

Atividade – desafios éticos na era da Globalização

- 1- **Procure explicar o que significa o argumento de Max Weber de que existem “afinidades eletivas” entre o Protestantismo e o Capitalismo.**

R: O argumento de Max Weber pretende demonstrar diferenças convergentes entre a ética religiosa e o comportamento económico.

Como ponto de partida os diversos elementos convergentes que uma relação entre afinidade eletiva entre a ética protestante e o espírito do capitalismo vai se desenvolver.

- 2- **A Globalização é um processo multidimensional. Indique e explique resumidamente quais as principais dimensões da Globalização e que principais desafios se colocam relativamente a cada uma dessas dimensões.**

R:

Dimensão económica -

- 3- **Indique dois aspetos positivos e dois aspetos negativos do processo de Globalização.**

R:

Dois dos aspetos positivos são:

Sistemas de trocas internacionais e fluxo de capitais e pessoas assim como internacionalização de empresas.

Dois dos aspetos negativos são:

A desigual repartição da riqueza e a cooperação internacional que beneficia países mais interessantes do ponto de vista estratégico ou comercial.

- 4- **Veja os primeiros 15 minutos do documentário “Os donos de Portugal” -**

<https://www.youtube.com/watch?v=OuzxncV9I3M&t=386s>

4.1. – Tendo em conta o que assistiu no documentário e os dados apresentados no manual de apoio relativamente ao facto de que “uma família portuguesa de fracos recursos socioeconómicos pode demorar 125 anos até que os seus descendentes consigam alcançar um salário médio”, qual a sua opinião sobre o contexto político e económico em Portugal: “meritocracia” ou “oligarquia”? Justifique a sua resposta.

R: Oligarquia, uma vez que com base no relatório da OCDE para além de uma família poder demorar 125 anos para se conseguir um salário médio, o estudo aponta que a condição económica em Portugal transmite-se fortemente de geração em geração. Portugal tem uma forte cultura de conhecimentos e amizades onde grandes famílias partilham entre si a sua riqueza e influência.

5. **Leia com atenção o seguinte texto, sobre grandes empresas portuguesas que estão sob o controlo de determinadas famílias ao longo de várias gerações:**

“HERDAR OU GANHAR? SANGUE E MÉRITO COMO CRITÉRIOS DE SUCESSÃO NA EMPRESA E NA FAMÍLIA” in *Grandes famílias, grandes empresas. Ensaio Antropológico sobre uma Elite de Lisboa*, Maria Antónia Pedroso de Lima

“Os processos que promovem a manutenção do controlo familiar nestas grandes empresas envolvem, presentemente, uma tensão considerável. Por um lado, o facto de um membro da família suceder nos cargos de chefia na empresa tem uma importância simbólica central para a própria continuidade do projecto económico colectivo. Mas, por outro, actualmente, os ideais hegemónicos sobre quem deve ocupar esses lugares assentam numa racionalidade predominantemente económica, que defende a competência profissional como a forma mais legítima de ocupar cargos.

Entre os critérios do mérito e da herança há, evidentemente, uma contradição. O modelo meritocrático põe em causa as linhas de descendentes, que se tornam cada vez mais frágeis de geração em geração. O nascimento já não é visto como o único processo, nem o mais valorizado, de receber direitos excepcionais. Esta relação entre «conhecimento» e «sucessão» promove uma tensão entre uma noção de privilégio enquanto algo adquirido e uma noção de privilégio enquanto algo imanente.

Para conseguir o direito ao domínio da empresa – a cuja propriedade se tem acesso pelo nascimento – o herdeiro tem de provar os seus méritos profissionais. O herdeiro dinástico encontra no nascimento uma justificação suficiente para ser quem é, a sua legitimidade provém de uma entidade que o transcende: a sua família. Por sua vez, o herdeiro meritocrático tem de ser capaz de mostrar que merece o privilégio que recebe, através das provas que presta. Enquanto a legitimidade da continuidade das dinastias se funda num ideal de imortalidade simbólica, os sistemas meritocráticos exigem, pelo contrário, que essa legitimidade seja construída por cada pessoa.

Ser filho do presidente da empresa já não é, hoje em dia, um critério suficiente nem legítimo para garantir a sucessão. É necessário que os jovens se sintam vocacionados para investirem numa formação profissional que lhes permita tornarem-se sucessores credíveis. Mas esta vocação não se tem simplesmente: ela não é inata. Tal como a aquisição do knowhow, a vocação forma-se.

O tipo de vida em família que levam, o peso que a identidade familiar adquire nas suas vidas pessoais, a envolvência das empresas na vida familiar, o significado do sucesso da empresa para o seu prestígio social, tudo isto são elementos com um peso significativo no nascimento da vocação destes herdeiros. (...)

O que é verdade, porém, é que continuamos a assistir à constituição de linhas sucessórias dentro das empresas destas famílias.

Não devemos, todavia, considerar que estamos perante meras estratégias de manipulação de competências e direitos sucessórios. O êxito da sucessão empresarial revela que os herdeiros estavam habilitados a herdar a herança, que estavam bem preparados para receber o património acumulado pelas gerações anteriores da sua família. As duas coisas estão interligadas de uma forma bastante complexa.

A herança também tem de ser merecida. Aprender a ser um herdeiro, merecedor do nome da família, é também aprender a transmiti-lo. Os herdeiros destas famílias partilham o

sentimento de que não são os verdadeiros proprietários dos seus bens, mas apenas os agentes responsáveis pela sua continuidade. Tal convicção, é-lhes inculcada desde cedo.

Os membros destas famílias têm de ser capazes de gerir bem a herança, para poder cumprir as expectativas do seu estatuto social e para a poderem transmitir. É neste sentido que a transmissão de saberes, conhecimentos, objectivos e desejos é um elemento central nos processos de sucessão, pois estes não dependem exclusivamente de um processo de transmissão de capitais entre gerações sucessivas. Para que uma herança seja bem sucedida, os herdeiros têm, portanto, de estar aptos a herdar. O destinatário tem de estar pronto a receber o que lhe querem dar e deter os dispositivos adequados para responder como é esperado. (...)

Através deste processo constrói-se a ideia de que a posição social destas famílias é, de alguma forma, natural. Os seus membros sempre pertenceram a uma camada superior e tal faz parte da essência distinta da sua família. Porém, a produção deste processo de naturalização, através do qual se esconde a fabricação do privilégio associado ao seu estatuto social, implica um intenso trabalho de construção de uma imagem do prestígio da família como algo natural, assim como a ideia de que o privilégio que os rodeia é algo que lhes é devido, algo que faz parte das características particulares daquela família.

“Eu cresci a pensar que ia ser banqueiro. Eu era o filho mais velho do meu pai, que tinha sucedido ao seu próprio pai na presidência do Banco fundado pelo seu avô. O meu futuro estava, à partida, traçado de uma forma muito clara. Quando se deu o 25 de Abril tudo mudou. Não era só o facto de a minha família ter ficado sem nada e, de repente, não termos dinheiro porque as contas da família estavam todas congeladas. Nessa altura eu tinha dezasseis anos e tudo aquilo que eu até então tinha tido como certo já não existia, e eu não sabia o que iria ser de mim, do meu futuro” (Paulo José).

Em 1975, com dezasseis anos, Paulo José foi viver para Londres com os pais. Acabou aí os estudos, licenciando-se em Gestão de Empresas. Depois de acabar o curso, esteve um ano em Portugal, a trabalhar como assistente da administração numa empresa do ramo automóvel pertencente à família da sua mãe, regressando a Inglaterra porque queria trabalhar na banca, não queria desistir do sonho de ser banqueiro que o tinha acompanhado toda a vida.

“Com o meu apelido, a boa reputação do desempenho da minha família na banca internacional e os bons contactos que o meu pai, os meus tios e os meus primos mais velhos tinham em Londres, não me foi difícil encontrar uma colocação nas instituições bancárias mais conhecidas. Estive no Barclays e no Midland e, em 1985, passei para um banco de investimentos, onde me mantive até 1989” (Paulo José).

Em seguida, Paulo José tornou-se um importante quadro executivo da agência do BESCL em Londres, cargo que desempenhou até 1995, ano em que regressou a Lisboa para substituir o lugar deixado pelo falecimento do seu tio no Conselho de Administração do Grupo. Hoje, Paulo José dirige o sector não financeiro do grupo. (...)

De acordo com estes novos critérios, hoje em dia é a competência – o mérito profissional conquistado por cada um – que estabelece as diferenças entre todos aqueles que teriam «naturalmente» direito a herdar entre todos os descendentes. Como consequência da alteração dos critérios de escolha, resultante de mudanças produzidas no âmbito social mais vasto das relações económicas nacionais e internacionais, os parentes que querem ser sucessores nas suas grandes empresas familiares têm de se produzir a si próprios como tal.

Têm de mostrar que, apesar de serem à partida tão habilitados como os seus familiares, deram provas de serem mais merecedores que estes para ocupar os lugares de topo, que não receberam a sua posição por herança. Só através da demonstração de que são profissionais competentes, os sucessores a estas grandes empresas conseguirão conjugar as duas vertentes centrais dos processos de sucessão – a herança da identidade colectiva e o mérito do desempenho profissional –, ultrapassando, assim, a tensão entre sangue e mérito, subjacente à própria noção de empresa familiar no âmbito da economia moderna.”

5.1. Logo no início do texto é afirmado que “os processos que promovem a manutenção do controlo familiar nestas grandes empresas envolvem, presentemente, uma tensão considerável.”

Explique por palavras suas que “tensão” é esta a que o texto se refere?

R: A tensão é a responsabilidade que o herdeiro tem em manter as expectativas de qualidade profissional de forma a assegurar a continuidade do sucesso da empresa e negócios que o mesmo herdou.

5.2. No texto é dado um exemplo de um tal “Paulo José”. Comente sobre a sua história de ascensão profissional: será ela um exemplo de “meritocracia” Justifique a sua resposta.

R: Apesar de “Paulo José” ter adquirido as competências necessárias para a responsabilidade que pretendia, o mesmo conseguiu lugares de responsabilidade em empresas ligadas a família, tendo uma maior facilidade ao contrário de alguém sem nenhuma ligação familiar. Por este motivo não podemos falar em meritocracia.