



MERITOCRACIA

Profa Ms Rosa Maia _ Abril/19



Meritocracia e sua complexidade

Meritocracia traz uma complexidade envolta em condicionantes ideológicas, políticas, culturais, históricas, gerenciais, motivacionais, psicológicas, pois o assunto reveste-se de grande importância, na medida em que é voltado à construção de organizações lastreadas em pressupostos de mérito.

A Meritocracia como teoria político administrativa remonta a milhares de anos antes de Cristo. Apesar de não se constituir em forma explícita de governança, baseada em planejamento consubstanciado, à época, a tomada de decisões correlacionada com a Meritocracia tornou-se prática de governantes visionários, que viam no modelo oportunidades de alavancar desempenhos e, ainda, maiores graus de subserviência (Egito, Grécia, Roma, China).



Meritocracia e suas definições

A meritocracia é definida por Barbosa (2003a:12) como um sistema de governo ou outra organização que considera o mérito (aptidão) a razão para se atingir determinada posição. A palavra meritocracia tem origem no latim, *mereocracia*, significando *meritum* (merecer, obter) e *cracia* (sistema).

Para Duarte (2005:365), o conceito de meritocracia pode ser definido como "a fórmula utilizada por organizações, como estímulo profissional, oferecendo recompensas aos seus integrantes que proporcionem melhorias importantes para elas ou para sua clientela".



Meritocracia e suas definições

Para Vicente Falconi, consultor e professor emérito da Universidade Federal de Minas Gerais, garantir resultados eficazes por meio de uma boa gestão depende de três pontos estratégicos:

1. Liderança

“De nada adianta método ou conhecimento técnico se não existe liderança para fazer acontecer”

2. Conhecimento técnico

“O método é então a essência do gerenciamento. Gestão é método”

3. Método

O domínio do método pela equipe com crescimento constante nas técnicas e recursos de análise. “bater metas através da equipe fazendo certo”. Sua essência pode ser resumida na sigla PDCA, do inglês plan-do-check-act (“planeje, execute, confira e corrija”)



Meritocracia e suas definições

De acordo com Wood Jr. e Picarelli Filho (1999, p.45), a meritocracia é um “catalisador para a convergência de energias na organização. À medida que um sistema de remuneração é alinhado ao contexto e à estratégia da empresa, constitui fator de harmonização de interesses, ajudando a gerar consensos e atuando como alavanca de resultados”.



Em pesquisa realizada por Livia Barbosa, entre servidores públicos da administração direta e indireta, num total de 432 questionários respondidos, foi respondido por quase todos que o desempenho deve ser o principal, se não o único, critério de avaliação dos funcionários. 79,1% dos respondentes não confiam nos resultados, após avaliados.

Em regra, os mais bem avaliados são vistos como apadrinhados, puxa sacos do chefe etc., mesmo que sejam reconhecidos como bons profissionais de alto desempenho



***Quem não recebe boa avaliação em geral não
legitima a boa avaliação alheia.***

54,8% responderam que a antiguidade com critério de ascensão vertical é vista como mal necessário na medida que corrige injustiças na avaliação por desempenho, porém, ao mesmo tempo, é vista como incentivo à acomodação do funcionário, uma vez que, trabalhando ou não, o indivíduo é promovido.



Constatou-se, também, que os chefes **não gostam de avaliar** porque isso sempre trará insatisfação entre os funcionários.

Querendo evitar tensões dessa natureza, ***eles tendem a avaliar todos positivamente.***

Além dessas constatações, verificou-se que os funcionários utilizaram algumas argumentações contra o sistema de avaliação, como: ***rompimento da solidariedade entre os funcionários públicos, guerra, desmonte do setor público, competição como mecanismo social negativo, ameaça às conquistas sociais dos servidores, exclusão, disputa, injustiça, estímulo ao individualismo, rejeição de critérios da produtividade pela alegação de que afetam a qualidade, exigência de isonomia salarial entre as funções etc.***



A avaliação não é vista como um instrumento que hierarquiza as pessoas pela diferença nos resultados individuais e que premia diferenciadamente ou não os elementos dessa hierarquia, como teoricamente as pessoas afirmam que deve ser.



Quando se passa do discurso a favor da meritocracia à sua prática efetiva, a avaliação adquire novo significado: instrumento autoritário, excludente, imposto de cima para baixo etc.

É como se ela funcionasse como um mecanismo que estabelece não diferenças de desempenho, mas de natureza entre as pessoas: “por que ele e não eu?” ou “o que ele tem que eu não tenho?”



Meritocracia e seus paradoxos

Case

Juíza diz nas redes sociais que “desnuda” os mitos da meritocracia.

Juíza usa sua própria história para desmascarar as falácias da tão propalada meritocracia. Entre os pontos abordados, Fernanda Orsomarzo afirma que se esforçou para chegar ao cargo que tem hoje, mas jamais teria conseguido se não tivesse acesso a uma série de privilégios.

A juíza de direito do Tribunal de Justiça do Paraná Fernanda Orsomarzo escreveu um post no seu Facebook contando sua história de muito esforço, porém também de muito privilégio, para afastar a ideia de meritocracia. O post já passa de 50 mil curtidas (Set/2016)

Fernanda se classifica como branca e parte de uma família classe média, o que a possibilitou de frequentar boas escolas, cursinhos e universidades. “Todos têm suas lutas e histórias de vida. Todos enfrentam dificuldades e desafios. Porém, enquanto para alguns esses entraves não passam de meras pedras no caminho, para outros a vida em si é uma pedra no caminho”, afirmou.



Meritocracia e seus paradoxos

Para Ricardo Paes de Barros, economista-chefe do Instituto Ayrton Senna e professor no Insper, discutir meritocracia em um país tão desigual em oportunidades como o Brasil não faz sentido. “Sem resolver a desigualdade de oportunidades, ficar falando em meritocracia é piada.

Em contrapartida, o próprio refuta a afirmação acima quando diz:

“Temos que sair de ações que discriminavam negativamente, não para ser neutro, mas para discriminar positivamente”, diz Paes de Barros. “A escola tem que ser um lugar onde a gente reduz desigualdade e trata de maneira diferente pessoas que precisam mais. Pegar os que entram em desvantagem e tentar eliminar essa desvantagem, porque o objetivo final da escola não é lavar as mãos e deixar que a desigualdade seja reproduzida. O objetivo da escola é eliminar essa desigualdade inicial e fazer com que todo mundo saia igual, e aí sim ser meritocrático”, explica.

Relacionando as empresas, essa então não é a busca da igualdade dos colaboradores e seres humanos em terem as mesmas oportunidades através da meritocracia?



Meritocracia e suas considerações finais

Lidar com o tema Meritocracia é vislumbrar e idealizar a possibilidade de maior eficiência nos gastos públicos (e privados) e de eficácia dos controles, com a conseqüente melhoria do bem-estar de todos os segmentos da sociedade.

É aderir a políticas onde prevaleçam o reconhecimento das competências, a valorização de colaboradores de empresas por suas ações e pelo interesse demonstrado, as avaliações de desempenho e os sistemas de gestão de pessoas integrados por regras de promoção na função, ou fora dela, tendo como foco o alcance de metas.

É pautar os sistemas de “recompensa” no esforço e no interesse focados, a partir da adaptação às mais diferentes organizações e o reconhecimento potencializado e embasado, trazendo ao colaborador o sentimento de “dono do negócio”, de seu papel fundamental e de que ele é capaz de alcançar todos seus objetivos .

Meritocracia e suas considerações finais

O conceito ainda é considerado novo e pouco utilizado no Brasil, contudo empresas referências no mercado como Ambev e Itaú já utilizam e referenciam positivamente e endossam de que é tudo é possível, basta acreditar e fazer acontecer!

