

“FILHO DE PEIXE” – UTILITARISMO, ELITISMO, NEPOTISMO E IDENTIFICAÇÃO NOS PRELIMINARES DE UMA TEORIA DO AUTO-RECRUTAMENTO OCUPACIONAL.

Maria de Lurdes Fonseca

Universidade Técnica de Lisboa¹

mlfonseca@iscsp.utl.pt

<http://www.mlfonseca.com>

Resumo.

O auto-recrutamento ocupacional não é um aspecto de somenos importância em Sociologia. Antes, é fulcral à explicação de processos centrais da teoria sociológica como sejam os da mobilidade e reprodução sociais, os do classismo e elitismo modernos, os do fechamento e proteccionismo socioeconómicos, e os da selecção e especialização educativa e ocupacional. Contudo, a Sociologia não dispõe hoje, a seu respeito, de mais que fragmentos teóricos e utilidades empíricas desgarradas, faltando uma verdadeira teoria do fenómeno. Este trabalho identifica, revê e organiza os contributos da Sociologia e da Economia para uma teoria do auto-recrutamento ocupacional, sistematizando os principais racionais que foram sendo propostos desde os anos 30 do século passado para a sua explicação.

Palavras-Chave: Ocupações, Profissões, Auto-Recrutamento, Mobilidade Social.

Abstract.

Occupational self-recruitment is not an aspect of minor importance in Sociology. Rather, it is crucial to the explanation of core sociological processes such as social mobility and social reproduction, modern classism and elitism, socioeconomic closure and protectionism, and both educational and occupational selection and specialization. However, Sociology does not currently have regarding it more than theoretical fragments and scattered empirical utilities, lacking a true theory of the phenomenon. This paper identifies, reviews and organizes the contributions of Sociology and Economics towards a theory of occupational self-recruitment, systematizing the main rational that have been proposed since the 1930s for its explanation.

Keywords: Occupations, Professions, Self-Recruitment, Social Mobility.

1. A abrir.

Recorrentemente sofrem os conceitos de carneira de persistente (e injusta) marginalidade. Adequam-se às mais distintas perspectivas; oferecem-se às mais diversas utilidades; servem os mais

¹ Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP), Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP-ISCSP) e Centro de Estudos de Sociologia (CES-ISCSP).

diversificados propósitos, mas são frequentemente elusivos, no sentido em que possuem a qualidade de se escaparem persistentemente a tornarem-se o centro do problema, não porque teoricamente não o mereçam e não o exijam, mas porque prestando-se demasiado bem a serem meios, poucas vezes sugerem a sua potencialidade de serem fins. Da mesma tendência à marginalidade sofrem os conceitos que de modo mais expedito se enredam na armadilha epistemológica que o “óbvio” lança à teorização social. Porque perder tempo a estudar o que parece “naturalmente assim”, o que se retrata distintamente, em pinceladas largas e impressivas no quadro que o quotidiano sobre os nossos olhos expõe, se há problemas bem mais enigmáticos, questionáveis e inconclusivos (se há problemas bem mais entusiasmantes) suscitados pela contemplação e imersão sociais?

O conceito de auto-recrutamento ocupacional tem essa qualidade dupla – é utilitário por excelência e parece óbvio por natureza –, tendo sofrido, conseqüentemente, da marginalização teórica a que se aludiu. De facto, não obstante ele seja indissociável de teorias sociais tão significativas e com tão grande tradição em Sociologia como as da mobilidade social geracional e intergeracional, as do classismo e reprodução social modernos, as da escolha ocupacional e da assunção de papéis sociais, as do recrutamento e fechamento elitistas e as da estratificação interna, do monopólio e da cartelização nos mercados de trabalho, não se encontra, hoje, em Sociologia, uma verdadeira teoria do auto-recrutamento ocupacional, sequer do profissional, isto é, não dispõe a ciência sociológica de uma verdadeira teoria da prática persistente de auto-renovação geracional das ocupações através do desproporcional uso de “recursos endógenos” (a progenitura dos actuais praticantes). Antes, de facto, são limitadíssimos em número e altamente dispersos em localização quer os ensaios que especificamente tentam nesse sentido, quer os autores que explicitamente se interessam pelo fenómeno, embora sejam, por outro lado, virtualmente infinitos os fragmentos reflexivos, as considerações desgarradas e as utilidades teórico-práticas que ao longo do tempo foram sendo construídas sobre o conceito nas mais diversas especialidades e empreendimentos sociológicos.

Por esse facto, recuperar os contributos sociológicos desta teorização é um processo laborioso, detectivesco e algo frustrante, que se estende por quase um século de investigação sociológica e que entronca frequentemente noutras disciplinas teóricas, como a Economia e a Psicologia.

Neste artigo distinguiremos e sistematizaremos os contributos da Sociologia e da Economia para a teorização do auto-recrutamento ocupacional, revendo assim os principais contributos teóricos avançados a favor de uma Sociologia do fenómeno. Dado que a teoria económica do auto-recrutamento ocupacional oferece uma bem mais adaptada forma de introdução à discussão (devido à sua maior clareza e sistematização), por comparação àquela que a elaboração sociológica sobre o fenómeno ofereceria, começaremos por discuti-la, alertando contudo para o facto da nossa metodologia expositiva privilegiar a estratégia utilitarista em detrimento da cronológica, que sugeriria uma ordenação contrária.

2. A interpretação económica do auto-recrutamento ocupacional.

A teoria do auto-recrutamento ocupacional proposta pela Economia constitui-se essencialmente numa derivação das diversas interpretações teóricas particulares suscitadas pela revolução que a teoria do capital humano operou em Economia (a partir de Becker, 1962) e que numerosos economistas têm vindo desde essa altura a desenvolver. De facto, esta tratou-se de uma derivação inspirada pelas aplicações que o próprio Becker imediatamente desenvolveu nos campos da economia da família e da economia da desigualdade socioeconómica que, à semelhança do que estava a suceder na Sociologia há já mais que uma década, não deixou de conduzir à análise e modelização quantitativas da mobilidade social, neste caso centrando o enfoque num primeiro momento na reprodução intergeracional dos rendimentos, e só num segundo (despoletado pelo primeiro), na transmissão ocupacional intergeracional.

No berço do que este segundo momento seria, o primeiro caracterizou-se por um interesse teórico considerável na análise lata das transmissões económicas familiares intergeracionais (tanto as que ocorrem em capital material como as que se concretizam em capital não material), interesse teórico que, desenvolvido em particular por Ishikawa (1975), Blinder (1976), Becker e Tomes (1976, 1979) e Tomes (1981) explorou especificamente o impacto que o diferencial do potencial económico e educacional paternos, a metodologia de distribuição de recursos, o tamanho e a estrutura da família, a orientação mais ou menos altruísta dos pais relativamente aos filhos e os recursos efectivamente transmitidos aos herdeiros teriam quer na mobilidade económica *lato sensu* quer na reprodução intergeracional do *situs* dos progenitores.

A teoria económica do auto-recrutamento ocupacional, inspirada que é nestes estudos seminais, edifica-se contudo, essencialmente, sobre os esforços de Laband e Lentz (1983a, 1983b, 1985, 1992), Lentz e Laband (1989, 1990) e Sjögren (2000a e 2000b), que passamos a sumular.

Laband e Lentz (1983) centram a sua teoria do auto-recrutamento ocupacional na racionalidade económica que julgam inerente à prática de exploração máxima no interior da família da utilidade proporcionada por rendas provenientes do trabalho cujo potencial não se esgotaria no decurso de uma geração. Assim, independentemente dessas rendas serem suscitadas por transferências intergeracionais tangíveis – financeiras e patrimoniais, e/ou intangíveis – conhecimento especializado, boa vontade social, lealdade estabelecida para com um nome de família ou uma marca, entre outros, o certo é que seria economicamente irracional que esses potenciais de ganho se perdessem na transição geracional, pelo que voluntariamente as gerações seguintes se prestariam inúmeras vezes (seguramente muitas mais do que o acaso preveria) a continuarem a transformar potenciais de renda em rendas efectivas, algo que apenas poderia ser plenamente alcançado por filhos que reproduzissem a ocupação dos pais, dado existirem geralmente partes de capital implicadas nessa transmissão não passíveis de alienação sem perda ou eliminação de valor.

As transferências intergeracionais difeririam em natureza, incorporando potenciais diferentes de rentabilização, consoante a sua qualidade intrínseca. As compostas por elementos tangíveis (por exemplo as transmissões de propriedade da terra entre os agricultores, de oficina entre os artesãos, de loja entre os comerciantes, de escritório ou consultório entre os técnicos e profissionais, bem como de ferramentas de trabalho diversas), assumiriam a verdadeira forma de “transferência de renda”, dado se prestarem ao consumo imediato, isto é, dado ser o seu consumo independente de investimento do filho-receptor, logo, dado ser este um consumo não oneroso, uma vez que a possibilidade de acesso às rendas assim disponibilizadas não faria incorrer o descendente em qualquer custo de oportunidade. O mesmo sucederia com algumas transferências intangíveis, mais facilmente reproduzíveis em valor monetário, como as ligadas à transmissão do nome-marca (Laband e Lentz, 1983).

Já a maioria das transferências intangíveis sugeririam mais um potencial de construção pessoal dos meios de gerar renda que o seu legado directo, implicando pois custos de oportunidade, por exemplo no sentido em que o filho teria que passar tempo com o pai durante o desempenho da sua actividade ocupacional para adquirir os conhecimentos técnicos, comportamentais, sociais e/ou gestionários que o envolvimento do(s) progenitor(es) em determinada actividade potencialmente proporcionaria.

As transferências intergeracionais difeririam também consoante o seu grau de transmissibilidade. As tangíveis seriam mais transmissíveis que as intangíveis dado que, se a oficina ou o escritório se vendem, os conhecimentos adquiridos são essencialmente intransferíveis e a boa-vontade associada a um nome e a uma família não pode ser, sem perdas significativas, dissociada dos seus membros.

Assim, a tendência para o auto-recrutamento em ocupações diferentes diferiria “simplesmente porque o custo de adquirir capital valioso, orientado para a carreira, seria menor para os filhos de trabalhadores de determinadas ocupações do que de outras” (Laband e Lentz, 1983: 475), o que seria consequência quer da diferente quantidade, qualidade e composição dos legados, quer do maior ou menor acesso à ocupação paterna dado pelo grau de integração dos espaços familiar e ocupacional. Assim, hipotetizam os autores, deverá existir uma relação inversa entre o volume de investimento exigido ao filho e a taxa de auto-recrutamento de uma ocupação, *ceteris paribus*. Assim também, avançam, o auto-recrutamento será tendencialmente incrementado quer com a dimensão do legado (considerando tanto as suas componentes tangíveis como as intangíveis) quer com a integração mais plena familiar-laboral nos *habitats* onde as crianças crescem.

Porque é que frequentemente nos aperceberíamos de que os auto-recrutados por uma ocupação beneficiariam de vantagens concorrenciais de carreira face aos não auto-recrutados? Não por nepotismo, seguramente, segundo esta versão do trabalho dos autores que apenas introduzem a consideração dessa variável enquanto explicativa do fenómeno a partir das objecções levantadas à

sua elaboração de 1983 por Polachek (1986) e em consequência de terem reunido indícios da sua existência essencialmente em profissões clássicas, mas pelo facto de existir um desproporcional de recursos ao dispor dos primeiros que os tornaria objectivamente superiores, desde logo porque existiu um investimento precoce, objectivo (embora essencialmente incomensurável) em capital humano naqueles indivíduos e não nestes, quer decorrente do investimento feito pelo pai na transmissão de conhecimentos e aptidões, quer consequente ao investimento realizado pelo próprio filho na sua aquisição e sedimentação. Por esse motivo seria apenas natural que o mercado recompensasse diferentemente a capacidade, através da consolidação de um *wage premium*, isto é, de um acréscimo ao rendimento médio dos praticantes de que disporiam apenas os auto-recrutados. Sjögren (2000a e 2000b) ao analisar o impacto que a desigualdade tem no desenvolvimento económico e na mobilidade social, preocupa-se com a possibilidade de ser contrário ao interesse que a sociedade possui na alocação óptima de talentos que a família possa constranger as escolhas ocupacionais individuais, fazendo especialmente um caso contra o nepotismo, sustentando em Baumol (1990) e em Murphy, Shleifer e Vishny (1991) o argumento de que uma ineficiente alocação suscitada pela prática nepotista não apenas privaria a sociedade das externalidades positivas desse casamento, como poderia implicar um potencial destrutivo económico relevante. No seu modelo, contudo, sugere-se que o auto-recrutamento ocupacional, interpretado através da teoria do capital humano, poderia ter um contributo positivo relevante a dar à mais adequada possibilidade de as novas gerações fazerem equivaler talentos a práticas, dado assumir-se que “a ocupação dos pais influencia a qualidade da informação que uma criança possui sobre o que é necessário para ter sucesso em diferentes tipos de carreiras e sobre o talento da criança para vários empregos”, razão pela qual a escolha do descendente se manter na ocupação paterna estaria associada a uma mais informada (e eficiente) tomada de decisão ocupacional (Sjögren, 2000a: 3).

Por fim, sem um interesse específico nas questões do auto-recrutamento ocupacional, mas antes com enfoque na tentativa de explicar porque tendem a transmitir-se os níveis de rendimento intergeracionalmente, outros economistas reuniram evidências relevantes para a compreensão do fenómeno que nos ocupa. Altonji e Dunn (2000), por exemplo, relataram a existência de semelhanças, que os autores pressupõem herdadas, das preferências e práticas ocupacionais dos filhos e dos seus pais, nomeadamente as relacionadas com o número de horas trabalhadas, as atitudes face ao trabalho e o volume e tipo de rendimento auferidos. Usui e Okumura (2008) e Okumura e Usui (2010) exploraram ainda a possibilidade de existir uma ligação intergeracional entre competências sociais de pais e filhos (como a comunicação, a liderança e a interacção pessoal) e de as escolhas ocupacionais dos segundos serem correlacionadas com as competências e traços de personalidade dos primeiros. As conclusões dos seus estudos mostram não apenas que existe correlação de competências nos pares pai-filho, mas que os filhos recebem um *wage premium*, isto

é, são desproporcionalmente recompensados pelo mercado, quando trabalham em ocupações que requerem o mesmo tipo de competências sociais exigidas aos pais nas suas ocupações.

A figura 1 sistematiza a abordagem económica ao auto-recrutamento ocupacional.

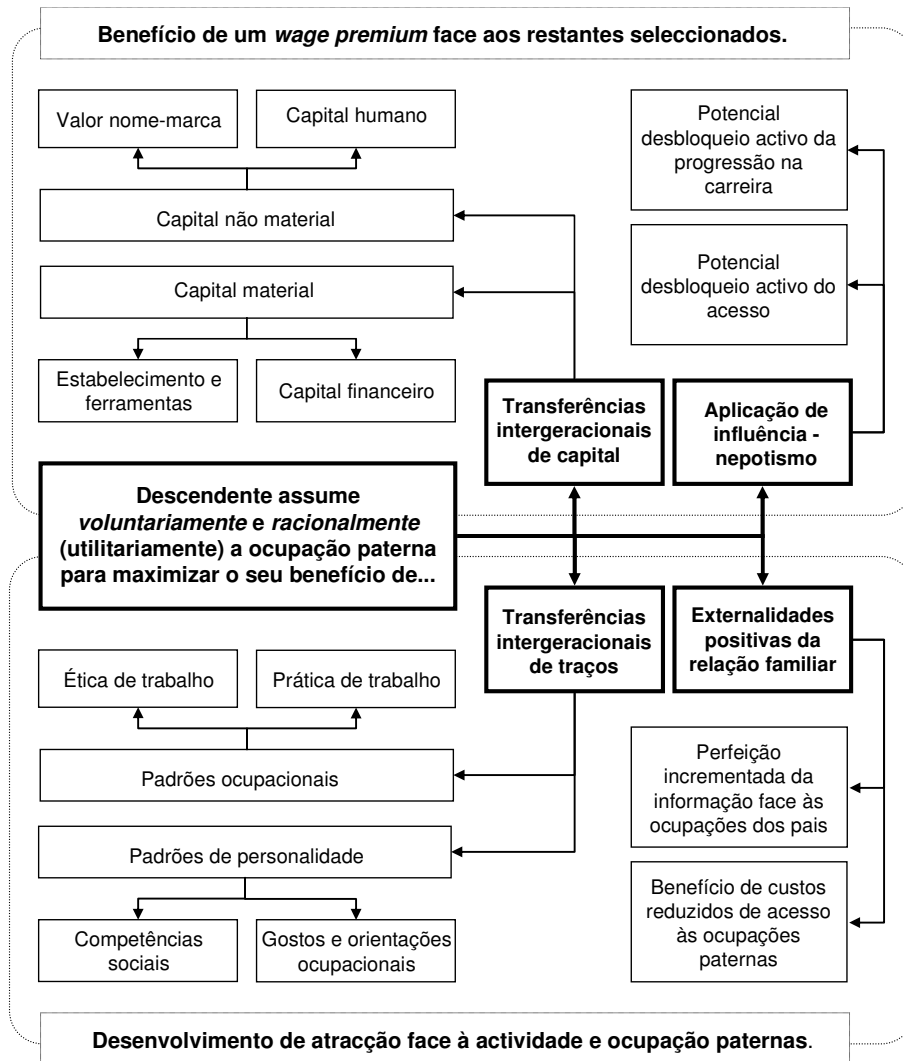


Figura 1: Síntese da interpretação económica do auto-recrutamento ocupacional.

3. A interpretação sociológica do auto-recrutamento ocupacional.

Podemos identificar três abordagens teóricas sociológicas que tocam o problema do auto-recrutamento ocupacional: as que atestam, as que instrumentalizam e as que explicam.

Atestam aquelas que, sem intentos de teorização acerca do fenómeno, comunicam taxas de auto-recrutamento de ocupações. Quanto a estas, seria impossível aqui mapear a totalidade de autores que “atestam” em sentido ocupacional individual, isto é, por referência a uma única ocupação, desde logo porque a generalidade dos estudiosos que se dedicam a esse tipo de análises tendem a iniciar os seus estudos pela caracterização das origens sociais (logo, também ocupacionais) dos

praticantes, apresentando assim dados que não deixam de interessar à caracterização microsocial do auto-recrutamento ocupacional. Referiremos pois apenas os autores mais influentes que atestam colectivamente, isto é, que procuram quantificar níveis globais ou comparativos de auto-recrutamento ocupacional: Jenson e Kirchner (1955) e Werts (1968).

De longe, o número maior de estudos que aludem ao auto-recrutamento ocupacional fazem-no instrumentalizando-o isto é, usando-o como medida de fenómenos mais latos e entendidos como teoricamente mais significativos. O principal conceito no âmbito de cujo estudo o auto-recrutamento ocupacional é instrumentalizado, é o de mobilidade social intergeracional, conceito ele próprio analisado geralmente de modo mediato em Sociologia, no âmbito da avaliação do grau de permeabilidade das estruturas sociais. Ao longo das décadas de 50, 60 e 70 do século passado, o desenvolvimento de matrizes de auto-recrutamento ou de herança ocupacional e a sua aplicação sistemática em estudos nacionais e comparativos internacionais, reuniram o maior número de evidências quantitativas de que se dispõe quanto ao fenómeno do auto-recrutamento ocupacional, embora a falta de interesse imediato na realidade ocupacional e os intentos ambiciosos dos estudos então desenvolvidos tenham ditado que na maioria das vezes não se tenham comparado ocupações específicas, mas antes grandes agregados ocupacionais, por exemplo integrando os médicos nas “ocupações profissionais”, no grupo das “ocupações profissionais, técnicas e similares”, ou simplesmente na lata categoria das “ocupações não manuais”, o que naturalmente limita em muito o interesse explicativo das conclusões assim alcançadas, dado que, para o entendimento do auto-recrutamento ocupacional, interessaria especialmente, neste exemplo, que se analisasse especificamente a Medicina. Nesta linha, são de referência os trabalhos de Davidson e Anderson (1937), Rogoff (1953), Glass (1954), Blau (1965), Fox e Miller (1965), Duncan (1966) e Blau e Duncan (1967), ainda que se multipliquem paralelamente, na sua esteira, verdadeiramente às centenas, outros estudos semelhantes, entre os quais se destacam, pelo seu interesse particular para a análise do auto-recrutamento ocupacional, os trabalhos de Billewicz (1955), Marsh (1963), Jackson e Crockett Jr. (1964) e Hauser (1978).

Por fim, entre os estudos que “explicam”, distinguimos os que o fazem sem intenção (quando animados por outras razões teóricas) e os que, com maior grau de especificidade, o analisam e procuram explicar. Entre os primeiros encontram-se Sherlock e Cohen (1966), Blau e Duncan (1967) Sherlock (1969) e Schulenberg *et al.* (1984). Entre os segundos avultam os contributos de Collier (1938), Kelsall (1954), Cutright (1968), Mortimer (1974, 1975 e 1976), Kelly (1976) e Egerton (1997). Dedicamo-nos agora à revisão do contributo destes autores, centrando-nos exactamente nas explicações que ensaiaram para o auto-recrutamento ocupacional.

Em 1938, Collier estimou o nível de auto-recrutamento profissional de quatro profissões a partir da análise das ocupações dos pais de alunos admitidos na Universidade de Glasgow, tendo-se referido

às elevadas taxas de auto-recrutamento encontradas como não sendo efeito de desproporcional talento dos descendentes ou de desproporcional riqueza dos progenitores, mas antes de dois factores mais utilitários: a possibilidade dos filhos dos profissionais beneficiarem de favoritismo e o interesse familiar em poder transmitir intergeracionalmente práticas profissionais florescentes.

Já Kelsall (1954) integrado no empreendimento dirigido por David Glass *Social Mobility in Britain*, que se revelaria de significado histórico na Sociologia, tornou-se uma referência obrigatória dos estudos interessados no auto-recrutamento ocupacional, desde logo por ser o primeiro a inserir o conceito no título de um trabalho e a assumir explicitamente nesse âmbito, esse, como o seu interesse imediato de investigação. As explicações que avançou para ensaiar uma interpretação das evidências expressivas de auto-recrutamento profissional a que a sua análise empírica chegou e para explicar a variação encontrada nas taxas de auto-recrutamento por profissão foram de quatro tipos, e claramente inspiradas em Collier (1938) que cita abundantemente: 1) possível tendência decrescente do auto-recrutamento por resultado da expansão da procura da qualificação; 2) possível efeito na (i)mobilidade intergeracional ocupacional da consideração comparativa das recompensas esperadas nas várias ocupações disponíveis; 3) existência da possibilidade de transmitir a um filho uma prática profissional ou de o integrar numa prática como sócio; e 4) possível benefício nepotista. Blau e Duncan (1967) desenvolvem uma abordagem mais específica ao fenómeno do auto-recrutamento ocupacional, mostrando desde logo a influência que a prática agrícola teria no incremento das suas taxas, e explicando que a propriedade poderá influir substantivamente nessa forma de herança social: “Os três grupos ocupacionais que manifestam maior herança ocupacional e auto-recrutamento são os únicos três que praticam o emprego por conta própria – profissionais independentes, proprietários, e agricultores. Parece que o ser-se proprietário – de uma quinta, de um negócio ou de uma prática profissional – desencoraja os filhos de deixarem a ocupação dos pais” (Blau e Duncan, 1967: 40). Os autores avançam ainda a hipótese de que o auto-recrutamento ocupacional possa ser explicado, não pelo lado do indivíduo mas pelo da ocupação, pelo desejo de estabilidade, dado que lhes parece razoável prever (e comprovam na sua amostra ser verídico), que o auto-recrutamento tende a predispor menos os indivíduos para a substituição da ocupação ao longo da sua vida activa.

De Sherlock e Cohen (1966) retira-se a importância de duas considerações que estando, segundo eles, na base das escolhas ocupacionais, privilegiariam expectavelmente o auto-recrutamento: a estratégia de orientação para ocupações relativamente às quais cumulativamente se aperceba uma dificuldade mínima de acesso e que permitam antecipar uma maximização das recompensas a recolher. Aliás, os autores exploram o seu conceito de expectativa de acesso exactamente estimando a identificação familiar com a ocupação (analisando pais, tios maternos e paternos e avôs) e a “mobilidade de *status*” do pai. Sherlock (1969) acresce a esta linha de teorização discutindo três

razões que poderão justificar a desproporção das taxas de auto-recrutamento profissional em profissões diferentes: o rápido crescimento do número de praticantes em algumas profissões que tornará imediatamente ou a prazo inviável que o recrutamento possa em proporção relevante ser auto-suprido, a existência ou não de fortes tradições ocupacionais determinada pela antiguidade da profissão, e a existência ou não de uma forte identidade profissional, sustentada em prestígio duradouro e num elevado senso de solidariedade interna, mais prevalentes no caso das profissões tradicionais, que teria o condão específico de atrair potenciais praticantes.

Discutindo o caso da profissão em que se especializou, a de médico dentista, Sherlock alude ainda ao facto de o incremento do auto-recrutamento poder ser resultado do processo de profissionalização ocupacional, no sentido em que o aumento das garantias para os membros, o fechamento progressivo da ocupação e a elevação de prestígio consequente conduziriam previsivelmente à capacidade de elevar a qualidade média dos recrutados, o que se conseguiria com eficácia, também, através do incremento dos auto-recrutamentos.

Cutright (1968) compara os níveis de auto-recrutamento ou herança ocupacional de 13 países distintos, verificando se quatro variáveis dependentes (nível de tecnologia, grau de permeabilidade social, tamanho da família e composição rural do estrato ocupacional manual) explicariam ou não a variância reportada dos níveis nacionais de auto-recrutamento ocupacional. Ainda que, na tradição dos estudos de mobilidade social, o autor se centre não em ocupações individualizadas mas em categorizações ocupacionais, ele hipotetiza (e comprova) que 1) mais tecnologia implicará por constrangimento uma maior “selecção pelo talento” e consequentemente um decréscimo na utilização de critérios subjectivos, discriminatórios, como os ligados ao sexo, à etnicidade, à proveniência familiar, algo que, avançava, faria reduzir previsivelmente as taxas de auto-recrutamento ocupacional; 2) maior ruralidade e percentagem da população a trabalhar na agricultura implicará maior nível de herança ocupacional; 3) sociedades onde o tamanho médio da família é maior tenderão a maior herança ocupacional pelo facto de não existirem recursos suficientes para melhorar o estatuto social de todos os filhos; e 4) quanto menor a existência de constrangimentos estruturais à mobilidade social melhor será a alocação dos indivíduos com base em características objectivas, adquiridas, e menor a utilização de critérios subjectivos, herdados, pelo que menor será o nível de herança ocupacional.

O trabalho de Jeylan Mortimer (1974, 1975, 1976) é também um ponto de paragem obrigatório desta análise. A autora interessa-se em especial pelas dimensões explicativas da mobilidade ocupacional intergeracional de tipo valorativo, oferecendo uma teoria do modo como os valores ocupacionais dos pais são transmitidos aos filhos de molde a influenciar as suas escolhas vocacionais, seja no sentido de suscitar a replicação da ocupação paterna seja no de potenciar a selecção de ocupações diferentes das dos progenitores, mas cujos atributos são semelhantes em

termos de conteúdo funcional, grau de autonomia gozado e nível de recompensas acedido (Mortimer, 1974). Mortimer (1975, 1976) mostra mesmo que o elevado prestígio da ocupação do pai e a proximidade da relação mantida com o progenitor são os factores que mais fazem prever a transmissão valorativa ocupacional e mais determinam a herança ocupacional ou a semelhança valorativa das ocupações de pai e filho. Refere ainda, na sequência de estudos anteriores que cita, que o grau de autoridade paterna na família se incrementa com a sua posição social mais elevada e influi também positivamente na identificação (e no potencial de emulação) entre filho e pai.

Já Kelly (1976) refere quatro explicações possíveis para os níveis de auto-recrutamento que o seu estudo identifica, a propósito de estudantes universitário escoceses: 1) a modelização mediada pelo género dos papéis sociais na família, que implicaria (como o seu estudo comprova) que as filhas tenderiam menos a reproduzir os papéis sociais dos seus pais, e não reproduziriam relevantemente os das suas mães, dado carecerem, por referência a elas, de modelos ocupacionais atractivos tanto devido à baixa taxa de ocupação feminina como por via do reduzido interesse comparativo das ocupações assumidas pelas progenitoras (menos qualificadas, menos prestigiosas e menos bem remuneradas), 2) a possibilidade de pontualmente o auto-recrutamento decorrer da transmissão de práticas florescentes, explicação trazida de empréstimo a Collier (1938) e que autora considera ter vindo a perder importância nas quase quatro décadas que a separam desse autor, 3) a existência de conhecimento específico e a sinalização da possibilidade da escolha ocupacional pois, como diz a autora: “conhecimento privilegiado sobre o que o trabalho envolve é certamente útil, e a possibilidade de seguir a profissão do seu pai está sempre perante um estudante que, noutras circunstâncias, poderia nem sequer o considerar” (Kelly, 1976: 184) e 4) e o possível favoritismo profissional (também retomando Collier, 1938).

Dos anos 80 do século passado até à actualidade, a teorização sociológica do auto-recrutamento ocupacional tem sido ainda mais escassa do que aquela que a antecedeu. Os contributos que têm relevado, aliás, têm sido essencialmente inespecíficos e, curiosamente, em termos conceptuais, algo semelhantes aos da Economia, dado que ambas as disciplinas se concentraram, no âmbito da teorização que nos ocupa, no conceito de capital e na variação das suas acepções contemporâneas: na Economia privilegiou-se, como vimos, o conceito de capital humano; na Sociologia o privilégio foi dado sucessivamente aos conceitos de capital cultural, simbólico e social. Lin, Vaughn e Ensel (1981) e Egerton (1997) utilizaram recentemente, respectivamente, os conceitos de capital social e capital cultural para explorar os determinantes do auto-recrutamento ocupacional. Os conceitos de capital simbólico e de “capital de carreira”, por seu turno, foram usados Mayrhofer *et al.* (2002) para explicar o que ganhariam os filhos com a transmissão dos legados paternos em sentido ocupacional.

A figura 2 sistematiza a perspectiva sociológica do auto-recrutamento ocupacional.

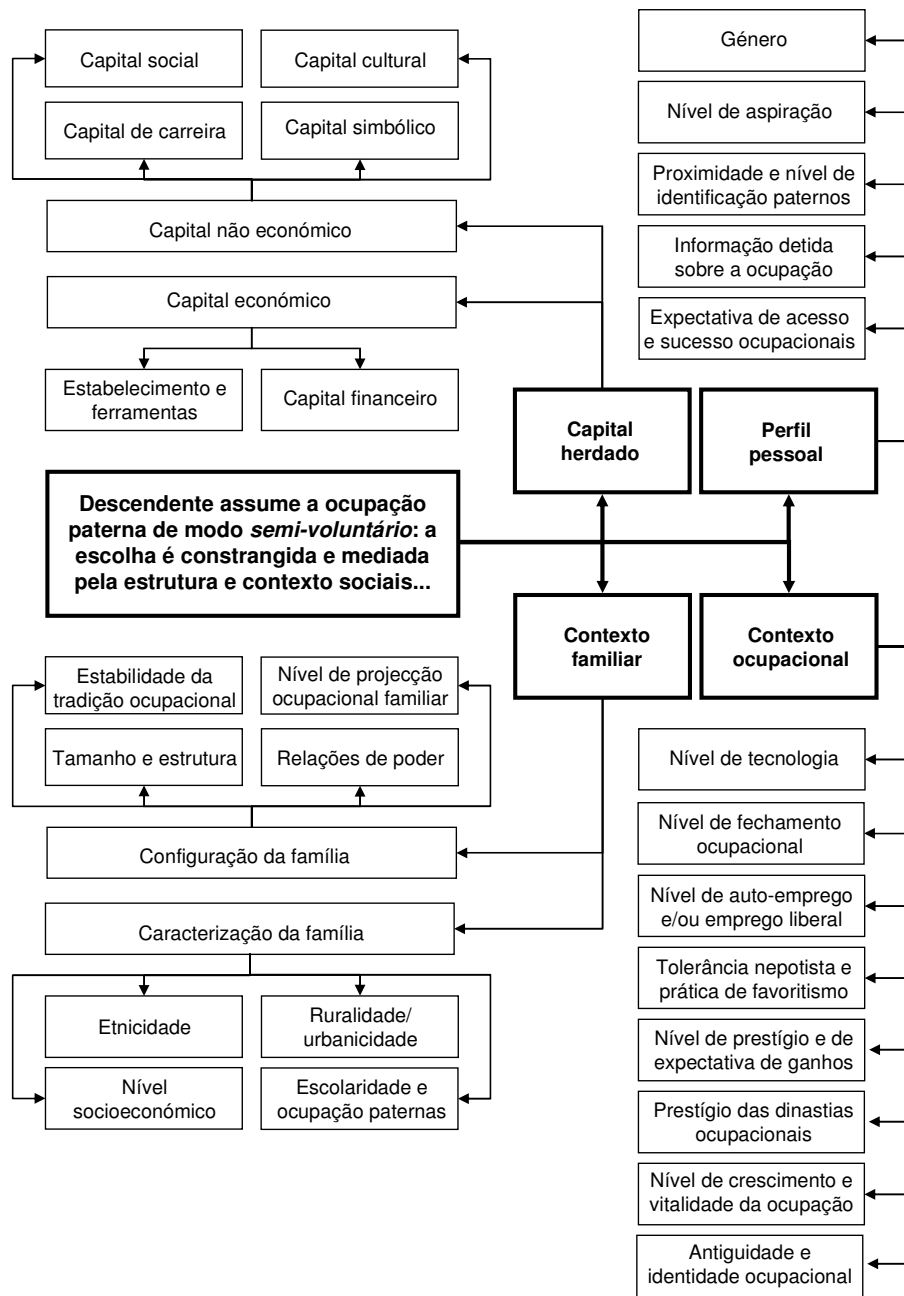


Figura 2: Síntese da interpretação sociológica do auto-recrutamento ocupacional.

4. Considerações conclusivas.

Uma análise menos atenta ao quadro-síntese que apresentámos a propósito da abordagem sociológica à explicação do auto-recrutamento ocupacional poderá sugerir que existe já um alinhamento teórico, empiricamente sustentado que, especialmente se conciliado com os contributos da teorização económica, pode ser entendido como uma teoria sociológica do auto-recrutamento ocupacional. Contudo, essa percepção seria errónea e perigosa. É que, de facto, impossibilitando uma interpretação mais significativa dos dados apresentados, note-se que: 1) escasseia

genericamente evidência empírica; 2) a grande maioria das asserções feitas centram-se na análise de agregados ocupacionais e não do comportamento específico (e comparativo) das ocupações; 3) não existe sistematização na distinção de uma teoria do auto-recrutamento profissional que seria muito útil, se não essencial, à análise do auto-recrutamento ocupacional; e 4) os estudos de caso ocupacionais que operacionalizam ordenadamente este conjunto de pressupostos e os testam, tendo a análise (e a explicação) do auto-recrutamento ocupacional como fito analítico específico, simplesmente não existem, sendo dificilmente comparável a evidência que a propósito do conceito, de facto se reuniu até este momento.

Não foi ocasionalmente que titulámos este artigo referindo-nos aos preliminares de uma teoria. De facto, ela está essencialmente por construir embora beneficie, cremos, de esforços como aquele que aqui empreendemos. Apenas olhando para um fresco do que já se possui se entende mais claramente o que se mantém em falta. Ora, muito está em falta, de facto, desde logo pela negligência que se nota de determinado tipo de variáveis que são indissociáveis da explicação do auto-recrutamento em contextos ocupacionais específicos. Por exemplo, a posse de recursos organizacionais e o potencial da sua instrumentalização a favor dos descendentes é especialmente relevante, parece-nos, na explicação do auto-recrutamento (elevado) que caracteriza as chamadas ocupações organizacionalmente baseadas. O mesmo sucede com a consideração dos recursos políticos, recursos estes indissociáveis tanto da explicação do auto-recrutamento elitista em geral, como da interpretação do auto-recrutamento das ocupações politicamente monopolizadas.

Isso, contudo, extravasa já o objecto deste curto artigo, pelo que é deixado para ulteriores reflexões.

Bibliografia:

ALTONJI, Joseph G. e Thomas A. Dunn (2000), “An Intergenerational Model of Wages, Hours and Earnings”, *The Journal of Human Resources*, 35 (2), pp. 221-258.

BAUMOL, William J. (1990), “Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive”, *The Journal of Political Economy*, 98 (5), pp. 893-921.

BECKER, Gary S. (1962), “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, *The Journal of Political Economy*, 70 (5), pp. 9-49.

BECKER, Gary S. e Nigel Tomes (1976), “Child Endowments and the Quantity and Quality of Children”, *The Journal of Political Economy*, 84 (4), pp. S143-S162.

BECKER, Gary S. e Nigel Tomes (1979), “An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility”, *The Journal of Political Economy*, 87 (6), pp. 1153-1189.

- BILLEWICZ, W. Z. (1955), "Some Remarks on the Measurement of Social Mobility", *Population Studies*, 9 (1), pp. 96-100.
- BLAU, Peter M., John W. Gustad, Richard Jessor, Herbert S. Parnes e Richard C. Wilcock (1956), "Occupational Choice: A Conceptual Framework", *International and Labor Relations Review*, 9 (4), pp.531-543.
- BLAU, Peter M. (1965), "The Flow of Occupational Supply and Recruitment", *American Sociological Review*, 30 (4), pp. 475-490.
- BLAU, Peter M. e Otis Dudley Duncan (1967), *The American Occupational Structure*, Nova Iorque, The Free Press.
- BLINDER, Alan S. (1976), "Intergenerational Transfers and Life Cycle Consumption", *The American Economic Review*, 66 (2), pp. 87-93.
- COLLIER, Adam (1938), "Social origins of a sample of entrants to Glasgow University", *Sociological Review*, 30, pp. 161-185, 262-277.
- CUTRIGHT, Philips (1968), "Occupational Inheritance: A Cross-national Analysis", *American Journal of Sociology*, 73 (4), pp. 400-416.
- DAVIDSON, Percy Erwin, Hobson Dewey Anderson (1937), *Occupational Mobility in an American Community*, California, Stanford University Press.
- DUNCAN, Otis Dudley (1966), "Occupational Trends and Patterns of Net Mobility in the United States", *Demography*, 3 (1), pp. 1-18.
- EGERTON, Muriel (1997), "Occupational Inheritance: The Role of Cultural Capital and Gender", *Work, Employment & Society*, 11 (2), pp. 263-282.
- FOX, Thomas e S. M. Miller (1965), "Occupational Stratification and Mobility", *Studies in Comparative International Development*, 1 (1), pp. 1-9.
- GLASS, David (ed.) (1954), *Social Mobility in Britain*, Londres, Routledge & Kegan Paul Limited.
- HAUSER, Robert M. (1978), "A Structural Model of the Mobility Table", *Social Forces*, 56 (3), pp. 919-953.
- HOFFMAN, James J. (1992), "How Closeness Affects Parental Influence on Business College Students' Career Choices", *Journal of Career Development*, 19 (1), pp. 65-73.
- HOUT, Michael (1989), *Following in father's footsteps: social mobility in Ireland*, Cambridge, Harvard University Press.
- ISHIKAWA, Tsuneo (1975), "Family Structures and Family Values in the Theory of Income Distribution", *The Journal of Political Economy*, 83 (5), pp. 987-1008.
- JACKSON, Elton F. e Harry J. Crockett, Jr. (1964), "Occupational Mobility in the United States: A Point Estimate and Trend Comparison", *American Sociological Review*, 29 (1), pp. 5-15.

JENSON, Paul G. e Wayne K. Kirchner (1955), “A National Answer to the Question, «Do Sons Follow Their Fathers’ Occupations?»”, *The Journal of Applied Psychology*, 39 (6), pp. 419-421.

KELLY, Alison (1976), “Family Background, Subject Specialization and Occupational Recruitment of Scottish University Students: Some Patterns and Trends”, *Higher Education*, 5, pp. 177-188.

KELSALL, R. K. (1954), “Self-Recruitment in Four Professions”, in David Glass (ed.), *Social Mobility in Britain*, Londres, Routledge & Kegan Paul Limited, pp. 308-320.

LABAND, David N. e Bernard F. Lentz (1983a), “Like Father, like Son: Toward an Economic Theory of Occupational Following”, *Southern Economic Journal*, 50 (2), pp. 474-493.

LABAND, David N. e Bernard F. Lentz (1983b), “Occupational Inheritance in Agriculture”, *American Journal of Agricultural Economics*, 65 (2), pp. 311-314.

LABAND, David N. e Bernard F. Lentz (1985), “Favorite Sons: Intergenerational Wealth Transfers Among Politicians”, *Economic Inquiry*, 23 (3), pp. 395-414.

LABAND, David N. e Bernard F. Lentz (1992), “Self-Recruitment in the Legal Profession”, *Journal of Labor Economics*, 10 (2), pp. 182-201.

LAMPARD, Richard (2007), “Is Social Mobility an Echo of Educational Mobility? Parents’ Educations and Occupations and Their Children’s Occupational Attainment”, *Sociological Research Online*, 12 (5).

LENTZ, Bernard F. e David N. Laband (1989), “Why So Many Children of Doctors Become Doctors: Nepotism vs. Human Capital Transfers”, *The Journal of Human Resources*, 24 (3), pp. 396-413.

LENTZ, Bernard F. e David N. Laband (1990), “Entrepreneurial Success and Occupational Inheritance among Proprietors”, *Revue canadienne d’Economique*, 23 (3), pp. 563-579.

LIN, Nan, John C. Vaughn e Walter M. Ensel (1981), “Social Resources and Occupational Status Attainment”, *Social Forces*, 59 (4), pp. 1163-1181.

MARSH, Robert M. (1963), “Values, Demand and Social Mobility”, *American Sociological Review*, 28 (4), pp. 465-575.

MAYRHOFER, Wolfgang, Guido Strunk, Michael Schiffinger, Alexander Iellatchitch, Johannes Steyrer e Michael Meyer (2002), “Career Habitus: Theoretical and Empirical Contributions to Make a Black Box Gray”, Trabalho submetido à Conferência Anual da Academia de Gestão, Denver.

MORTIMER, Jeylan T. (1974), “Patterns of Intergenerational Occupational Movements: A Smallest-Space Analysis”, *American Journal of Sociology*, 79 (5), pp. 1278-1299.

MORTIMER, Jeylan T. (1975), “Occupational Value Socialization in Business and Professional Families”, *Work and Occupations*, 2 (1), pp. 29-53.

MORTIMER, Jeyland T. (1976), "Social Class, Work and the Family: Some Implications of the Father's Occupation for Familial Relationships and Sons' Career Decisions", *Journal of Marriage and Family*, 38 (2), pp. 241-256.

MURPHY, Kevin M., Andrei Shleifer e Robert W. Vishy (1991), "The Allocation of Talent: Implications for Growth", *Quarterly Journal of Economics*, 51 (2), pp. 503-530

OKUMURA, Tsunao e Emiko Usui (2010), "Do Parents' Social Skills Influence Their Children's Sociability?", *IZA Papers*, DP n° 5324.

POLACHEK, Solomon William (1986), "Review of David N. Laband and Bernard F. Lentz (1986) – *The Roots of Success: Why Children Follow in Their Parents' Career Footsteps*", *Journal of Economic Literature*, 24 (4), pp. 1839-1841.

ROGOFF, Natalie (1953), *Recent Trends in Occupational Mobility*, Glencoe, The Free Press.

SCHULENBERG, John E., Fred W. Vondracek e Ann C. Crouter (1984), "The Influence of the Family on Vocational Development", *Journal of Marriage and Family*, 46 (1), pp. 129-143.

SHERLOCK, Basil e Alan Cohen (1966), "The Strategy of Occupational Choice: Recruitment to Dentistry", *Social Forces*, 44 (3), pp. 303-313.

SHERLOCK, Basil (1969), "The Second Profession: Parallel Mobilities of the Dental Profession and its Recruits", *Journal of Health and Social Behavior*, 10 (1), pp. 41-51.

SJÖGREN, Anna (2000a), "Redistribution, Occupational Choice and Intergenerational Mobility: Does Wage Equality Nail the Cobbler to His Last?", *The Research Institute of Industrial Economics Papers*, WP n° 538.

SJÖGREN, Anna (2000b), "Occupational Choice and Incentives: the role of family background", *The Research Institute of Industrial Economics Papers*, WP n° 539.

TOMES, Nigel (1981), "The Family, Inheritance, and the Intergenerational Transmission of Inequality", *The Journal of Political Economy*, 89 (5), pp. 928-958. USUI, Emiko e Tsunao Okumura (2008), "Intergenerational Correlations of Skills", *Norc Papers*, <http://client.norc.org/jole/soleweb/9238.pdf> em 02 de Julho de 2011.

WERTS, Charles E. (1968), "Paternal Influence on Career Choice", *Journal of Counseling Psychology*, 15 (1), pp. 48-52.