

Seção de Documentos do Tipo: **MICRO ARTIGO**

Eixos Temáticos:

- *Administração*
- *Pedagogia*



Meritocracia: Um discurso e prática não equivalentes

Sandro Augusto Teixeira de MENDONÇA¹ (satmendonca@gmail.com)

1 Possui graduação em Bacharelado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) (1995), graduação em Estudos Sociais pelo Centro de Ensino Superior de São Carlos (ASSER) (1991), mestrado em Conservação e Manejo de Recursos pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP) (2000) e doutorado em Ciências da Engenharia Ambiental pela Universidade de São Paulo (USP) (2006). Atualmente é professor III da Faculdade de Ciências e Tecnologia de Birigui (FATEB). Tem experiência interdisciplinar em Ciências Sociais, Ciências Sociais Aplicadas e Filosofia, com ênfase em Sociologia, Sociologia da Educação e Organizacional, Sociologia Rural, Gestão da Qualidade, Gestão Ambiental e Governança Corporativa, Filosofia e Filosofia da Educação, Metodologia Científica.

Data de submissão do MICRO ARTIGO: 29/06/2018 (12:53 PM)



INTRODUÇÃO

A discussão relativa à meritocracia é antiga e tem raiz política. Seu argumento principal está pautado em assegurar que o poder seja exercido por cidadãos selecionados de acordo com seus méritos e competências, independentemente de raça, política, religião e origem socioeconômica.

À GUIA DE RESULTADOS

No mundo corporativo, o tema da meritocracia busca superar problemas de gestão e mudar a cultura organizacional. No governo, a implantação da meritocracia como princípio e prática de gestão, objetiva resolver problemas crônicos que desarticulam agendas, impedem iniciativas e protelam prazos.

Embora a meritocracia tenha como pressuposto o mérito e a competência do sujeito social, permitindo-se que ele demonstre talento e capacidade de realização, no Brasil isso é feito sem muita vontade. Aqui, a meritocracia é eventualmente aplicada e está em permanente disputa com as demandas de empresários e políticos.

No setor público, a meritocracia é subjugada ao fisiologismo¹ e as cotas políticas, isto é, aos interesses e demandas do sistema de distribuição de cargos e funções públicas aos vencedores das eleições.

Nas empresas, a meritocracia ainda convive com práticas arcaicas de apadrinhamento e paternalismo. Muitas vezes ela anda na contramão de sistemas de contratação, avaliação de desempenho e promoção.

¹ Conduta ou prática de certos representantes e servidores públicos que visa à satisfação de interesses ou vantagens pessoais ou partidários, em detrimento do bem comum.

Com um discurso e prática não equivalentes, a meritocracia brasileira não vence a acomodação e não reconhece aqueles que de fato trabalham a favor do esforço coletivo. Ao contrário, ela fomenta a competição desagregadora entre os trabalhadores, prejudica a qualidade do trabalho e gera estresse organizacional.

À GUIA DE CONCLUSÃO

Portanto, no Brasil a meritocracia não fomenta a competição e nem a diferenciação por mérito e competência. Quase nunca somos encorajados a desenvolver totalmente nosso potencial. É um fenômeno paradoxal, pois, ao mesmo tempo em que queremos a igualdade, muitos cidadãos aceitam múltiplas lógicas hierárquicas ao se beneficiarem por elas.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Livia (2014). **Meritocracia e sociedade brasileira**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=pt&tlng=pt>. Acessado em: Junho de 2018.

RAWLS, John; KELLY, Erin. **Justice as Fairness: A Restatement**. 2nd Revised edition. Harvard University Press. 2001, 240p.

WOOD JR, Thomaz (2014). **Meritocracia tropical**. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/revista/804/meritocracia-tropical-9607.html>>. Acessado em: Junho de 2018.