



O Impacto da Meritocracia para as Pessoas e para as Organizações

Autora: Suzana Laniado C. Nobre

Trabalho é um conjunto de atividades realizadas, é o esforço feito por indivíduos com o objetivo de atingir uma meta. Se tomarmos como base a pirâmide de Maslow, estamos sempre em busca do alcance de degraus superiores, à medida que nos esforçamos e nos capacitamos. A forma de ascender é sendo competente, ou seja, praticando o conceito de "CHA", buscando aprimorar nosso "Conhecimento", nossas "Habilidades" e nossas "Atitudes". Naturalmente é esperado que todo esforço, empenho e engajamento seja reconhecido, e que o mérito seja recompensado.

Contudo, quando falamos em meritocracia, é fundamental que as pessoas partam do mesmo ponto e tenham as mesmas condições. Nas empresas isso só pode ser alcançado quando os critérios de meritocracia são definidos com clareza, as metas são bem estruturadas e alcançáveis, quando há uma ferramenta de avaliação de desempenho e quando há transparência em relação aos critérios de avaliação.

Em cenários meritocráticos bem desenvolvidos, os profissionais trabalham em ambiente organizacional saudável, produtivo, colaborativo e propício ao desenvolvimento com base no aprendizado contínuo ou "Lifelong Learning". Isso faz com que haja na empresa, uma provável redução do turnover e identificação dos talentos que podem vir a assumir cargos estratégicos.

Por outro lado, quando a meritocracia não é o critério preponderante para o reconhecimento das entregas e da performance dos profissionais, é comum observar a ocorrência de injustiças, uma vez que pessoas com melhor performance acabam por ser preteridas por outras cujo crescimento está alicerçado no protecionismo. Assim, estabelece-se um clima organizacional de desmotivação, baseado na interpretação dos colaboradores de que não adianta se esforçar uma vez que não haverá reconhecimento de maneira justa. Em cenários assim, geralmente as empresas acabam por perder os seus grandes talentos, aumentando o turnover, impactando diretamente nas despesas finais dos centros de custos.

A verdade é que a meritocracia é um importante recurso de desenvolvimento organizacional, porém precisa ser implantada de forma profissional e estratégica e com os cuidados necessários para que o tiro não acabe saindo pela culatra.