

# A “Cunha”, uma realidade portuguesa ainda no séc. XXI

As práticas de gestão meritocráticas, em Portugal, chocam com traços atávicos de mentalidade.



**Óscar Afonso**

Questão pertinente e muito atual continua a ser a discussão em torno do tema Meritocracia versus “Cunha”, representativa do amiguismo, do clientelismo e de outros sinónimos, todos eles indicativos do quanto é, ou pode ser, fácil para determinadas “elites” obter empregos (e promoções) ambicionados pela maioria da população. Essas “elites”, desenvolvidas no interior de lobbies partidários ou de outros grupos de interesse organizados, entendem que deve ser assim por questões meramente consuetudinárias e, como tal, é um direito que lhes assiste, sabe-se lá porquê, com que racionalidade e lógica implícita.

Por analogia, podemos equiparar tal discussão à lei da oferta e da procura, em que, face a necessidades ilimitadas (comparáveis aqui à procura dos melhores empregos) e a recursos escassos (equiparados aqui à raridade da oferta de empregos), o preço (representativo aqui do mérito) deveria apresentar-se como o elemento diferenciador ou medidor que permitiria a desejada afetação. Acontece que em Portugal está institucionalizado que não é o preço (leia-se mérito) que determina a afetação de empregos e as promoções, mas sim a “Cunha” ou, vulgarmente conhecida por fator “C”. Enquanto for assim, há apenas um protótipo de democracia pois a “Cunha” direciona/condiciona o voto. De facto, dificilmente se consegue um emprego, a sua manutenção ou uma promoção por mérito próprio, sendo, no entanto, tal situação facilitada quando se tem amigos ou familiares bem posicionados ou se pertence a um grupo privilegiado.

Como se verificou, a crise provocou desemprego, congelou carreiras, e fez com que jovens formados e altamente qualificados, não tendo oportunidades em Portugal, tenham sido (e continu-

am a ser) obrigados a emigrar. Rumam racionalmente para países cujas sociedades são bem mais meritocráticas. Efetivamente, com a multiplicação sem precedentes de licenciaturas e mestrados, a frustração é enorme quando se constata que a meritocracia como método de seleção de recursos humanos é, quando muito, muito incipiente.

É avassalador verificar como os mesmos nomes de família aparecem repetidamente nos cargos públicos, nas administrações e na liderança de grandes empresas. Aliás, é do conhecimento público a existência de colaboradores que quase não contribuem em termos de trabalho – muitos seriam mais rentáveis fora do sistema – e, no entanto, são muito bem pagos. Poder-se-á falar de uma forma de remuneração feita à medida dos poderes familiares ou políticos vigentes, havendo necessariamente uma delapidação injusta dos rendimentos que penaliza o resto da sociedade.

As práticas de gestão meritocráticas são fundamentais para o desenvolvimento económico em qualquer país, mas, em Portugal, chocam com traços atávicos de mentalidade. Existem estruturas mentais retrógradas muito enraizadas, que lideram organizações públicas e empresas âncora para o crescimento económico. Assiste-se a um desenrolar de enredos mesquinhos do amiguismo e compadrios, e até a manipulações e vinganças que, numa altura de plena globalização, compromete a tão necessária Compliance com as boas práticas e, por arrastamento, o desenvolvimento económico.