

Tema da Comunicação Oral Proposta:

Auto-Recrutamento e Sucesso na Carreira Militar do Alto Oficialato do Exército Português (1910-1970).

Autor:

Maria de Lurdes Santos Antunes da Fonseca

Universidade Técnica de Lisboa - ISCSP

mlfonseca@iscsp.utl.pt

<http://www.mlfonseca.com/>

Resumo Alargado:

O auto-recrutamento é um fenómeno transversal à generalidade das profissões, embora esteja, por três ordens de motivos, especialmente bem fundado nas profissões clássicas: devido à oportunidade mais ampla de incorporação sucessiva cultural da prática, devido ao avanço comparativo maior no processo de profissionalização, nomeadamente no que respeita à garantia de exclusividade e à monopolização das condições e meios do desempenho do serviço, e devido ao encorajamento naturalmente maior do mecanismo entre aqueles cujo valor incrementado do estatuto e das prerrogativas sociais, culturais e económicas detidas, se traduz na posse de um maior património a legar. Antes de mais, como instrumento, deve ressaltar-se que o auto-recrutamento se apresenta como uma perfeitamente adaptada, imediatamente acessível e substantivamente segura estratégia de: a) fechamento social, b) controlo social e c) mistificação social – todos processos indissociáveis da capacidade efectiva de elevação hierárquica sucessiva do grupo na estrutura social. É que não há dúvida de que, para a repetição das estruturas sociais, não há nada como a repetição das identidades sociais. Daí, naturalmente, a tendência conformista das elites; daí, naturalmente, a sua acção concertada no sentido da reprodução social.

O auto-recrutamento tenderá a ser maior quanto mais apetecível for o estatuto social e a posição profissional a reproduzir, naturalmente, mas não é verdade que essa tendência se exerça de modo homogéneo independentemente da especificidade da profissão. De facto, tem mostrado a (escassa) investigação empírica desenvolvida a este respeito, que a tendência maior ou menor para o auto-recrutamento em grupos profissionais de prestígio e posição económica comparável depende do contexto específico da prática profissional. Assim, o auto-recrutamento é especialmente praticado quando há algo de

físico a legar, quando a identidade e o estilo de vida profissionais se impõem generalizadamente sobre o contexto privado, quer o identitário quer o familiar, e quando o controlo do acesso e o controlo dos processos envolvidos na prática são gémeos, dependendo das mesmas instâncias, racionalidades e grupos. No primeiro caso o auto-recrutamento é potenciado pela existência de uma particularidade patrimonial ou material; no segundo por uma particularidade cultural; e no terceiro por especificidades organizacionais.

Existem condicionantes patrimoniais quando a prática, ao estar dependente de extenso investimento material do profissional, instiga a que se reutilizem os meios assim tornados familiarmente disponíveis. Isso pode suceder quer porque o exercício depende da aquisição considerável, pessoal, de instrumentos e matérias-primas (por exemplo, no caso dos boticários e dentistas), ou porque o modo liberal de exercício implica a abertura de estabelecimento próprio (caso dos advogados e arquitectos, entre outros).

Quanto aos condicionamentos culturais, eles são especialmente marcantes nas profissões que propõem padrões ético-valorativos e culturais especialmente exigentes e, mais ainda, naquelas cujo contraste desses padrões face aos vigentes na sociedade em geral justifica e incrementa a tendência para a auto-segregação social. Mais facilmente resulta este padrão da profissão organizacionalmente-baseada, tanto porque a agudez do sentido da alteridade e a amplificação da consciência da diferença se reforça aí em resultado do fechamento social, como porque as profissões clássicas de serviço e de missão tendem a organizar-se de acordo com esse modelo por ser o que melhor serve a sua qualidade excepcional. A profissão religiosa e a militar enquadram-se aqui especialmente bem.

Quanto ao condicionamento de tipo organizacional, é de notar não haver maior promessa de sucesso da reprodução intergeracional que aquela que é oferecida pelas profissões que, ao serem organizacionalmente-monopolizadas, se comportam de acordo com um pressuposto instrumentalmente precioso: quem controla o acesso não difere de quem controla a progressão profissional, pelo que o desbloqueio do acesso, nessas profissões, pode mais facilmente significar o desbloqueio da progressão na carreira. Aí, a probabilidade da geração anterior influir significativamente sobre as condições profissionais da geração actual incrementa-se consideravelmente. Aí, também, a possibilidade da prática persistente e generalizada do auto-recrutamento profissional/ organizacional se saldar na construção de uma casta profissional/ organizacional, torna-se mais provável. Ora, se considerarmos ainda que a monopolização organizacional das

profissões depende esmagadoramente de decreto público e que esse decreto apenas se justifica nos casos em que a qualificação exercida intimamente influi sobre as garantias da sobrevivência e da operacionalização do próprio Estado, melhor se entende como, no caso destas profissões, a protecção pública possa conduzir à estabilidade organizacional (e mesmo à auto-reprodução organizacional), até porque a estabilidade organizacional é funcional para o aquietar dos receios públicos quanto à possibilidade de uso indevido da qualificação. O caso do alto funcionalismo público tradicional, nomeadamente o que se corporiza na magistratura e na defesa, destacam-se como exemplos significativos.

A profissão militar tem sido descrita como especialmente tendente ao auto-recrutamento e as suas cúpulas como particularmente permeáveis ao efeito de casta. Propicia-o o ideal de “serviço/ missão”; o contraste ético-valorativo e cultural face à sociedade “civil”; o distanciamento social e o fechamento organizacional; a qualidade organizacionalmente-monopolizada da profissão; e o significado instrumental político da qualificação.

No caso português a generalizada convicção do auto-recrutamento das Forças Armadas em geral e do alto oficialato do Exército em particular (aquele sobre que este trabalho se debruça) encontra evidência empírica clara em valores que, não obstante decrescentes, da monarquia à actualidade, rondaram muitas vezes os 60% do total de graduados das Academias Militares, sendo ainda de cerca de 40% em média até ao fim da década de 1930, altura que viu a aceleração do sentido regressivo do peso do auto-recrutamento, que levaria à fixação das taxas médias contemporâneas na proximidade dos 10%. A generalizada convicção de que esse auto-recrutamento, quando ocorreu, implicou uma vantagem comparativa no encarecimento profissional foi também já comprovado. De facto, ao longo dos três primeiros quartéis do século XX em Portugal (os períodos empiricamente já avaliados), mostram os números que não apenas foi muito relevante a taxa de auto-recrutamento no Exército como foi consideravelmente significativa, estatisticamente, a correlação do auto-recrutamento com o sucesso profissional ainda que, note-se, outras correlações, como a que se estabelece entre mérito académico e sucesso profissional sejam mais significativas, o que se compatibiliza no facto de os resultados académicos dos auto-recrutados tenderem a ser superiores aos dos seus pares de outras origens.

Pouco se tem notado que, como mecanismo e como efeito visado, o auto-recrutamento não pode ser adequadamente estudado a não ser que se concretize (o conceito e o estudo) em duas etapas distintas: o ganho do acesso à prática e o ganho da capacidade de progressão. É que, naturalmente, a reprodução social de uma posição que se alcança

no âmbito de uma organização e de um processo de encareiramento profissional apenas terá significado pleno se a posição (e não apenas o acesso ao encareiramento) efectivamente se transmitir. Ora, por isso, cremos, estudar auto-recrutamento não pode ser apenas (como genericamente tem sido feito), estudar qual a percentagem de pais de profissionais que tinham a mesma profissão mas, antes, deve ser também explorar a posição efectiva na carreira dos pais e a capacidade da “transmissão” de posições prestigiosas aos filhos. Quer isto dizer que, usando o exemplo da profissão militar, não basta identificar quantos filhos de militares acederam à carreira militar; há também que entender se o generalato (ou pelo menos o oficialato-general) apresenta indícios de auto-reprodução: terão os filhos de generais maior probabilidade de serem eles próprios generais?

Depois, analisando mais cuidadosamente os factores que podem influir na reprodução da posição (mais que na repetição do acesso), hipotetizámos que talvez a proximidade organizacional da carreira do pai face à do filho incremente o potencial do sucesso do auto-recrutamento. Se sim, ser militar auto-recrutado de um mesmo ramo, de uma mesma arma, de uma mesma classe, de um mesmo serviço ou com idêntica experiência formativa que o progenitor masculino, poderá afectar significativamente o resultado do auto-recrutado.

Tendo em conta estas considerações, o presente estudo desenhou a sua estratégia empírica em torno das seguintes três hipóteses:

Hipótese 1: Os militares auto-recrutados têm, em condições académicas e sociais semelhantes, uma possibilidade incrementada de terem sucesso na carreira militar.

Hipótese 2: A proximidade do auto-recrutamento (no ramo, na classe, na formação e na arma), em condições académicas e sociais semelhantes, aumenta a possibilidade de se ter sucesso na carreira.

Hipótese 3: Quanto mais alto for o posto alcançado pelo pai, melhores serão as possibilidades do filho, em condições académicas e sociais semelhantes face aos seus pares, de alcançar um posto alto na carreira.

No âmbito desta investigação estudaram-se os 2262 militares que se graduaram pela Academia Militar (designada Escola do Exército, Escola de Guerra e Escola Militar em períodos distintos do regime). Analisou-se a sua precedência militar, social e escolar, tendo-se acompanhado o percurso profissional de todos esses graduados (sempre que efectivamente tiveram carreiras militares), percurso que se espalhou por sete décadas. A primeira entrada na carreira entre os indivíduos seleccionados ocorreu em 1910 e a

última promoção profissional foi registada em 1966. O graduado derradeiro de entre estes, abandonou pouco depois o serviço activo, já nos anos 70 do século passado.

Além da identificação das profissões dos pais através de pesquisa nos assentos de matrícula escolar (estabelecendo assim a quantidade do auto-recrutamento), foram estudadas as carreiras de todos os pais militares bem como dos alunos graduados no período, auto-recrutados ou não. Para fins de hierarquização dos indivíduos estudados em termos de sucesso comparativo na carreira, ordenaram-se os casos por posto mais alto alcançado e, no seu seio, por tempo médio de promoção. Quanto mais alto se chegou e quanto menos tempo se demorou a lá chegar, mais bem posicionado se ficou nesta hierarquia de sucesso.

Os resultados a que se chegou, que são neste momento ainda preliminares, validam a primeira hipótese, invalidam a segunda e validam parcialmente a terceira. De facto, o auto-recrutamento predispôs os indivíduos para carreiras de maior sucesso mas não o auto-recrutamento mais prestigioso e mais próximo. Os auto-recrutados em geral tiveram maior entrada no oficialato general e no generalato, o que se fez mais à custa dos filhos de oficiais que não cursaram a Academia (e que em muitos casos progrediram de sargento) e dos filhos de sargentos, que à custa dos filhos dos oficiais de maior prestígio, graduados pela Academia. E se o auto-recrutamento no ramo foi benéfico, o auto-recrutamento na arma, no serviço e na Academia não o foi, dado que quando os indivíduos foram agrupados em situações sociais e académicas comparáveis por forma a mitigar o efeito de variáveis perturbadoras, se tornou aparente que não só a proximidade não foi uma mais-valia, como que o elevado estatuto do pai não se reproduziu regularmente num igual estatuto do filho embora, em média, não deixe de ser verdade que quanto melhor a posição em termos de auto-recrutamento (auto-recrutamentos prestigiosos em comparação com auto-recrutamentos menos prestigiosos ou ausência de auto-recrutamento), melhor o desempenho na carreira. Verificou-se mesmo que, no caso especialmente simbólico do generalato, não deixou de ocorrer uma maior taxa de penetração de pais gerais entre os militares auto-recrutados que chegaram a esse posto. Essa ligação não foi contudo transversal a todos os posicionamentos na carreira.

#### Palavras-Chave:

Exército, Carreira Militar, Auto-Recrutamento, Forças Armadas, Profissões.