e Yale sejam unicamente baseada em mérito acadêmico.

Nesse contexto, Rick Fantasia (1991), professor de sociologia no Smith College de Northampton, Massachussets, também especula que o sistema educacional norte-americano prioriza os filhos da elite, garantindo não apenas que se matriculem em universidades

renomadas, como Harvard, Princeton e Yale, mas que encontrem nelas mecanismos de chegar a altos cargos da administração pública e posições de destaque no mercado internacional. O sociólogo americano explica que o sistema educacional norte-americano tem abandonado os princípios de concorrência e mérito – princípios que sempre sustentaram o conceito de democracia doméstica – para garantir que os filhos da elite tenham lugar cativo em universidades que reproduzem elites nacionais e internacionais. Diante disso, ele esclarece que além desse sistema ser capaz de reproduzir elites, normalmente, também é capaz de negar a existência de preferências concedidas e de negar que haja critérios de admissão subjetivos que dão preferência aos membros de classes superiores. Trata-se de estratégias aplicadas às escondidas, de forma legal e juridicamente legitimadas.

É nesse contexto acadêmico que o livro *The Chosen* formula suas preocupações e tece um problema peculiar às ciências sociais, explicitando que conquanto processos seletivos correspondem a interesses organizacionais, sociologicamente, eles também servem como instrumento prático para selecionar pessoas e o que elas oferecem tendo por base critérios que dependem dos valores e crenças sustentados por uma sociedade em um determinado momento sócio-histórico.

A seletividade, em síntese, serve para recrutar pessoas desejadas. Pode-se falar que essas pessoas são almeçadas por um sistema justamente pelo fato de possuírem um “patrimônio” ou um “bem” específico. Ou seja, trata-se de pessoas que se enquadram em um padrão determinado em que é avaliado alguns critérios desejados. A seletividade, portanto, emana da dominação de um certo grupo que tem legitimidade histórica e social para definir os critérios do recrutamento e, efetivamente, executá-lo. Uma coisa é certa diante dessa compreensão: todo processo seletivo é resultado de uma construção de interesses e demandas sócio-históricos. Assim, afirmar que todo processo seletivo possui como objetivo selecionar um determinado grupo de pessoas que vai ao encontro dos interesses e demandas implantados num contexto sócio-histórico autêntico, na verdade, é consolidar a idéia de que todo processo seletivo naturalmente tende a excluir e incluir pessoas por uma série de motivos.

No caso dos processos seletivos das universidades americanas, os “patrimônios” ou critérios avaliados consistem-se da relação entre os seguintes elementos: o domínio de um conhecimento específico, o desenvolvimento de um comportamento específico e o contexto sócio-demográfico e nível sócio-econômico da família de uma pessoa, incluindo não apenas a raça e o gênero da pessoa, bem como sua origem familiar. O mérito almejado pela instituição, nesse sentido, está atrelado à definição da relação desses elementos. Já o mérito atribuído

àquele que concorre está vinculado à posse exata dos elementos que são cobrados num momento sócio-histórico específico. É importante entender que em um processo seletivo meritocrático-utópico o único elemento a ser considerado deve ser o conhecimento. Todavia, para todas as etapas dos processos seletivos para recrutar novos alunos no sistema de ensino superior americano durante o século XX, os elementos considerados envolveram a relação assimétrica entre todos esses fatores e a predominância de um elemento sobre os outros.

A origem e o desenvolvimento do regime de avaliação dos processos seletivos das universidades americanas, no entanto, foi marcado por uma peculiaridade, pois permitia que os alunos novos fossem escolhidos e rejeitados a critério da decisão de poucos. Nesse sentido, recrutamentos universitários nos Estados Unidos e seus critérios jamais foram abertos ao público e caracterizados como processos transparentes. Em torno do processo seletivo, administradores de seleções se especializaram em considerar quem entraria e quem seria excluído sem sofrer a retaliação da opinião pública, haja vista a condição de serem instituições privadas e de executarem seleções discretas. Nesse sentido, esses administradores foram rotulados como *gatekeepers*, uma vez que formaram os critérios necessários para discernir quem teria maiores chances de um dia ganhar um Prêmio Nobel ou de ser um influente líder político.

Para tal, múltiplas estratégias foram desenvolvidas, inclusive o projeto de recrutamento de Radcliffe Heermance, mais conhecido como *keeper of the Princeton Gate*, que, com finalidade de manter judeus fora do ensino superior, promoveu a limitação da quantidade de alunos matriculados na Universidade de Princeton de 1922 a 1950. Para colocar um limite na quantidade de alunos matriculados, uma política de recrutamento seria necessária. Apenas para esclarecer, a crescente quantidade de alunos judeus nas universidades de Harvard, Columbia, Princeton e Yale era vista como um sério problema e foi tema de grande discussão e preocupação nas administrações dessas universidades. Encaravam o tema como um verdadeiro problema – *the jewish problem*. Até o fim da Segunda Guerra Mundial, o preconceito e a discriminação contra os judeus eram tão acentuados que representantes dessas universidades afirmavam que aos judeus faltavam virilidade, afinamento de caráter, honestidade, probidade e uma aparência limpa. Assim, a política de recrutamento envolvia uma entrevista pessoal com o candidato para detectar sua aparência, comportamento, conteúdo e porte em uma conversa formal, bem como aproveitava para verificar a etnia, raça e religião do candidato. Além dessa entrevista, a rigorosa política de recrutamento organizada por Heermance previa várias modalidades de cartas de recomendações, culminando em um

total de quatro a cinco cartas de recomendações. As cartas mais valorizadas eram aquelas escritas por referências que já tinham estudado na universidade e contribuía com a universidade com doações pecuniárias regularmente. Todo esse material coletado tinha como objetivo avaliar o conhecimento, o comportamento e os dados sócio-demográficos. Mas o que sobressai era o comportamento do candidato. Sua conduta, seu caráter e sua personalidade eram avaliados, fazendo com que os critérios da seleção fossem demasiadamente subjetivos e menos acadêmicos. Por exemplo, uma conduta considerada por Princeton e Yale até o final da Segunda Guerra Mundial e julgada como mérito de avaliação em processos de seleção era as realizações atléticas dos candidatos, isto é, se os candidatos eram bons jogadores de futebol americano, rúgbi, entre outros esportes peculiares à cultura americana.

Outro exemplo de implantação de critérios subjetivos de seleção foi na Universidade de Columbia, que, no começo do século XX quando possuía um processo seletivo pautado por critérios acadêmicos, foi forçada a desenvolver um processo seletivo que legalmente conseguisse limitar a quantidade de alunos judeus. Na verdade, a criação da primeira unidade no sistema de educação superior que fosse responsável pelo gerenciamento do sistema de seleção – *Office of Admissions* – foi estabelecida na Universidade de Columbia em 1910, tendo sido resposta ao *jewish problem*.

Em síntese, no último século os critérios de avaliação dos processos seletivos das universidades de ponta dos Estados Unidos passaram por uma grande quantidade de transformações. No limiar do século XX, a definição de mérito das *Big Three* era majoritariamente acadêmico e era avaliado por uma análise curricular que deveria incluir Latin e Grego. No entanto, tratava-se de um sistema propenso a excluir alunos das escolas públicas, tendo em vista que não tinham acesso a Latin e Grego. Essa política, portanto, priorizava alunos matriculados em internatos.

Já, entre 1910 e 1945, como resposta às medidas políticas, econômicas e legais de restringir a imigração e suas consequências na sociedade americana, como *the jewish problem*, a meritocracia foi substituída pela implantação de processos seletivos que fossem definidos por critérios subjetivos e opacos. Não foram apenas os judeus a serem prejudicados. A subjetividade dos critérios nos processos seletivos prejudicou alunos de escolas públicas, negros, mulheres, etc. Nessa época os processos de seleção priorizaram o comportamento e o contexto sócio-familiar dos candidatos. Aqui, o sujeito que dedicasse tempo ao seu time de esporte ou ao seu clube era o candidato ideal.

Finalmente, no começo de 1960, por causa da preocupação com a perda de

estudantes talentosos e com a redução da qualidade intelectual e capacidade acadêmica dos graduandos, o mérito acadêmico voltou em cena especialmente por meio do grande peso dado aos resultados das notas do SAT – *Scholastic Aptitude Test* –, o histórico escolar e as atividades extracurriculares. Esses critérios auxiliaram no que diz respeito à promoção de processos de inserção nas universidades de ponta que fossem mais abertos a diferenças humanas de condições sociais, econômicas, culturais, étnicas, raciais e assim por diante.

Embora a diversificação dos alunos universitários possa dar a entender que a consolidação de um processo seletivo meritocrático não é passível de gerar conflitos, Kerebel, em seguida, aborda alguns temas que recentemente têm gerado grande debate e tensão para as universidades de ponta e suas administrações. Relata acerca das alegações de discriminação contra asiático-americanos, as discussões no que tange à eficácia das ações afirmativas, o peso nos processos seletivos a ser considerado acerca da habilidade esportiva e do status social, econômico e familiar e a questão da falta de representatividade de estudantes que pertencem à classe trabalhadora e que vêm de classes baixas. Diante dos novos temas que estão encravados nas discussões sobre as desigualdades geradas pelas universidades de ponta do século XXI, Kerebel conclui que a batalha pela definição de méritos adequados continua tão intensa quanto às travadas ao longo do século XX. Face aos interesses institucionais, ainda há sinais que indicam a fragilidade da meritocracia nos processos seletivos dessas instituições, que, por muitos, continuam a ser consideradas como instituições de elite.

REFERÊNCIAS

FANTASIA, Rick. *Bringing Class Back In: Historical and Contemporary Perspectives*. Boulder, CO: Westview Press, 1991.

GOLDEN, Daniel. *The Price of Admission: How America's Ruling Class Buys Its Way Into Elite Colleges – and Who Gets Left Outside the Gates*. New York: Three Rivers Press, 2006.

KARABEL, Jerome. *The Chosen: The Hidden History of Admission and Exclusion at Harvard, Yale, and Princeton*. Boston, New York: Houghton Mifflin Company, 2005.

SOARES, Joseph. *The Power of Privilege: Yale, and America's Elite Colleges*. Stanford: Stanford University Press, 2007.