



Universidade de Brasília
Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão Pública
Departamento de Administração

Trabalho de Conclusão de Curso

**COMO A CRENÇA NA MERITOCRACIA, O SUPORTE SOCIAL, A
DISCRIMINAÇÃO E O STATUS AFETAM AS PERCEPÇÕES DOS
JOVENS SOBRE A EXPECTATIVA DE MOBILIDADE SOCIAL**

ALANNA ESTÉFANNE DA SILVA REIS

Brasília

2025

ALANNA ESTÉFANNE DA SILVA REIS

**COMO A CRENÇA NA MERITOCRACIA, O SUPORTE SOCIAL, A
DISCRIMINAÇÃO E O STATUS AFETAM AS PERCEPÇÕES DOS
JOVENS SOBRE A EXPECTATIVA DE MOBILIDADE SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Graduação em Administração da Universidade de
Brasília.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Rossoni

Brasília

2025

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	5
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1	O MÉRITO COMO FUNDAMENTO DA JUSTIÇA SOCIAL	8
2.2	MERITOCRACIA COMO OPORTUNIDADE E ACESSO	9
2.3	MERITOCRACIA COMO CULTURA DO DESEMPENHO	10
2.4	SUPORTE FAMILIAR, IDENTIDADE ESTIGMATIZADA E PERCEPÇÕES DE MERITOCRACIA: IMPACTOS NOS PROCESSOS DE MOBILIDADE SOCIAL	10
2.5	HIPÓTESES DA PESQUISA.....	12
3.	METODOLOGIA	16
3.1	DESENHO DE PESQUISA, DADOS E AMOSTRA.....	16
3.2	MEDIDAS DA PESQUISA	17
3.3	ESTRATÉGIA ANALÍTICA	22
4.	RESULTADOS	24
4.1	ANÁLISE ADICIONAL	29
5.	DISCUSSÃO.....	32
5.1	IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS	32
5.2	LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	33
5.3	CONCLUSÃO.....	34
	REFERÊNCIAS.....	35

RESUMO

Este estudo investigou como a crença na meritocracia, o suporte social, a discriminação e o status afetam as percepções dos jovens sobre a expectativa de mobilidade social. Para tanto, o trabalho parte do reconhecimento de que aspectos subjetivos, como crenças pessoais, percepções de discriminação e redes de apoio, influenciam significativamente as expectativas de ascensão social. Com base em um delineamento quantitativo, foi aplicado um questionário online por meio da plataforma Survey Monkey, que obteve 171 respostas, nas quais foram analisadas variáveis como posição social de origem, posição social percebida no futuro, autoeficácia, crenças meritocráticas, percepção de discriminação e suporte social. Os resultados indicaram que tanto a crença no mérito quanto a autoeficácia estão positivamente associadas à expectativa de mobilidade social. O estudo identificou efeitos significativos entre variáveis socioeconômicas e expectativa de mobilidade, de forma que classes sociais mais baixas têm maior expectativa de mobilidade futura, enquanto classes mais altas menor expectativa. Ademais, acreditar que o sucesso depende de fatores estruturais como herança diminui a crença em um futuro melhor. Ter sofrido discriminação, fazer parte de grupos minoritários, bem como o nível de suporte social não apresentaram efeitos significativos. Os resultados revelam a complexidade dos fatores que moldam as expectativas de mobilidade. As implicações do estudo abrangem desde o avanço teórico na compreensão das barreiras subjetivas à mobilidade social até recomendações práticas voltadas à formulação de políticas públicas e educacionais mais equitativas, que considerem as experiências e os recursos psicossociais dos jovens.

Palavras-chave: mobilidade social, autoeficácia, meritocracia, discriminação, suporte social, juventude.

1. INTRODUÇÃO

A crença na meritocracia tem sido amplamente discutida como um princípio central nas sociedades contemporâneas, especialmente no contexto educacional, em que há mais de cem artigos no mundo publicados na plataforma de publicações científicas Scielo nos últimos quatro anos tratam sobre o assunto. Apesar de uma crença ubíqua, Sandel (2020) realiza uma crítica à meritocracia como um sistema que reforça desigualdades, argumentando que a educação muitas vezes se torna um mecanismo de exclusão ao invés de inclusão. O tema de pesquisa com enfoque na meritocracia no âmbito socioeducacional torna-se relevante para a comunidade porque está diretamente relacionada à promoção da igualdade de oportunidades.

Este estudo parte de uma inquietação central: de que forma a crença na meritocracia influencia as expectativas de mobilidade social futura entre jovens, considerando também o papel de fatores como suporte social, status socioeconômico e percepção de discriminação? Mais do que apenas verificar se existe correlação entre essas variáveis, buscou-se compreender como essas crenças em contraste com experiências psicossociais e de mobilidade concreta afetam a crença em um futuro melhor.

Isso porque a crença na meritocracia exerce impacto significativo nas expectativas de mobilidade social, manifestando-se de diversas maneiras (Markovits, 2019), já que é crenças meritocráticas influenciam a percepção coletiva no sucesso e a mobilidade social, levando a internalização da meritocracia que afeta as expectativas de mobilidade (Sandel, 2020). Em primeiro lugar, é possível observar efeitos diretos, como a motivação e o esforço. Quando os indivíduos acreditam que o sucesso é resultado de méritos pessoais, tendem a se sentir mais incentivados a trabalhar arduamente e a se empenhar para alcançar seus objetivos, o que, por sua vez, resulta em expectativas de mobilidade social mais elevadas (Trevisan *et al.*, 2022). Essa crença também pode afetar indiretamente pois estar relacionada a autoeficácia, ou seja, a confiança que uma pessoa possui em sua capacidade de atingir suas metas, elevando ainda mais suas expectativas de mobilidade social (Bandura, 1997).

Entretanto, os efeitos dessa crença podem ser mitigados por fatores como o contexto socioeconômico. Indivíduos oriundos de contextos privilegiados frequentemente têm expectativas de mobilidade mais altas, devido ao acesso a recursos e oportunidades. Em

contrapartida, aqueles de contextos desfavorecidos podem ver suas expectativas limitadas, mesmo acreditando na meritocracia (Durlauf & Seshadri, 2006). Além disso, a presença de uma rede de apoio sólida pode moderar essa relação, uma vez que pessoas com suporte social tendem a ter expectativas de mobilidade mais elevadas (Coleman, 1988). Ademais, aqueles que têm acesso à educação de qualidade e a programas de desenvolvimento de habilidades podem ver suas expectativas aumentadas pela crença de que suas qualificações serão reconhecidas (Bourdieu, 1986). Experiências pessoais de sucesso, como a obtenção de bolsas de estudo ou o reconhecimento acadêmico, também podem reforçar essa relação, solidificando a crença na meritocracia.

No entanto, barreiras estruturais e a discriminação podem criar um efeito negativo, em que indivíduos de grupos marginalizados veem suas expectativas de mobilidade social prejudicadas, mesmo mantendo a crença na meritocracia (Mijs *et al.*, 2022), visto que grupos marginalizados enfrentam não apenas desigualdade econômica (redistribuição), mas também hierarquias de status (reconhecimento), que limitam sua participação plena na sociedade Fraser (1997). O status social é definido como a posição relativa de um indivíduo dentro de uma hierarquia social, e pode ser determinado tanto por fatores objetivos (como renda, nível educacional e ocupação) quanto por percepções subjetivas que os indivíduos têm de seu próprio lugar na sociedade, segundo Piff *et al.* (2012).

Sendo assim, sustenta-se o porquê a percepção de discriminação entre jovens de grupos marginalizados opera como um mecanismo subjetivo que perpetua desigualdades. Essa percepção, como demonstram Bobocel *et al.* (1998) e Son Hing *et al.* (2011), mina a crença na meritocracia e reduz as expectativas de mobilidade, criando um paradoxo: mesmo quando oportunidades objetivas existem, a internalização de estereótipos e experiências discriminatórias limita as aspirações individuais.

Em contrapartida, Cheng e Chan (2004) destacam que redes de apoio social funcionam como amortizadores desses efeitos negativos. Seus estudos revelam que o suporte familiar pode proporcionar capital emocional e cognitivo para enfrentar adversidades; suporte de amigos que oferecem incentivo, acolhimento ajuda emocional e instrumental de amigos próximos e por fim suporte de alguém especial que abrange apoio de figuras importantes além de família e amigos (mentores, professores, colegas). Esses achados sugerem que, embora a discriminação subjetiva restrinja as percepções de mobilidade (Mijs *et al.*, 2022), sistemas

robustos de suporte social podem reverter esse ciclo, alinhando expectativas subjetivas com oportunidades objetivas – um fator crítico para romper com a reprodução intergeracional de desvantagens (Son Hing *et al.*, 2011).

Em suma, a relação entre crença na meritocracia e expectativas de mobilidade social é complexa, sendo influenciada por uma variedade de fatores contextuais, sociais e pessoais. Considerando tais elementos, o objetivo desta pesquisa foi investigar como a crença na meritocracia, o suporte social, a discriminação e o status afetam as percepções dos jovens sobre a expectativa de mobilidade social. Para tanto, levantamos tais elementos entre jovens de 18 e 26 anos por meio de um questionário direcionado a estudantes universitários.

Tendo isso em mente, as contribuições deste estudo são múltiplas. Em termos teóricos, a pesquisa avança a compreensão sobre os fatores psicossociais que influenciam as expectativas de mobilidade social, especialmente entre jovens de contextos vulneráveis. Ao integrar variáveis como autoeficácia, crenças meritocráticas, suporte social e percepção de discriminação, o estudo oferece uma visão mais complexa e contextualizada das trajetórias percebidas de ascensão. No campo aplicado, os achados podem subsidiar políticas públicas e práticas educacionais voltadas à redução das desigualdades de oportunidades, promovendo estratégias mais sensíveis às condições sociais e subjetivas dos indivíduos. Além disso, o trabalho contribui metodologicamente ao adaptar e reunir escalas validadas em diferentes contextos culturais para a realidade brasileira.

Além desta introdução, o trabalho está organizado em cinco capítulos. O Capítulo 2 apresenta o referencial teórico que fundamenta a pesquisa, abordando diferentes interpretações da meritocracia, sua relação com a justiça social, as oportunidades educacionais, a cultura do desempenho e as implicações de fatores como suporte social e identidade estigmatizada na mobilidade social. O Capítulo 3 descreve a metodologia empregada, incluindo o desenho de pesquisa, as características da amostra, as medidas utilizadas e a estratégia de análise. No Capítulo 4, são apresentados os principais resultados obtidos, incluindo análises adicionais que aprofundam a compreensão dos dados. O Capítulo 5 traz a discussão dos achados à luz da literatura, as implicações teóricas e práticas do estudo, suas limitações e sugestões para pesquisas futuras. O trabalho se encerra com a conclusão geral e as referências utilizadas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O MÉRITO COMO FUNDAMENTO DA JUSTIÇA SOCIAL

A meritocracia segundo Michael Young (1958) é um sistema em que as pessoas são recompensadas com base em seu talento, esforço e realizações, em vez de fatores como classe social, riqueza ou conexões familiares. Sendo assim, a crença na meritocracia tem sido amplamente discutida como um princípio central nas sociedades contemporâneas, especialmente no contexto educacional (Mills, 2021; Mills *et al.*, 2022). Acredita-se que essa crença influencia não apenas as atitudes e comportamentos individuais, mas também os esquemas culturais compartilhados por grupos sociais específicos (Bobocel *et al.*, 1998; Son Hing *et al.*, 2011)

A meritocracia, como um princípio de justiça social, pressupõe que todos os indivíduos têm acesso a oportunidades iguais, permitindo que conquistas, status, poder e sucesso sejam alcançados por meio do esforço, conhecimento e habilidades pessoais, independentemente de sua origem social (Trevisan *et al.*, 2022). Para Sandel (2020), enquanto a meritocracia sugere uma sociedade de oportunidades equitativas, sua aplicação prática é frequentemente limitada pelas desigualdades estruturais, e é necessário um esforço coletivo para eliminar as barreiras que dificultam o acesso igualitário.

Para compreendermos como os indivíduos lidam com experiências e percepções de justiça, é útil considerar as crenças básicas propostas por Janoff-Bulman (1992) que propõe que todos nós temos algumas crenças básicas sobre o mundo que nos ajudam a navegar a vida com confiança. Em geral, acreditamos que estamos protegidos de coisas ruins, que o mundo é justo e que, de modo geral, temos valor e merecemos coisas boas. Por exemplo, pessoas que acreditam fortemente em um mundo justo tendem a relatar menos discriminação em relação ao seu grupo (Birt & Dion, 1987; Dalbert, Fisch, & Montada, 1992; Hafer & Olson, 1993) e pessoalmente (Lipkus & Siegler, 1992). Assim, para quem tem pouca experiência de discriminação pessoal, essa visão positiva do mundo pode ser benéfica. No entanto, Brown (2018) sugere que, para aqueles que vivenciam discriminação, sustentar uma visão excessivamente positiva do ser humano pode ser prejudicial, pois pode levar à negação das experiências de sofrimento e discriminação que são parte de suas realidades.

2.2 MERITOCRACIA COMO OPORTUNIDADE E ACESSO

Os indivíduos que internalizam fortemente a crença na meritocracia tendem a atribuir o sucesso e o fracasso pessoal exclusivamente a fatores internos, como talento e esforço individual, desconsiderando influências estruturais e contextuais (Mijs, 2022). Essa visão estreita da meritocracia pode ter implicações para o julgamento moral, afetando as percepções de justiça, igualdade e responsabilidade individual diante de dilemas éticos e mobilidade social. Nesse sentido, ela é entendida como uma crença fundamentada na equidade, na qual as recompensas devem ser distribuídas de maneira proporcional ao esforço e às capacidades individuais (Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011). Portanto, em ambientes organizacionais, os que acreditam na meritocracia defendem que aqueles que se dedicam mais devem ter acesso a melhores benefícios, como salários mais altos e bônus mais generosos.

De acordo com Sandel (2020), em uma sociedade marcada por desigualdades, aqueles que alcançam posições de destaque tendem a acreditar que seu sucesso é moralmente justificado. Em um contexto meritocrático, isso implica que os vencedores devem conviver com a ideia de que conquistaram seu êxito devido ao seu próprio talento e esforço. Pessoas que alcançam o sucesso em uma sociedade desigual frequentemente buscam validação para suas conquistas. Acreditar que seu sucesso é fruto de talento e esforço pessoal ajuda a justificar sua posição, especialmente em um sistema que valoriza a meritocracia. A crença no próprio mérito pode ser uma maneira de ignorar ou minimizar as desigualdades que existem na sociedade. Quando os vencedores se convencem de que seu sucesso é exclusivamente resultado de seu trabalho, eles podem não reconhecer as vantagens que tiveram, como educação de qualidade, rede de contatos ou apoio financeiro.

Sendo assim, para avaliar a meritocracia como oportunidade e acesso, é fundamental analisar a realidade social em que ela opera. Embora a meritocracia tenha o potencial de promover a igualdade de oportunidades, sua implementação muitas vezes é afetada por desigualdades estruturais que limitam o acesso real de alguns indivíduos (Sandel, 2020). Portanto, um sistema verdadeiramente meritocrático deve ser acompanhado por políticas e práticas que garantam que todos tenham as mesmas condições para competir e prosperar, reconhecendo e abordando as barreiras existentes. A discussão sobre a meritocracia deve ser contextualizada e levar em conta as complexidades das sociedades contemporâneas.

2.3 MERITOCRACIA COMO CULTURA DO DESEMPENHO

A meritocracia, entendida como um sistema que recompensa o desempenho e as habilidades individuais, tem se transformado em uma Cultura do Desempenho que valoriza intensamente a competição e os resultados. Essa cultura pode levar à pressão constante para atingir altos padrões, gerando ansiedade e estresse em estudantes e profissionais. De acordo com Hochschild e Machung (2012), a pressão para ter sucesso em ambientes de trabalho e acadêmicos pode impactar a vida pessoal, resultando em um "turno duplo" de trabalho emocional e físico.

Bourdieu (1986) argumenta que o sistema educacional reproduz desigualdades sociais ao valorizar capitais culturais e econômicos desigualmente distribuídos, fazendo com que a meritocracia, ao ignorar essas diferenças estruturais, reforce a exclusão de grupos menos favorecidos e perpetue a reprodução social. Nesse contexto, Côté e Allahar (2011) destacam que a crescente mercantilização do ensino superior e a intensificação da pressão acadêmica contribuem para o aumento da ansiedade entre os estudantes, uma vez que as elevadas expectativas de sucesso individual podem impactar negativamente seu bem-estar psicológico.

Além disso, Murray (2012) argumenta que a meritocracia pode intensificar divisões sociais ao reforçar a ideia de que o sucesso individual reflete diretamente o valor pessoal. Essa lógica pode ser profundamente alienante para aqueles que, por diferentes razões, não conseguem corresponder às expectativas de desempenho. Assim, embora apresentada como um ideal de justiça, a meritocracia tende a se traduzir em uma cultura que privilegia resultados e eficiência em detrimento do bem-estar individual, contribuindo para o aumento da competitividade e da ansiedade na sociedade contemporânea.

2.4 SUPORTE FAMILIAR, IDENTIDADE ESTIGMATIZADA E PERCEPÇÕES DE MERITOCRACIA: IMPACTOS NOS PROCESSOS DE MOBILIDADE SOCIAL

Na pesquisa, é explorado os impactos do suporte familiar e social, bem como as questões de sexualidade e os estigmas sociais, na mobilidade social e na percepção da meritocracia entre estudantes universitários. O suporte familiar e social desempenha um papel crucial na formação das expectativas de mobilidade social, uma vez que redes de apoio sólidas podem proporcionar recursos emocionais, financeiros e informacionais que facilitam o acesso a oportunidades educacionais e profissionais. Coleman (1988) destaca a importância do capital social na criação

do capital humano, enfatizando como o apoio familiar pode influenciar as oportunidades de sucesso acadêmico e profissional. McLanahan (2008) também discute a diversidade na estrutura familiar como uma fonte de capital social, sugerindo que diferentes configurações familiares podem impactar as aspirações e a mobilidade social dos indivíduos.

Além disso, foi investigada a relação entre sexualidade e mobilidade social, considerando como a orientação sexual e as experiências associadas a ela podem impactar as expectativas de sucesso acadêmico e profissional. Herek (2009) apresenta um modelo conceitual para entender o estigma sexual e o preconceito, ressaltando como esses fatores podem afetar as expectativas de sucesso. Rankin e Beemyn (2012) conduziram uma pesquisa qualitativa sobre as experiências de estudantes transgêneros, evidenciando os desafios enfrentados por esses indivíduos em contextos acadêmicos e suas implicações para a mobilidade social.

Esta pesquisa examinará como os estigmas sociais - particularmente aqueles baseados em raça, classe, gênero e sexualidade - moldam as percepções de meritocracia e as expectativas de mobilidade social entre estudantes. Partindo da concepção de Goffman (1963) sobre identidade estigmatizada, que demonstra como os indivíduos gerenciam autoimagens deterioradas em interações sociais, até a teoria contemporânea de Link e Phelan (2001) que redefine o estigma como um processo social de poder e exclusão, estabelecemos um arcabouço teórico multidimensional.

Os impactos psicossociais desses estigmas são evidenciados pela meta-análise de Schmitt e Branscombe (2002), que comprova sua influência deletéria no bem-estar psicológico e, por extensão, nas trajetórias de mobilidade. Contudo, para apreender plenamente essas dinâmicas, adotamos a perspectiva interseccional proposta por Crenshaw (1989), que revela como sistemas combinados de opressão (como racismo e sexismo) produzem experiências únicas de discriminação. Collins (2000) amplia essa análise ao demonstrar, através do feminismo negro, como a interseccionalidade opera não apenas como marcador de opressão, mas como ferramenta epistemológica para ressignificar conhecimentos e estratégias de resistência.

2.5 HIPÓTESES DA PESQUISA

O status social atual de estudantes é moldado por múltiplos fatores estruturais, incluindo condições socioeconômicas familiares, capital cultural (Bourdieu, 1986), acesso a redes de oportunidade e privilégios sistêmicos. Nesse contexto, a percepção de meritocracia - definida como a crença na primazia do esforço individual sobre determinantes estruturais para o sucesso (Lareau, 2003; Sandel, 2020) - desempenha um papel na construção de expectativas de mobilidade social. A hipótese investiga se jovens de status elevado, ao atribuírem sua posição predominantemente ao mérito pessoal (Markovits, 2019), desenvolvem expectativas mais otimistas de mobilidade ascendente. Em contraste, jovens de status mais baixo, por vivenciarem barreiras institucionais como segregação educacional e discriminação (Ray, 2019), tenderiam a perceber a mobilidade social como menos alcançável, evidenciando assim a dissonância entre ideologia meritocrática e realidade estrutural.

H1: Quando maior o status social, maior a expectativa de mobilidade social.

A percepção de discriminação social refere-se à consciência de que existem barreiras e desigualdades estruturais que se baseiam em fatores como classe social, raça e gênero. Por sua vez, uma visão crítica da meritocracia envolve questionar a ideia de que o sucesso é alcançado somente através do esforço individual, reconhecendo a influência de fatores externos, como privilégios e barreiras estruturais (Dambrun, 2007; Foster *et al.*, 2006). Dessa forma, a hipótese busca compreender se os jovens podem se tornar mais conscientes das desigualdades sistêmicas, levando-os a duvidar da validade da meritocracia como um conceito universal. Além disso, se pode perceber que em contextos em que as barreiras sociais limitam as oportunidades, o esforço individual por si só pode não ser suficiente para alcançar o sucesso (Sandel, 2020)

H2: Quando maior a discriminação percebida, menor a expectativa de mobilidade social.

Gênero e a percepção de barreiras são experiências sociais e culturais que influenciam como diferentes grupos enxergam e enfrentam os desafios para a ascensão social. Mulheres e minorias de gênero costumam lidar com desigualdades específicas, como discriminação de gênero, expectativas sociais limitadoras e preconceitos institucionais (Tannen, 1990). Em contrapartida, os homens, especialmente aqueles que não fazem parte de minorias de gênero, podem perceber menos barreiras, devido à sua maior representação e privilégio em certos contextos sociais e econômicos. Sendo assim, a hipótese busca elucidar se mulheres e jovens

de minorias de gênero tendem a relatar uma maior consciência sobre as dificuldades que enfrentam, enquanto se os homens podem subestimar ou não perceber esses obstáculos de forma tão clara.

Sendo assim, se propõe que o pertencimento a categorias sociais estigmatizadas, como gênero, etnia, sexualidade reduz a expectativa de mobilidade social. A literatura aponta que indivíduos que pertencem a grupos estigmatizados frequentemente enfrentam barreiras que limitam suas oportunidades de ascensão social, perpetuando desigualdades estruturais (Fraser, 1997). Essas barreiras podem incluir discriminação direta, preconceitos sociais e a limitação no acesso a oportunidades que favorecem a mobilidade social.

H3: O pertencimento a categorias sociais estigmatizadas (gênero, etnia, sexualidade) reduz a expectativa de mobilidade social.

As redes de apoio, como tutores, mentores e familiares, desempenham um papel fundamental ao oferecer suporte emocional, financeiro, acadêmico e social. Esse apoio pode facilitar o acesso a oportunidades e ajudar a superar desafios Dweck (2006). Sendo assim a hipótese busca entender se ao reconhecer a importância desse suporte externo, a pessoa pode ter uma visão mais equilibrada da meritocracia, entendendo que o sucesso não é apenas fruto do esforço individual. Por outro lado, se a pessoa internaliza suas conquistas como resultado apenas do seu próprio esforço, pode acabar subestimando o papel que essas redes de apoio tiveram em sua trajetória.

A hipótese propõe que, quando maior o suporte familiar percebido, maior será a expectativa de mobilidade social dos indivíduos. Essa relação é compreendida à luz da percepção de meritocracia, ou seja, acredita-se que o apoio familiar pode influenciar a forma como os indivíduos interpretam suas chances de ascensão social como resultado direto de esforço, dedicação e mérito pessoal. Além disso, o suporte pode atuar como um reforçador simbólico da ideia de que o esforço individual será recompensado, sustentando, ainda que indiretamente, a visão meritocrática do sucesso. Nessa perspectiva, os indivíduos podem interpretar a presença de apoio como um recurso que legitima e viabiliza suas aspirações de ascensão, reforçando expectativas de mobilidade com base em trajetórias pessoais. Segundo Cheng e Chan (2004), o suporte percebido pode assumir diferentes dimensões, influenciando o modo como jovens atribuem significado ao apoio social recebido.

H4a: Quando maior o suporte familiar, maior a expectativa de mobilidade social.

H4b: Quando maior o suporte de amigos, maior a expectativa de mobilidade social.

H4c: Quando maior o suporte de alguém especial, maior a expectativa de mobilidade social.

A autoeficácia, conceito central da teoria social cognitiva desenvolvida por Bandura (1977), refere-se à crença do indivíduo em sua capacidade de organizar e executar ações necessárias para atingir objetivos específicos. Esta crença exerce um papel fundamental na motivação humana, influenciando diretamente a escolha de metas, o esforço despendido e a persistência diante de adversidades (Balsan *et al.*, 2020).

Pesquisas recentes demonstram que a autoeficácia atua como elemento essencial nos processos de mobilidade social. O estudo de validação realizado por Balsan *et al.* (2020) confirma que indivíduos com forte crença em suas capacidades mostram maior predisposição para buscar qualificação profissional e educacional, fatores críticos para ascensão social. Esses achados corroboram pesquisas anteriores de Schunk (1991), que já associavam a autoeficácia ao engajamento em atividades de aprimoramento pessoal.

O papel intermediador da autoeficácia foi particularmente evidenciado no trabalho de Supervia *et al.* (2022), que demonstraram sua importância na relação entre resiliência e desempenho acadêmico. Esta perspectiva é complementada por Colomina *et al.* (2022), cujos resultados indicam que indivíduos com alta autoeficácia não apenas enfrentam desafios de maneira mais resiliente, mas também desenvolvem uma percepção mais positiva sobre suas possibilidades de sucesso, criando um ciclo virtuoso de superação e realização pessoal.

H5: Quando maior a autoeficácia, maior a expectativa de mobilidade social.

A expectativa de ascensão social está diretamente ligada à forma como as pessoas percebem suas chances de melhorar de posição na sociedade, considerando fatores como educação, trabalho e esforço individual. A meritocracia, em sua definição clássica (Young, 1958), sustenta que o sucesso depende exclusivamente do mérito pessoal, ignorando influências estruturais (Wilkinson & Pickett, 2010). A hipótese central propõe que indivíduos que acreditam fortemente na meritocracia tendem a ter expectativas mais otimistas de mobilidade social, visto que atribuem seu potencial de ascensão principalmente ao próprio esforço

(Hochschild, 1981). Por outro lado, aqueles com uma visão crítica da meritocracia podem ter expectativas mais realistas, reconhecendo barreiras sociais como classe, raça e acesso a redes de apoio.

A crença na meritocracia está associada a maior motivação para buscar educação e oportunidades profissionais (Boudon, 1974), aumentando as expectativas de mobilidade. No entanto, essa relação é mediada pelo contexto social: em sociedades com desigualdades evidentes, mesmo uma forte crença no mérito pode não se traduzir em expectativas elevadas devido à percepção de obstáculos estruturais, como desigualdades sistêmicas e discriminações institucionais (Hout, 2012). Assim, embora a meritocracia possa incentivar aspirações individuais, sua eficácia depende do equilíbrio entre a valorização do esforço pessoal e o reconhecimento das desigualdades que limitam oportunidades de mobilidade (Duncan & Brooks, 2015). Nesse sentido, indivíduos que valorizam o mérito e o desempenho como critérios centrais para o sucesso tendem a interpretar o sistema como mais justo e aberto, o que eleva sua confiança na mobilidade social (McCoy *et al.*, 2013). Além disso, acreditar que vivemos em uma sociedade meritocrática fortalece a expectativa de ascensão, pois os indivíduos passam a atribuir os resultados sociais às suas ações e competências pessoais, e não a privilégios herdados, funcionando como um amortecedor simbólico contra frustrações e reforçando a esperança de que o esforço será recompensado (Day & Fiske, 2019).

Por outro lado, aqueles que percebem que o sucesso depende mais de conexões, sorte, favoritismo ou herança familiar tendem a apresentar expectativas mais baixas de mobilidade social (Foster, 2005; Sharone, 2017). Essa consciência acerca da predominância de mecanismos não meritocráticos pode gerar desmotivação, desesperança ou cinismo em relação à possibilidade de ascensão, especialmente entre grupos menos privilegiados.

H6a: Quando maior a preferência para o mérito, maior a expectativa de mobilidade social.

H6b: Quando maior a crença na meritocracia, maior a expectativa de mobilidade social.

H6c: Quando maior a crença em fatores não meritocráticos, menor a expectativa de mobilidade social.

3. METODOLOGIA

3.1 DESENHO DE PESQUISA, DADOS E AMOSTRA

Este estudo adotou uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva e correlacional, com o objetivo de investigar os fatores associados à expectativa de mobilidade social entre jovens com idades entre 18 e 26 anos. Para garantir a adequação estatística da amostra e a confiabilidade dos resultados, foi realizada uma análise de poder, considerando um poder estatístico de 90% ($1 - \beta = 0,90$). Os resultados dessa análise indicaram a necessidade mínima de 142 participantes para que os efeitos de interesse fossem detectados com significância estatística. A amostra final superou esse número, totalizando 171 respondentes.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online elaborado na plataforma Survey Monkey, divulgado em redes sociais e redes acadêmicas. O tempo médio de resposta foi de aproximadamente 10 minutos. O estudo está isento de submissão ao Comitê de Ética, conforme a Resolução CNS nº 510/2016, que dispensa pesquisas baseadas exclusivamente em dados obtidos por meio de questionários sem identificação sensível dos participantes. O anonimato foi garantido, e o fornecimento do e-mail foi opcional.

O pré-registro da pesquisa, bem como todos os materiais utilizados (questionários, códigos, vinhetas e bancos de dados), estão disponíveis na plataforma Open Science Framework (OSF), no seguinte link: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/UTQ9M>

A amostra final contou com 171 respostas válidas, sendo 105 mulheres (61,40%), 65 homens (38,01%) e 1 pessoa que se identificou com outro gênero (0,58%). Quanto à raça/cor autodeclarada, 18 respondentes (10,52%) se identificaram como pretos, 57 (33,33%) como pardos, 93 (54,38%) como brancos e 3 (1,75%) como pertencentes a outras categorias. Em relação à orientação sexual, 138 participantes (80,70%) se declararam heterossexuais, 8 (4,67%) homossexuais, 22 (12,86%) bissexuais e 3 (1,75%) indicaram outra orientação.

No que diz respeito à região de origem, 111 respondentes (64,90%) são da Região Centro-Oeste, 1 (0,58%) da Região Norte, 14 (8,18%) da Sudeste, 19 (11,11%) da Nordeste e 26 (15,20%) da Região Sul. Quanto à ocupação, 2 participantes (1,17%) declararam não estudar nem trabalhar, 38 (22,22%) apenas estudam, 51 (29,82%) estudam e fazem estágio, 58 (33,91%) trabalham em empresas privadas, 6 (3,51%) atuam como autônomos, 11 (6,43%) são

servidores públicos ou atuam em autarquias, 4 (2,34%) são pequenos empreendedores e 1 (0,58%) é empresário.

Por fim, em relação ao grau de escolaridade, 23 respondentes (13,45%) não estão cursando o ensino superior, 137 (80,12%) estão matriculados em cursos de graduação ou tecnológicos, 6 (3,51%) cursam especialização e 5 (2,92%) estão em programas de mestrado ou doutorado.

3.2 MEDIDAS DA PESQUISA

A medida de expectativa de mobilidade social foi mensurada por meio de uma adaptação da **Escala de Status Social Subjetivo** da (*McArthur Scale of Subjective Social Status*), proposta originalmente por Adler *et al.* (2000). A escala representa uma escada com 10 degraus, na qual o participante se posiciona com base em sua percepção subjetiva de status social:

No topo da escada estão as pessoas que estão em melhor situação — aquelas que têm mais dinheiro, mais educação e os empregos mais respeitados. Na parte de baixo estão as pessoas que estão em pior situação — aquelas que têm menos dinheiro, menos educação, os empregos menos respeitados ou que não têm emprego. Após a apresentação da escada, os respondentes apontaram que posição entendiam estar no passado, presente e esperam estar no futuro:

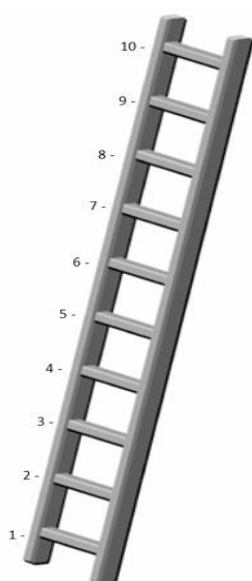


Figura 1 – Escada utilizada no questionário.

1. **Destino (Presente):** *Em que lugar você se colocaria nesta escada? Por favor, aponte abaixo o degrau que você acha que representa sua posição neste momento da sua vida em relação às outras pessoas na sociedade brasileira.*
2. **Origem (Passado):** *Pensando na mesma escada, em qual posição você estava há 10 anos atrás?*
3. **Expectativa (Futuro):** *Olhando para a sua perspectiva de futuro, em qual posição você acredita que estará daqui há 10 anos*

Com base nessas respostas, foram coletados três valores (todos de 1 a 10), que representam a posição percebida do participante em diferentes momentos da vida.

A **expectativa de mobilidade social** foi operacionalizada como a diferença entre o degrau futuro e o degrau presente. O cálculo (futuro - presente) gera um indicador numérico da percepção subjetiva de ascensão social esperada:

- **Valores positivos** indicam expectativa de ascensão;
- **Valor zero** indica expectativa de estabilidade;
- **Valores negativos** indicam expectativa de regressão.

Nos modelos de mobilidade social, tanto a posição de origem (seja ela baixa ou alta) quanto a posição de destino podem influenciar os resultados, o que pode dificultar a identificação do efeito da mobilidade em si. Para controlar esse efeito, é necessário utilizar modelos do tipo DRM (*Diagonal Reference Models*), que permitem isolar o impacto da mobilidade ao controlar estatisticamente as posições de origem e de destino, isso será apresentado com mais detalhes na seção de Estratégia Analítica.

Para a construção da matriz de mobilidade social, as variáveis **origem** (posição socioeconômica da família de origem) e **destino** (posição socioeconômica atual) foram recodificadas em três categorias, com o objetivo de facilitar a análise comparativa. A variável origem foi agrupada da seguinte forma: valores de 1 a 3 foram recodificados como 1 (baixa posição socioeconômica), de 4 a 6 como 2 (posição intermediária), e de 7 a 10 como 3 (alta posição socioeconômica). A mesma lógica foi aplicada à variável destino. Após a recodificação, foram realizadas tabelas cruzadas para verificar a correspondência entre as variáveis originais e as codificadas, assegurando a consistência da categorização adotada

A **medida de Discriminação Percebida** foi avaliada pela Escala de Discriminação no Cotidiano – Versão Brasileira, adaptada de Griep *et al.* (2022).

Discriminação no Cotidiano

1. *Você é tratado(a) com menos gentileza do que as outras pessoas;*
2. *Você é tratado(a) com menos respeito do que as outras pessoas;*
3. *Em restaurantes e lojas, você recebe atendimento de pior qualidade do que as outras pessoas;*

4. *As pessoas agem como se você não fosse inteligente;*
5. *As pessoas agem como se tivessem medo de você;*
6. *As pessoas agem como se você fosse desonesto(a);*
7. *As pessoas agem como se fossem melhores do que você;*
8. *Você é xingado(a) ou insultado(a)/ofendido(a);*
9. *Você é tratado(a) de forma suspeita e é vigiado(a) em lugares como lojas.*

Essa escala foi selecionada por sua sensibilidade em avaliar situações cotidianas de discriminação, como ser tratado com menos respeito, capturando tanto manifestações explícitas quanto microagressões. A versão brasileira foi validada psicometricamente, garantindo equivalência conceitual e linguística para o contexto nacional. Todos os itens medidos por intermédio de uma escala de frequência de 6 pontos com variação de “nunca”; “raramente”; “às vezes”; “frequentemente”, “na maioria das vezes”; “sempre”. A confiabilidade a escala foi de $\omega = 0,797$.

A medida do **Status Social** foi avaliada por meio de 5 itens, referenciados na pesquisa de Piff *et al.* (2012), abordando o contexto socioeconômico em que os participantes cresceram e suas percepções de condições financeiras.

Status Social

1. *Minha família geralmente tinha dinheiro suficiente para adquirir bens e serviços quando eu estava crescendo.*
2. *Eu cresci em um bairro relativamente rico.*
3. *Eu me sentia relativamente rico comparado às outras crianças da minha escola*
4. *Eu tenho dinheiro suficiente para adquirir os bens e serviços que desejo.*
5. *Eu não me preocupo muito em pagar minhas contas.*

Abrangendo um pouco mais referente ao status social, autores como Van Dijk, H. *et al.* (2020) exploram a relação da percepção de status e desigualdades existentes, de forma que pessoas com maior status social têm acesso a mais oportunidades e recursos. Todos os itens medidos por intermédio de uma escala Likert de 7 pontos com variação de “discordo totalmente a concordo totalmente”. A confiabilidade do status social no estudo foi de $\omega = 0,792$.

A autoeficácia pode ser entendida como a crença do indivíduo em sua capacidade de realizar ações, envolvendo confiança na sua habilidade de lidar com situações difíceis, impactando sua motivação e determinação (Balsan *et al.*, 2020).

Autoeficácia

1. *Quando me deparo com tarefas difíceis, tenho certeza de que vou realizá-las.*

2. *Em geral, eu acho que posso obter os resultados que são importantes para mim.*
3. *Eu vou ser capaz de superar com êxito muitos desafios.*
4. *Eu acredito que posso realizar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.*
5. *Em comparação com outras pessoas, eu posso fazer a maioria das tarefas muito bem.*
6. *Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu consigo desempenhos muito bons.*

Foi medida com a escala de Chen, Gully e Eden (2001), validada para o contexto brasileiro por Balsan *et al.* (2020), composta por 6 itens Likert de 7 pontos sendo: 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente, que avaliam a crença na própria capacidade de superar desafios, foi selecionada por seu foco na avaliação de crenças individuais sobre a capacidade de superar obstáculos e alcançar mobilidade social. A confiabilidade da variável analisada foi de $\omega = 0.850$

A medida de **crença na meritocracia** (*Belief in Meritocracy: Merit and NoMerit*), por sua vez, foi medida com escala que contém 10 itens baseados no trabalho de Mijs *et al.* (2022).

Crença na Meritocracia

Estruturais/não meritocráticos:

1. *Vir de uma família rica;*
2. *Ter pais com ampla formação acadêmica;*
3. *Conhecer as pessoas certas;*
4. *A raça ou a cor da pele de uma pessoa;*
5. *A religião de uma pessoa;*
6. *Nascer homem ou mulher.*
7. *Ter ambição;*

Fatores meritocráticos:

8. *Ter uma boa educação;*
9. *Trabalho duro;*
10. *Ter ambição.*

Dentre eles, há uma subdivisão na qual há 7 itens fundamentados em fatores estruturais/não meritocráticos (NoMerit) e 3 itens baseados em fatores meritocráticos (Merit). Esses itens investigam fatores cruciais para o sucesso econômico, como esforço individual (Merit) e elementos estruturais como herança ou educação familiar (NoMerit) (Mijs *et al.*, 2022). Por fim, eles foram avaliados na escala Likert de 5 pontos com variação entre “Nada importante” a “Extremamente importante”. Os itens referentes a crença ao mérito obtiveram confiabilidade de $\omega = 0,606$, e os referentes a fatores estruturais com confiabilidade de $\omega = 0,920$

A medida de **Preferência pelo Princípio do Mérito** (*Preference for the Merit Principle* - **PMP**) foi usada para avaliar a crença (prescritiva) de como as recompensas e resultados devem ser distribuídos com base no desempenho (mérito), a escala original possui 15 itens apresentadas por Davey *et al.* (1999).

Preferência pelo Princípio do Mérito – (reduzida)

1. *Nas organizações, as pessoas que desempenham bem o seu trabalho deveriam alcançar o topo*
2. *Na vida, as pessoas deveriam receber aquilo que merecem.*
3. *O esforço que um trabalhador dedica a um emprego deveria refletir-se na quantidade de aumento que ele ou ela recebe.*
4. *As decisões relativas a promoções deveriam levar em conta o esforço que os trabalhadores dedicam ao seu trabalho.*
5. *As qualificações deveriam ter um peso maior do que a senioridade ao tomar decisões relativas a promoções.*
6. *Ao se considerar dois estudantes igualmente inteligentes se candidatando ao mesmo emprego, aquele que é o mais trabalhador deveria sempre conseguir a vaga.*
7. *Quando todas as pessoas num escritório possuem capacidades equivalentes, a promoção deveria ser sempre ofertada à pessoa mais esforçada.*

Essa escala traz aderência aos princípios da justiça distributiva, envolvendo conceitos de igualdade e equidade (Bobocel *et al.*, 1998). Por intermédio dela, foram captadas as preferências individuais dos participantes pelo mérito como critério de distribuição de resultados. No estudo foi usada a escala reduzida de 7 itens, cuja mensuração se deu por meio na escala Likert de 7 pontos, com a mesma variação do estudo anterior. A confiabilidade dos itens foi representada por $\omega = 0.714$

O **suporte social** pode ser observado na compreensão das percepções de meritocracia que exige uma análise cuidadosa dos contextos sociais que influenciam a formação dessas crenças.

Multidimensional de Suporte Social Percebido

Apoio Social:

1. *Há sempre uma pessoa especial que se encontra próxima quando eu necessito.*
2. *Há sempre uma pessoa especial com quem posso partilhar as minhas alegrias e tristezas.*
3. *Tenho uma pessoa que é verdadeiramente uma fonte de conforto para mim.*
4. *Há sempre uma pessoa especial em minha vida que se preocupa com meus sentimentos.*

Apoio Familiar:

5. *Minha família tenta verdadeiramente me ajudar.*
6. *Tenho a ajuda emocional e o apoio que necessito de minha família.*
7. *Posso falar de meus problemas com minha família.*

8. *A minha família costuma estar disponível para me ajudar a tomar decisões.*

Apoio dos Amigos:

9. *Os meus amigos realmente procuram me ajudar.*

10. *Posso contar com os meus amigos quando algo de mal me ocorre.*

11. *Tenho amigos com quem posso partilhar minhas alegrias e tristezas.*

12. *Posso falar dos meus problemas com os meus amigos.*

A *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)*, em sua versão brasileira validada por Brugnoli *et al.* (2022), apresenta-se como um instrumento metodologicamente adequado para esta pesquisa, pois permite avaliar como as redes de apoio social — incluindo família, amigos e figuras significativas — se relacionam com a adesão a ideais meritocráticos. A escolha dessa escala fundamenta-se em sua capacidade de captar nuances do suporte percebido, o que é essencial para investigar em que medida o acesso a recursos relacionais modera ou reforça a crença no mérito individual como fator determinante do sucesso. A confiabilidade da escala de Apoio Social possui um coeficiente $\omega = 0,921$. O coeficiente de apoio familiar foi de $\omega = 0,910$ e o coeficiente de Apoio de Amigos foi de $\omega = 0,958$.

Todas as escalas utilizadas foram cuidadosamente selecionadas com base em critérios rigorosos de validação, confiabilidade e adequação cultural, privilegiando instrumentos previamente adaptados ao contexto brasileiro. Essa seleção buscou assegurar um equilíbrio entre o rigor metodológico e a pertinência contextual, garantindo que os instrumentos mensurassem com precisão os constructos teóricos propostos. Adicionalmente, nas análises estatísticas foram incorporadas as variáveis de **controle idade, cor/raça (branco) e gênero (homem)**, visando mitigar possíveis vieses e isolando os efeitos das variáveis principais do estudo.

3.3 ESTRATÉGIA ANALÍTICA

As análises foram conduzidas utilizando os softwares STATA 18 e JASP 0.19.3, conforme detalhado no pré-registro disponível na plataforma OSF. Para investigar os determinantes da expectativa de mobilidade social, foram formuladas hipóteses com base em pressupostos teóricos e testadas por meio dos Modelos de Referência Diagonal (*Diagonal Reference Models – DRM*), uma abordagem estatística amplamente utilizada na análise de mobilidade social intergeracional. A variável dependente utilizada em todos os modelos foi a **expectativa de mobilidade social**, que representa a expectativa do indivíduo em relação à sua mobilidade social futura.

Inicialmente, construiu-se uma matriz de mobilidade intergeracional, a partir da recodificação das variáveis de origem social (posição social da família na infância) e destino social (posição social atual), em três categorias: baixa (1), média (2) e alta (3). Com base nessa matriz, foram geradas variáveis que indicam se o indivíduo vivenciou mobilidade ascendente (*upward*), mobilidade descendente (*downward*) ou imobilidade (mesma origem e destino).

Além disso, modelos adicionais avaliaram diretamente o efeito da mobilidade real vivida (*upward* e *downward*) na expectativa de mobilidade futura. Todos os modelos incluíram controles para idade, gênero, raça e, em alguns casos, orientação sexual. As análises foram realizadas com o auxílio do comando *drm* do Stata. As hipóteses foram testadas de forma sequencial, com tabelas de saída organizadas por blocos temáticos.

Sendo assim, estratégia analítica principal adotada neste estudo foi inspirada no trabalho de Mijs *et al.* (2022), que investigou a relação entre mobilidade social subjetiva e crenças meritocráticas por meio do uso dos **Modelos de Referência Diagonal (DRMs)**. Esse método estatístico foi escolhido por sua capacidade de estimar os efeitos da mobilidade social sem confundir esses efeitos com as influências das posições sociais de origem e destino, algo que modelos tradicionais, como a regressão linear, não conseguem fazer devido à colinearidade entre essas variáveis (Sobel, 1981).

Nos DRMs, os efeitos das posições de origem e destino são representados por interceptos específicos de cada célula da matriz de mobilidade, sendo que os casos de mobilidade (fora da diagonal) são modelados como uma média ponderada entre esses dois polos. Os parâmetros p (origem) e q (destino) expressam o peso relativo de cada posição, com a restrição de que $p + q = 1$.

A equação geral é dada por:

$$Y_{ijk} = p \times m_{ii} + q \times m_{jj} + \sum (b_{\beta} \times X_{ij\beta}) + e_{ijk}$$

Além disso, em alinhamento com o estudo de Mijs *et al.* (2022), considerou-se que diferenças de gênero podem influenciar tanto as trajetórias de mobilidade quanto as interpretações sobre sucesso, dada a persistência de desigualdades estruturais enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho (Bukodi & Paskov, 2020; Cech & Blair-Loy, 2010).

4. RESULTADOS

As estatísticas descritivas estão na Tabela 1. A média da posição social de **origem** ($M = 4,25$; $DP = 2,09$) indica que os respondentes, em sua maioria, se perceberam em posições sociais intermediárias ou mais baixas em relação à escala utilizada. Já a posição de **destino** ($M = 5,35$; $DP = 1,61$) apresentou média superior à de origem, sugerindo uma percepção de ascensão social. Essa tendência se intensifica ao considerar a posição futura ($M = 7,71$; $DP = 1,52$), revelando um forte otimismo quanto à possibilidade de continuidade na ascensão social.

Tabela 1 – Estatísticas Descritivas (n = 171)

Medidas	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Destino	5.351	1.611	2.000	9.000
Origem	4.251	2.087	1.000	10.000
Futuro	7.713	1.520	2.000	10.000
Mobilidade	1.099	1.600	-6.000	5.000
Perspectiva (Expectativa)	2.363	1.314	-1.000	6.000
PMP	5.720	732	2.429	7.000
Mérito	4.037	614	2.667	5.000
Estrutural	2.431	1.079	1.000	5.000
Eficácia	5.176	1.030	2.167	7.000
Sup. Pessoa	5.734	1.327	1.000	7.000
Sup. Família	5.246	1.494	1.250	7.000
Sup. Amigos	5.361	1.523	1.000	7.000
Discriminação	1.980	586	1.000	3.778

A diferença entre a posição de destino e a de origem, expressa na variável "mobilidade" ($M = 1,10$; $DP = 1,60$), reforça a percepção geral de mobilidade ascendente. No entanto, o alto desvio padrão e o valor mínimo negativo ($-6,00$) evidenciam uma considerável variabilidade nas experiências individuais, incluindo casos de mobilidade descendente. A variável "**perspectiva**", que representa a diferença entre a posição futura e a atual, também apresentou média positiva ($M = 2,36$; $DP = 1,31$), indicando que, mesmo após avanços percebidos, os participantes ainda acreditam ser possível alcançar posições sociais mais elevadas.

A variável "Percepção de Preferência pelo Mérito" (PMP) obteve média elevada ($M = 5,72$; $DP = 0,73$), indicando que os participantes acreditam que o mérito pessoal deve ser o principal critério de valorização social. Essa valorização do mérito aparece em consonância com a média também elevada da variável "mérito" ($M = 4,04$; $DP = 0,61$), sugerindo uma concordância geral com ideias meritocráticas. Em contrapartida, a média da variável

“estrutural” ($M = 2,43$; $DP = 1,08$), que mede a percepção sobre barreiras sociais, foi mais baixa, sugerindo uma tendência a minimizar os efeitos de fatores estruturais sobre as oportunidades de mobilidade.

A variável "eficácia" ($M = 5,18$; $DP = 1,03$), por sua vez, apresentou valores elevados, apontando para um alto nível de autoconfiança entre os participantes quanto à sua capacidade de alcançar objetivos. Essa percepção pode estar diretamente associada às expectativas de ascensão social e à valorização do mérito individual. Além disso, as médias das variáveis relativas ao suporte social foram igualmente altas: suporte de pessoas próximas ($M = 5,73$; $DP = 1,33$), de familiares ($M = 5,25$; $DP = 1,49$) e de amigos ($M = 5,36$; $DP = 1,52$), revelando que os participantes percebem contar com redes de apoio afetivo e instrumental. Tais redes podem funcionar como fatores de proteção diante de possíveis frustrações ou obstáculos vivenciados ao longo da trajetória de mobilidade.

A percepção de discriminação ($M = 1,98$; $DP = 0,59$) apresentou média relativamente baixa, o que sugere que, em geral, os participantes não relatam experiências frequentes de desigualdade de tratamento. No entanto, o desvio padrão e o valor máximo observado (3,78) indicam que há variabilidade significativa no grupo, com alguns respondentes relatando experiências mais intensas de discriminação, as quais podem comprometer suas trajetórias de ascensão social.

A Figura 2 é o mapa de calor da **matriz de correlações** e indica que a análise das correlações entre as variáveis do estudo revelou padrões significativos que contribuem para a compreensão dos fatores associados à expectativa de mobilidade social. Observou-se uma forte correlação positiva entre as variáveis origem e destino ($r = 0,653$; $p < 0,001$), indicando que a posição socioeconômica de origem influencia diretamente a posição de destino percebida pelos jovens, o que está em consonância com a literatura sobre mobilidade intergeracional. A variável Futuro apresentou correlações positivas com perspectiva ($r = 0,361$; $p < 0,001$) e com mobilidade percebida ($r = 0,171$; $p < 0,01$), sugerindo que jovens com visões mais otimistas sobre o futuro tendem a perceber maior possibilidade de ascensão social.

Por outro lado, a origem socioeconômica mostrou-se negativamente correlacionada à percepção de mobilidade ($r = -0,647$; $p < 0,001$) e à perspectiva de futuro ($r = -0,372$; $p < 0,001$), indicando que indivíduos oriundos de classes mais baixas tendem a perceber menos oportunidades de mobilidade. A variável status percebido também se correlacionou

positivamente tanto com a origem ($r = 0,574$; $p < 0,001$) quanto com o destino ($r = 0,49$; $p < 0,001$), reforçando a influência das condições de origem na forma como o jovem se percebe socialmente.

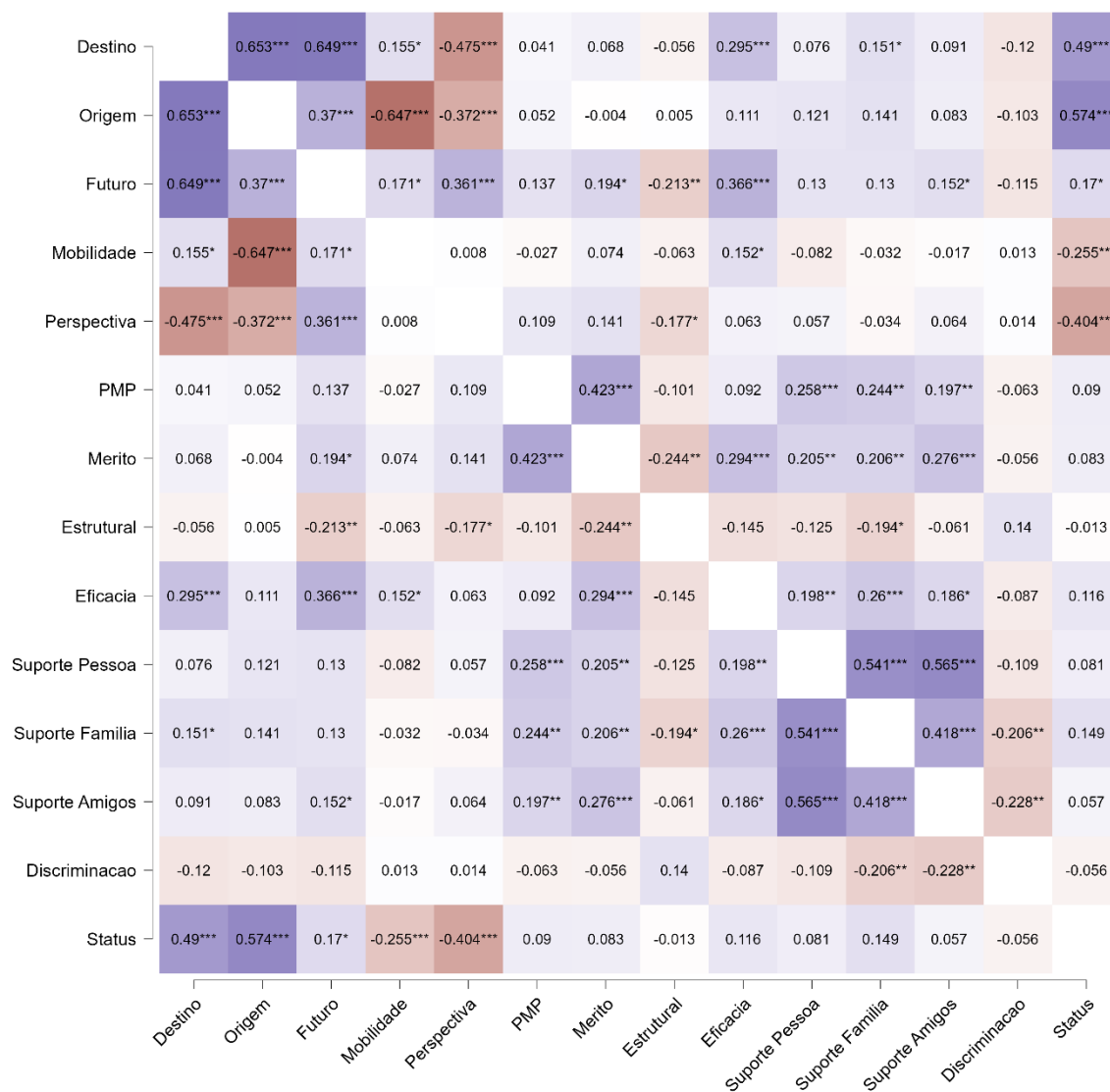


Figura 2 – Mapa de Calor da Matriz de Correlação de Pearson

A crença na meritocracia mostrou correlação positiva com a variável eficácia pessoal ($r = 0,294$; $p < 0,001$), o que sugere que a valorização do mérito individual está associada à crença na própria capacidade de alcançar objetivos. Além disso, a percepção de um sistema estruturalmente desigual apresentou correlação negativa com a meritocracia ($r = -0,244$; $p < 0,01$), evidenciando que quando maior a percepção das barreiras sociais, menor a crença de que o sucesso depende exclusivamente do esforço individual.

As variáveis relacionadas ao suporte social (familiar, pessoal e de amigos) apresentaram correlações elevadas entre si, com destaque para a relação entre suporte pessoal e suporte de amigos ($r = 0,565$; $p < 0,001$) e entre suporte pessoal e familiar ($r = 0,541$; $p < 0,001$), indicando que indivíduos que contam com uma rede de apoio consistente tendem a receber suporte de múltiplas fontes. Em contrapartida, a variável discriminação percebida apresentou correlações negativas com o suporte familiar ($r = -0,206$; $p < 0,05$) e com o suporte de amigos ($r = -0,228$; $p < 0,01$), sugerindo que experiências de discriminação estão associadas à percepção de menor apoio social.

Os resultados apresentados Tabela 2 indicam suporte parcial para as hipóteses propostas acerca das expectativas de mobilidade social (EMS). Primeiramente, a hipótese H1, que pressupõe que quando maior o status social, maior a expectativa de mobilidade social, foi refutada. Observa-se no Modelo 1 que indivíduos pertencentes ao grupo de menor status social (Baixo Status) que não melhoraram de posição, apresentam coeficientes positivos e estatisticamente significativos ($b=0,754$, $p<0,01$), indicando maior expectativa de mobilidade futura. Já aqueles vinculados ao grupo de maior status (Alto Status) apresentam coeficientes negativos e também significativos ($b=-1,011$, $p<0,01$), indicando menor expectativa de mobilidade futura. Ademais, entre aqueles que entendem que melhoraram ou pioraram de vida (Origem p), não há qualquer efeito da origem ($b=0,251$) em ter maior perspectiva de futuro, no entanto o destino apontando (Destino q), ou seja, a avaliação do presente, apresenta um efeito significativo ($b=0,749$, $p<0,01$). Como checagem de robustez, foi analisado o efeito do Status ($b=-0,367$, $p<0,01$) e da Renda ($b=-0,281$, $p<0,01$) por meio de modelos de regressão, também refutando a hipótese de que maior status socioeconômico esteja associado à maior expectativa de mobilidade social.

Quanto à hipótese H2, que sugere que maior percepção de discriminação reduz a expectativa de mobilidade social, os resultados no Modelo 2 mostram uma tendência negativa do coeficiente relacionado à variável discriminação percebida, embora este não tenha alcançado significância estatística ($b=-0,077$). Assim, não há evidência suficiente para confirmar esta hipótese.

Tabela 2 – Modelos de Referência Diagonal para a Expectativa de Mobilidade Social

	(1) Status	(2) Discrim	(3) Orient. Sexual	(4) Suporte Pessoa	(5) Suporte Família	(6) Suporte Amigos	(7) Autoeficácia	(8) PMP	(9) Mérito	(10) Estrutural
Baixo Status	.754*** (.218)	.764*** (.218)	.758*** (.218)	.778*** (.216)	.759*** (.219)	.785*** (.213)	.817*** (.22)	.816*** (.212)	.765*** (.213)	.777*** (.224)
Médio Status	.257 (.16)	.259 (.16)	.253 (.162)	.251 (.161)	.257 (.16)	.243 (.162)	.241 (.156)	.219 (.164)	.223 (.159)	.222 (.161)
Alto Status	1.011*** (.185)	1.023*** (.186)	1.011*** (.184)	1.029*** (.183)	1.016*** (.186)	1.028*** (.183)	-1.058*** (.181)	1.035*** (.18)	-.988*** (.18)	-1*** (.18)
Origem (p)	.251 (.177)	.256 (.175)	.258 (.18)	.265 (.173)	.252 (.177)	.28 (.172)	.216 (.17)	.287* (.168)	.247 (.177)	.222 (.185)
Destino (q)	.749*** (.177)	.744*** (.175)	.742*** (.18)	.735*** (.173)	.748*** (.177)	.72*** (.172)	.784*** (.17)	.713*** (.168)	.753*** (.177)	.778*** (.185)
Idade	-.042 (.036)	-.041 (.036)	-.042 (.036)	-.042 (.036)	-.041 (.036)	-.043 (.036)	-.042 (.036)	-.041 (.036)	-.032 (.036)	-.035 (.036)
Homem	-.163 (.192)	-.161 (.192)	-.164 (.192)	-.12 (.195)	-.16 (.192)	-.141 (.192)	-.192 (.189)	-.135 (.191)	-.211 (.191)	-.164 (.189)
Branco	-.196 (.185)	-.198 (.185)	-.195 (.185)	-.225 (.186)	-.199 (.185)	-.204 (.185)	-.251 (.183)	-.173 (.184)	-.208 (.183)	-.188 (.182)
Discrim.		-.077 (.154)								
Hetero.			-.047 (.23)							
Suporte Pessoa				.079 (.07)						
Suporte Família					.012 (.061)					
Suporte Amigos						.064 (.06)				
Eficácia							.215** (.089)			
PMP								.192 (.125)		
Mérito									.296** (.147)	
Estrutural										-.21** (.082)
Constante	3.397*** (.827)	3.54*** (.874)	3.442*** (.854)	2.944*** (.915)	3.324*** (.904)	3.083*** (.875)	2.361** (.919)	2.263** (1.104)	2.019* (1.06)	3.787*** (.827)

Erro padrão entre parênteses.

Níveis de significância: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Em relação à hipótese H3, que prevê que o pertencimento a categorias sociais estigmatizadas reduz a EMS, os resultados são inconclusivos. As variáveis demográficas analisadas, como gênero (Homem), raça (Branco) e orientação sexual (Heterossexual), apresentaram coeficientes negativos (Modelo 3), porém nenhum deles significativos, o que impede a confirmação da hipótese.

As hipóteses relativas ao suporte social (H4a, H4b e H4c) também não foram corroboradas (Modelos 4, 5 e 6). Apesar do suporte familiar (H4a), do suporte de amigos (H4b) e do suporte recebido de uma pessoa especial (H4c) demonstrarem coeficientes positivos, nenhum deles foi estatisticamente significativo.

A hipótese H5, referente à autoeficácia, foi confirmada, uma vez que o coeficiente associado a essa variável no Modelo 7 foi positivo e estatisticamente significativo ($b=0,215$, $p<0,05$), indicando que níveis mais elevados de autoeficácia estão relacionados a maiores expectativas de mobilidade social.

Quanto às crenças relacionadas à meritocracia, a hipótese H6b, que associa a crença na meritocracia com aumento da EMS (Modelo 9), foi confirmada, apresentando coeficiente positivo e significativo ($b=0,296$, $p<0,05$). A preferência por mérito (H6a) mostrou coeficiente positivo, porém não significativo (Modelo 8), não sendo possível a confirmação da hipótese. Por fim, a hipótese H6c (Modelo 10), que previa que a maior crença em fatores não meritocráticos (fatores estruturais) diminuiria a EMS, foi corroborada ($b=-0,21$, $p<0,05$), uma vez que o coeficiente foi negativo e significativo, sugerindo que a percepção de barreiras estruturais está associada a uma menor expectativa de mobilidade social.

Em suma, os resultados apontam que a autoeficácia e a crença na meritocracia aumentam a expectativa de mobilidade social, enquanto maior status social atual e crença que o sucesso é explicado por fatores estruturais diminuem as expectativas de mobilidade social. As demais hipóteses relativas a categorias estigmatizadas e ao suporte social requerem investigação adicional, especialmente no que se refere a interações entre fatores sociais e identitários.

4.1 ANÁLISE ADICIONAL

A análise adicional teve como objetivo central investigar se a trajetória social vivida pelos indivíduos — ou seja, a mobilidade social efetiva entre origem e destino social — influencia suas expectativas de mobilidade futura. Para isso, foi realizada uma tabulação cruzada entre as categorias recodificadas de origem e destino social, que permitiu identificar três trajetórias principais: indivíduos que mantiveram sua posição social (sem mobilidade), indivíduos que ascenderam socialmente (mobilidade ascendente) e aqueles que apresentaram queda em sua posição (mobilidade descendente).

Tabela 3 – Distribuição conjunta da Origem e do Destino Social

Origem \ Destino	Baixa	Média	Alta	Total
Baixa posição social	20	47	2	69
Média posição social	0	53	24	77
Alta posição social	1	7	17	25
Total	21	107	43	171

Os resultados da Tabela 3 indicam que uma parcela significativa daqueles que vieram de origem social mais baixa conseguiu ascender à posição média (47 casos) ou, em menor número, à posição alta (2 casos). Dos que se originaram de média posição social, 24 ascenderam para a posição alta. Esse grupo representa os casos de mobilidade ascendente. Por outro lado, alguns indivíduos de origem alta também foram encontrados em posições mais baixas no destino, representando trajetórias de mobilidade descendente com 7 casos caindo para a posição média e um caso para a posição baixa.

Tabela 4 – Modelo DRM para expectativa de mobilidade futura

Variável	Upward (ascensão)	Downward (queda)
Status baixo	0,531**	1,037***
Status médio	0,322***	0,026
Status Alto	-0,853***	-1,063***
Mobilidade ascendente (<i>upward</i>)	0,468*	—
Mobilidade descendente (<i>downward</i>)	—	1,158***
Idade	-0,043	-0,047
Homem	-0,098	-0,196
Branco	-0,189	-0,179
Constante	3,104***	3,304***
Sigma (erro padrão)	1,154***	1,123***
N	171	171
Pseudo R ²	—	—

Erro padrão entre parênteses.

*Níveis de significância: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$*

Com base nesse mapeamento, os modelos DRM na Tabela 4 buscaram avaliar se essas trajetórias vividas impactam a forma como os indivíduos projetam seu futuro social. Os resultados sugerem que aqueles que já ascenderam socialmente tendem a apresentar expectativas mais modestas de mobilidade futura ($b = 0,468$; $p < 0,1$). Isso pode ser interpretado como uma forma de estabilização: uma vez que já houve um avanço em relação à origem, esses

indivíduos percebem menor espaço restante para novas ascensões, mesmo havendo expectativa de mobilidade em relação aos que se mantiveram estáveis. Por outro lado, os que vivenciaram mobilidade descendente parecem demonstrar maior expectativa de mudança futura ($b = 1,158$; $p < 0,01$), o que sugere um desejo de compensação ou reversão da perda de posição social, possivelmente motivados por um desejo de reverter a queda em sua posição. Em síntese, os resultados indicaram que a experiência prévia de mobilidade tem impacto significativo nas projeções futuras. Indivíduos que vivenciaram mobilidade ascendente real apresentaram maior probabilidade de esperar continuar subindo, ainda que o efeito seja estatisticamente marginal. Por outro lado, aqueles que passaram por mobilidade descendente demonstraram uma probabilidade significativamente maior de esperar ascensão futura do que os que ascenderam.

5. DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo investigar os fatores que influenciam a expectativa de mobilidade social (EMS) entre jovens de 18 a 26 anos, com ênfase na relação entre posição social percebida, crenças em mérito, percepção de barreiras estruturais, autoeficácia, discriminação percebida, suporte social e identidade social. A pesquisa contribui para os estudos sobre juventude, mobilidade e ideologias sociais ao abordar a forma como os jovens percebem seu presente, interpretam seu passado e projetam seu futuro, além de como tais percepções se relacionam com esquemas culturais como a crença na meritocracia.

Este estudo também parte de uma reflexão crítica sobre os modelos tradicionais de sucesso, amplamente disseminados na sociedade — como estudar, se formar, ter uma carreira estável, casar e constituir família — e se propôs a compreender se a educação superior ainda é vista como um passaporte legítimo para a ascensão social. Os achados indicam que, de maneira geral, os participantes expressam otimismo quanto à sua mobilidade social futura, mesmo aqueles que partiram de posições mais baixas na escala social.

5.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

Em termos teóricos, os resultados não corroboraram a hipótese H1, que previa uma relação direta e positiva entre status social atual e expectativa de mobilidade futura. Pelo contrário, indivíduos oriundos de estratos mais baixos foram os que apresentaram maiores expectativas de ascensão, o que pode ser interpretado como uma forma de esperança compensatória, ou como indicativo de que esses jovens veem o futuro como uma oportunidade de romper com a posição de origem. Esses dados também sugerem que as percepções subjetivas sobre mobilidade podem não seguir padrões lineares esperados pela teoria da reprodução social.

Os resultados desafiam a teoria da reprodução social (Bourdieu, 1986), pois indivíduos de estratos mais baixos apresentaram maiores expectativas de mobilidade, contrariando a ideia de que a desvantagem social leva à resignação. Esse achado sugere a existência de uma esperança compensatória (McCoy *et al.*, 2013), em que a crença na ascensão funciona como um mecanismo psicológico para lidar com a desigualdade.

No que diz respeito aos efeitos da discriminação, a ausência de impactos significativos nas expectativas de mobilidade (H2 e H3) sugere a necessidade de análises mais complexas.

Uma abordagem interseccional (Crenshaw, 1989) poderia esclarecer como fatores como raça, gênero e classe interagem na formação dessas percepções. Como demonstrado por Rossoni *et al.* (2025), a experiência concreta com políticas afirmativas – como no caso de cotistas universitários – pode modificar a maneira como os indivíduos interpretam a discriminação, transformando-a em motivação para superação.

O suporte social (H4a-c) não se mostrou decisivo para a expectativa de mobilidade, sugerindo que redes de apoio atuam mais no bem-estar emocional (Cheng & Chan, 2004) do que como fator de mudança estrutural. Já a autoeficácia (H5) confirmou-se como um preditor relevante, alinhando-se à teoria de Bandura (1977). Porém, as crenças meritocráticas tiveram efeitos ambíguos: a valorização do mérito (H6b) associou-se a maior otimismo, enquanto a percepção de desigualdade estrutural (H6c) diminuiu a expectativa de ascensão, reforçando críticas à meritocracia como ideologia (Sandel, 2020).

5.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Embora este estudo ofereça contribuições relevantes, é importante reconhecer suas limitações. A amostra, composta exclusivamente por jovens entre 18 e 26 anos, restringe a diversidade de perspectivas, pois não inclui outras fases da vida ou contextos profissionais distintos. Além disso, mais da metade dos participantes era da Região Centro-Oeste, o que pode limitar a generalização dos resultados para outras regiões do país. Outra limitação significativa é a natureza transversal dos dados, que impede análises causais ou a compreensão de como essas crenças evoluem ao longo do tempo.

Para superar essas limitações, pesquisas futuras poderiam adotar estratégias mais abrangentes. Em primeiro lugar, a ampliação da amostra para incluir não apenas jovens, mas também adultos em diferentes estágios profissionais (como recém-formados, trabalhadores consolidados e aposentados) permitiria uma visão mais diversificada. A representatividade regional também deve ser priorizada, com uma distribuição equilibrada entre as cinco macrorregiões brasileiras. Além disso, a incorporação de métodos qualitativos, como entrevistas em profundidade e grupos focais, enriqueceria a compreensão dos significados atribuídos às trajetórias profissionais e expectativas de futuro.

Outra melhoria seria a adoção de um desenho longitudinal, acompanhando os mesmos indivíduos ao longo de alguns anos. Isso permitiria investigar como experiências como a

entrada no mercado de trabalho, transições de carreira ou mudanças socioeconômicas impactam suas crenças e expectativas. Por fim, análises comparativas entre diferentes grupos (como pessoas com diferentes níveis de escolaridade ou residentes em áreas urbanas e rurais) poderiam revelar nuances importantes. A integração de dados macro, como indicadores de emprego e desigualdade regional, também ajudaria a contextualizar melhor os resultados.

Essas melhorias metodológicas não apenas aumentariam a robustez dos achados, mas também ampliariam sua aplicabilidade, fornecendo insights valiosos para políticas públicas e intervenções sociais. Estudos futuros que incorporem essas recomendações poderão avançar significativamente na compreensão das complexas relações entre trajetórias profissionais, percepções de meritocracia e contextos socioeconômicos no Brasil.

5.3 CONCLUSÃO

Este estudo evidenciou que as expectativas de mobilidade social entre jovens de 18 a 26 anos não dependem exclusivamente da posição social de origem ou do status atual, mas se articulam com crenças pessoais sobre esforço, justiça e capacidade. A valorização da meritocracia e a autoeficácia foram fatores relevantes na projeção de um futuro melhor, enquanto a percepção de barreiras estruturais atuou como limitador dessa expectativa.

A partir disso, compreende-se que os jovens, mesmo em contextos desiguais, mantêm aspirações elevadas e crença no progresso, especialmente quando acreditam em sua própria capacidade e nas regras do jogo social. Contudo, essa crença no mérito, quando desvinculada da consciência sobre as desigualdades estruturais, pode legitimar visões individualistas e obscurecer as dificuldades reais enfrentadas por grupos historicamente marginalizados.

Espera-se que este trabalho contribua para a reflexão crítica sobre os limites e potencialidades do discurso meritocrático no Brasil contemporâneo, e que incentive o desenvolvimento de políticas públicas que ampliem efetivamente as oportunidades de mobilidade social, sem ignorar os obstáculos concretos que ainda limitam o acesso de muitos ao chamado "sucesso" social e profissional.

REFERÊNCIAS

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., Davey, L. M., Stanley, D. J., & Zanna, M. P. (1998). Justice-based opposition to social policies: Is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.653>
- Boudon, R. (1974). *Education, opportunity, and social inequality: Changing prospects in Western society*. Wiley.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Cheng, S.-T., & Chan, A. C. M. (2004). The multidimensional scale of perceived social support: Dimensionality and age and gender differences in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1359–1369. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.006>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (2nd ed.). Routledge.
- Colomina, R., Onrubia, J., & Rochera, M. J. (2022). The role of self-efficacy in overcoming academic challenges. *Educational Psychology*, 42(5), 612–628. <https://doi.org/10.1080/01443410.2022.2048796>
- Côté, J. E., & Allahar, A. L. (2011). *Lowering higher education: The rise of corporate universities and the fall of liberal education*. University of Toronto Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.

- Dambrun, M. (2007). Gender differences in mental health: The mediating role of perceived personal discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(5), 1118–1129. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00202.x>
- Day, M. V., & Fiske, S. T. (2019). Movin' on up? How perceptions of social mobility affect our willingness to defend the system. *Social Psychological and Personality Science*, 10(3), 343–352. <https://doi.org/10.1177/1948550618762303>
- Duncan, G. J., & Brooks-Gunn, J. (2015). *Consequences of growing up poor*. Russell Sage Foundation.
- Durlauf, S. N. (2008). Affirmative action, meritocracy, and efficiency. *Politics, Philosophy & Economics*, 7(2), 131–158. <https://doi.org/10.1177/1470594X08088726>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Foster, J. E. (2005). Inequality and mobility: Empirical approaches. *Journal of Economic Surveys*, 19(5), 741–770. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00266>.
- Fraser, N. (1997). *Justice interruptus: Critical reflections on the “postsocialist” condition*. Routledge.
- Giatti, L., Camelo, L. V., Rodrigues, J. F. C., & Barreto, S. M. (2012). Reliability of the MacArthur scale of subjective social status – Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *BMC Public Health*, 12(1), 1096. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-1096>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.
- Herek, G. M. (2009). *Sexual stigma and sexual prejudice in the United States: A conceptual framework*. In D. A. Hope (Ed.), *Contemporary perspectives on lesbian, gay, and bisexual identities* (pp. 65–111). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-09556-1_4
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home* (Rev. ed.). Penguin Books.
- Hout, M. (2012). Social and economic returns to college education in the United States. *Annual Review of Sociology*, 38, 379–400. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.012809.102503>

- Janoff-Bulman, R. (1992). *Shattered assumptions: Towards a new psychology of trauma*. Free Press.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008>.
- Kraus, M. W., Piff, P. K., & Keltner, D. (2009). Social class and the perception of racial discrimination. *Psychological Science*, 20(4), 464–470. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02322>.
- Lareau, A. (2003). *Unequal childhoods: Class, race, and family life*. University of California Press.
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363–385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Markovits, D. (2019). *The meritocracy trap: How America's foundational myth feeds inequality, dismantles the middle class, and devours the elite*. Penguin.
- McCoy, S. K., Wellman, J. D., Cosley, B. J., Saslow, L. R., & Epel, E. S. (2013). Is the belief in meritocracy palliative for members of low-status groups? Evidence for a benefit for self-esteem and physical health via perceived control. *European Journal of Social Psychology*, 43(4), 307–318. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1959>
- McLanahan, S., & Percheski, C. (2008). Family structure and the reproduction of inequalities. *Annual Review of Sociology*, 34, 257–276. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.070308.115940>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Mijs, J. J. B., Daenekindt, S., de Koster, W., & van der Waal, J. (2022). Belief in meritocracy reexamined: Scrutinizing the role of subjective social mobility. *Social Psychology Quarterly*, 85(2), 131–141. <https://doi.org/10.1177/01902725211063818>

- Murray, C. (2012). *Coming apart: The state of white America, 1960–2010*. Crown Forum.
- Piff, P. K., Kraus, M. W., Côté, S., Cheng, B. H., & Keltner, D. (2012). Having less, giving more: The influence of social class on prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(5), 771–784. <https://doi.org/10.1037/a0020092>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Rankin, S. R., & Beemyn, G. (2012). Beyond the gender binary: A qualitative study of the experiences of transgender students. *Journal of College Student Development*, 53(6), 853–868. <https://doi.org/10.1353/csd.2012.0091>
- Ray, V. (2019). A theory of racialized organizations. *American Sociological Review*, 84(1), 26–53. <https://doi.org/10.1177/0003122418822335>
- Rossoni, L., Formiga, M. H. R., do Valle, L. M., & Bezerra, K. B. (2025). *Uma questão de mérito? Um experimento aleatorizado de vinhetas sobre suporte a cotas em recrutamento*. XII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD (EnEO), Goiânia, GO, Brasil.
- Sandel, M. J. (2020). *A tirania do mérito: O que aconteceu com o bem comum?* Editora José Olympio.
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European Review of Social Psychology*, 12(1), 167–199. <https://doi.org/10.1002/0470013478.ch6>
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26(3–4), 207–231. <https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653133>
- Sharone, O. (2017). *LinkedIn or LinkedOut? How social networks matter for job searchers from different socioeconomic backgrounds*. In S. P. Vallas (Ed.), *Emerging conceptions of work, management and the labor market* (pp. 123–142). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/S0743-415420170000022009>

- Silva, A., & Barbosa, J. (2020). Discriminação e mobilidade social no mercado de trabalho brasileiro: desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 35(103), 85–102. <https://doi.org/10.1590/RaBcs.v35n103.2020>
- Supervía, U. P., Bordás, S. C., & Robres, Q. A. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between resilience and academic performance in adolescence. *Learning and Motivation*, 78, 101814. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2022.101814>
- Tannen, D. (1990). *You just don't understand: Women and men in conversation*. William Morrow.
- Trevisan, F., Rusconi, P., Hanna, P., & Hegarty, P. (2022). Psychologising meritocracy: A historical account of its many guises. *Theory & Psychology*, 32(2), 221–242. <https://doi.org/10.1177/09593543211057098>
- van Dijk, H., Kooij, D., Karanika-Murray, M., De Vos, A., & Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 240–269. <https://doi.org/10.1177/2041386620930063>
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2010). *The spirit level: Why more equal societies almost always do better*. Bloomsbury Press.
- Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health: Socio-economic status, stress and discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335–351. <https://doi.org/10.1177/135910539700200305>
- Young, M. D. (1958). *The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and equality*. Thames & Hudson.