



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

Trabalho de Conclusão de Curso

**COMO A MERITOCRACIA, A DOMINÂNCIA SOCIAL E A INFORMAÇÃO SOBRE O
DESEMPENHO DE COTISTAS AFETAM O SUPORTE A AÇÕES AFIRMATIVAS EM PROGRAMAS
TRAINEE: UM EXPERIMENTO ALEATORIZADO DE VINHETAS**

MARCOS HENRIQUE RODRIGUES FORMIGA

Brasília
2025

MARCOS HENRIQUE RODRIGUES FORMIGA

**COMO A MERITOCRACIA, A DOMINÂNCIA SOCIAL E A INFORMAÇÃO SOBRE O
DESEMPENHO DE COTISTAS AFETAM O SUPORTE A AÇÕES AFIRMATIVAS EM PROGRAMAS
TRAINEE: UM EXPERIMENTO ALEATORIZADO DE VINHETAS**

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

Orientador: Prof. Dr. Luciano Rossoni

Brasília
2025

SUMÁRIO

RESUMO.....	1
1. INTRODUÇÃO	2
2. QUADRO TEÓRICO-EMPÍRICO DE REFERÊNCIA.....	4
2.1 MERITOCRACIA E SEU CONTEXTO HISTÓRICO	4
2.2 “O SONHO AMERICANO”	6
2.3 MERITOCRACIA COMO UM PRINCÍPIO DE JUSTIÇA	7
2.4 MERITOCRACIA COMO CRENÇA HIERARQUIZANTE	8
2.5 MERITOCRACIA E POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS	9
3. HIPÓTESES	12
3.1 HIPÓTESES SOBRE O SUPORTE À MERITOCRACIA.....	12
3.2 HIPÓTESES QUE EXPLICAM APOIO OU NEGAÇÃO AO SISTEMA DE COTAS	14
4. METODOLOGIA	17
4.1 DESENHO DA PESQUISA	17
4.2 DADOS E AMOSTRA.....	19
4.3 VARIÁVEL DEPENDENTE	20
4.4 CHECAGEM DE TRATAMENTO	21
4.5 VARIÁVEIS INDEPENDENTES.....	22
4.6 ESTRATÉGIA ANALÍTICA.....	28
5. RESULTADOS DO ESTUDO 1	29
5.1 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO DO ESTUDO 1.....	34
6. RESULTADOS DO ESTUDO 2.....	36
6.1 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO DO ESTUDO 2.....	42
6.2 ANÁLISES ADICIONAIS.....	43
6.3 SÍNTESE DOS RESULTADOS DOS ESTUDOS 1 E 2.....	49
7. DISCUSSÃO	51
7.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS	51
7.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	54
7.3 CONCLUSÃO.....	55
REFERÊNCIAS.....	57

RESUMO

Neste estudo, foi investigado como a crença na meritocracia, a dominância social, juntamente com variáveis psicossociais – tais como, autoeficácia, autoestima, status social e preconceito grupal –, influenciam o apoio a políticas de ações afirmativas, com foco na implementação de cotas em programas *trainee*. Além disso, também foi avaliado a relação do impacto da informação sobre o desempenho dos estudantes cotistas no suporte ao programa de cotas. Dois experimentos aleatorizados de vinhetas foram empregados por meio de questionários eletrônicos desenvolvido na plataforma *Survey Monkey* que foram distribuídos para 136 estudantes (com foco no curso de Administração) da Universidade de Brasília no estudo 1 e para 254 estudantes das áreas de negócios (Administração, Contabilidade, Economia e demais cursos de Gestão) de universidades públicas e privadas de diversos estados do Brasil. Os resultados revelaram que a crença na meritocracia pode estar associada de forma negativa ao apoio a políticas de ações afirmativas, como evidenciado no estudo 1. Ademais, percebe-se que a inclusão da informação de que os estudantes cotistas possuem o mesmo desempenho de estudantes não cotistas, pode influenciar positivamente no apoio a políticas de ações afirmativas. Os achados contribuem para o enriquecimento da literatura a respeito do tema envolvendo meritocracia, dominância social, políticas de ações afirmativas e traz inovação ao realizar, nas análises adicionais, a comparação da percepção de estudantes de IES públicas e privadas, algo ainda pouco explorado na literatura.

Palavras-chave: Meritocracia; Crenças hierarquizantes; Ações Afirmativas; Política de Cotas; Dominância Social

1. INTRODUÇÃO

A meritocracia pode ser representada como um ideal para a justiça social e vem sendo valorizada nas sociedades contemporâneas pelo fato de prometer recompensas e conquistas com base no esforço e habilidades individuais de cada pessoa (Son Hing *et al.*, 2011). Ela é vista por muitos como uma forma justa de alcançar o sucesso e a mobilidade econômica em uma sociedade. Entretanto, há relações com outros fatores que a faz ser criticada e debatida, de forma que a visão apresentada por ela pode ignorar desigualdades estruturais para o alcance do sucesso, como desigualdades econômicas e discriminação (Mijs *et al.*, 2022; Foster *et al.*, 2006).

No Brasil, um país marcado por desigualdades históricas, a adoção de políticas de ações afirmativas, como a política de cotas, intensifica esse debate. Essas políticas têm como o objetivo reduzir as barreiras para grupos marginalizados na sociedade, com a finalidade de que pessoas inseridas neles possam ter as mesmas oportunidades no mercado de trabalho ou no acesso ao ensino superior, por exemplo (Oliven, 2007). No entanto, o fato desses indivíduos possuírem acesso a partir desse meio de seleção, faz com que o debate seja intensificado perante aqueles que enxergam essa ação como “violadora” do mérito, pois na teoria, os critérios utilizados iriam contra os princípios meritocráticos (Son Hing *et al.*, 2011).

Esse conflito reflete uma tensão no conceito de justiça distributiva sendo possível desmembrar em 2 visões: Uma justiça baseada na equidade, a qual há a valorização do mérito como critério individual de alcance do sucesso e a justiça baseada na igualdade, onde as recompensas devem ser distribuídas de forma a reparar desigualdades presentes em grupos marginalizados, dando oportunidades igualitárias (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011).

Levando em consideração os debates envolvendo meritocracia e as políticas de ações afirmativas, é possível discutir essa relação com variáveis sociais e psicossociais. A crença na meritocracia, relacionada com crenças hierarquizantes, pode influenciar negativamente o apoio a uma determinada política de ação afirmativa, ao passo que autoestima, autoeficácia, status social e preconceito percebido podem se relacionar moldando essas atitudes (Dambrun, 2007; Foster *et al.*, 2006; Pratto *et al.*, 1998; Son Hing *et al.*, 2011). Nesse sentido, entender sobre essas variáveis e suas relações trouxe

insights sobre como a meritocracia afeta a percepção de justiça e o apoio a políticas inclusivas.

Este trabalho tem como objetivo analisar como a crença na meritocracia, crenças em ideologias que legitimam a hierarquia e variáveis psicossociais, como a autoeficácia, autoestima, status social e preconceito grupal, podem influenciar no suporte às políticas de ações afirmativas, com ênfase na política de cotas por meio de programas *trainees*. Ademais, buscou-se analisar como a informação real sobre o desempenho de estudantes cotistas afeta o suporte ao programa de cotas.

Enquanto em trabalhos anteriores é demonstrado que a crença na meritocracia pode estar relacionada de forma antagônica com políticas redistributivas (Bobocel *et al.*, 1998; Son Hing *et al.*, 2011), o presente trabalho avança na literatura ao integrar diferentes variáveis psicossociais na análise do suporte a políticas de ações afirmativas, o que no contexto brasileiro é pouco explorado. Ademais, inova-se ao introduzir a comparação entre estudantes de instituições públicas e privadas, proporcionando novos pontos de vista sobre como essas variáveis psicossociais adicionadas e uma diferença socioeconômica pode influenciar a percepção da meritocracia e suporte a políticas afirmativas. Por fim, foi avaliado o efeito da informação sobre o real desempenho dos cotistas, que não apresentam desempenho inferior aos estudantes não cotistas (Galvão *et al.*, 2023; Pedrosa *et al.*, 2007; Pinheiro *et al.*, 2021; Valente & Berry, 2017), no suporte a ações afirmativas em programas *trainee*.

O restante do estudo é estruturado da seguinte forma: na próxima seção, será abordado o quadro teórico-empírico de referência, passando pelo contexto histórico da meritocracia, a discussão sobre o sonho americano, além de seus dois conceitos associados, meritocracia como princípio de justiça e como crença hierarquizante, tendo logo em seguida, a sua relação com políticas de ações afirmativas. Após isso, na seção 4 serão abordadas as hipóteses. Adiante virá a metodologia com o desenho da pesquisa, dados e amostra e as variáveis. Após isso, virão os resultados, discussão e conclusão dos dois estudos, sendo o estudo 2 com mais uma subseção com análises adicionais. Por fim, na seção 7, serão apresentadas as discussões e conclusões finais.

2. QUADRO TEÓRICO-EMPÍRICO DE REFERÊNCIA

O presente quadro teórico-empírico de referência explora a meritocracia sob diferentes óticas, desde o seu contexto histórico, enquanto interpretações iniciais, até suas implicações na sociedade contemporânea. Essa seção, dedicada ao quadro teórico empírico, abordará a meritocracia, sob a visão do sonho americano, enquanto princípio de justiça, crença hierarquizante e sua relação às políticas de ações afirmativas, como a política de cotas. Ao contextualizar e problematizar essas questões, busca-se compreender como a meritocracia e sua relação com crenças hierarquizantes e variáveis psicossociais impactam as percepções de estudantes no suporte a ações afirmativas em programa *Trainee*.

2.1 MERITOCRACIA E SEU CONTEXTO HISTÓRICO

A ideia de meritocracia teve seu surgimento no âmbito acadêmico, a partir da década de 50 em “*Class and Equality*” de Alan Fox em 1956 e como uma sátira a uma estruturação social baseada no mérito, no livro de *The Rise of Meritocracy* de Michael Young em 1958. Young (1958) introduziu essa ideia como uma narrativa distópica, em que a Grã-Bretanha começa a adotar um sistema que as posições dos indivíduos na sociedade são dadas a partir do seu esforço individual e habilidades cognitivas (QI). A aristocracia tradicional passa a ser substituída pela “aristocracia do mérito”, nesse contexto (Young, 1958).

Embora tenha sido bastante criticada, a meritocracia passou a ser aceita como um ideal de justiça, em que as recompensas e oportunidades deveriam ser atribuídas com base no esforço e competência de cada indivíduo (Son Hing *et al.*, 2011). Entretanto, Young (1958) fazia uma alerta que, na prática, as estruturas meritocráticas poderiam perpetuar desigualdades, transformando o privilégio adquirido em privilégio herdado. Desse modo, essa visão ressalta que, embora o mérito seja apresentado como critério justo, ele pode ignorar fatores estruturais que influenciam o acesso a oportunidades e reforçar privilégios sociais (Duong, 2024).

No início da década de 70, as visões críticas em relação à meritocracia dada por Fox e Young foram desafiadas pelo psicólogo de Harvard, Richard Herrnstein em 1973 em seu livro *IQ in the Meritocracy*. Herrnstein (1973) trouxe a ideia de que a estrutura social era rígida, de modo que um QI alto pudesse prever a ocupação de uma pessoa

dentro da sociedade. Ele propôs que um componente genético do QI resultava em uma meritocracia hereditária, onde a inteligência elevada era vista como um pré-requisito para alcançar posições maiores na sociedade. Desse modo, para Herrnstein, a meritocracia seria uma realidade desejável e inevitável, de forma que, acreditar na igualdade era uma forma ilusória que levaria a frustração (Trevisan *et al.*, 2022).

Na continuidade dos argumentos de Herrnstein (1973), o sociólogo norte-americano, em “*The Coming of Post-Industrial Society*”, Daniel Bell (1976) defendeu a meritocracia de forma positiva. Ele argumentou que ela servia como um meio para mobilidade social justa reconhecendo o potencial da meritocracia na fomentação de uma sociedade pós-industrial mais produtiva e eficiente (Bell, 1976).

Apesar de conceitualmente os ideais meritocráticos refletirem um meio de se alcançar o sucesso por meio do seu próprio esforço, na prática, isso pode ser diferente. Autores contemporâneos, como o filósofo Michael Sandel (2020), exploram algumas implicações relacionadas à meritocracia. Sandel (2020) destaca em seu livro “A tirania do Mérito” casos de manipulação do sistema meritocrático como o escândalo na educação universitária dos Estados Unidos em 2019. Nesse caso, o consultor William Singer, facilitou a entrada de alunos em universidades de elite de forma fraudulenta.

A partir disso, o autor reflete sobre como a meritocracia foi infringida nessa ocasião, pois não foi apenas o mérito a razão desses alunos terem alcançado a tão sonhada vaga em uma universidade de elite americana. E mesmo os que entram com o devido mérito, possuem questões por trás de sua aprovação, como aponta o próprio autor:

O contraste entre a entrada com base no mérito parece óbvio. Quem entrou com credenciais brilhantes, legítimas, se orgulha da conquista e considera que o fez por conta própria. Mas isso, de certa forma, é ilusório. Ainda que seja verdade o fato de a entrada refletir dedicação e empenho, não se pode dizer que foi somente resultado da própria ação. E o que dizer sobre pai, mãe e professores que ajudaram ao longo do caminho? E os talentos e dons não inteiramente resultantes das ações deles? E a sorte de viver em uma sociedade que cultiva e recompensa os talentos que eles por acaso têm? (Sandel, 2020, p. 16).

Nesses casos, Sandel (2020) nos faz refletir que, apesar do mérito ser um fator reconhecido e determinante para o alcance do sucesso, no caso sendo a aprovação em uma faculdade de ponta da maior economia do mundo, há fatores por trás do mérito que dão vantagens para certas pessoas, como por exemplo o acesso à educação de qualidade, suporte familiar entre outros privilégios. Mostrando que, talento e habilidades, por si só,

podem ser frutos não apenas do esforço individual, mas de todo um contexto social estruturado por trás.

2.2 “O SONHO AMERICANO”

Ao falar em meritocracia, sua associação com o povo americano e seus ideais podem surgir de maneira natural. Os conceitos meritocráticos estão presentes no pensamento dos cidadãos estadunidenses, podendo ser representados pelos ideais do “sonho americano” de que a ascensão é possível para qualquer pessoa, com base no seu mérito, podendo alcançar o topo independentemente da sua posição na sociedade (Alon & Tienda, 2007; Bertero *et al.*, 2024; Trevisan *et al.*, 2022).

Essa retórica de sonho americano com princípios meritocráticos vem também mediante personagens políticos importantes, desde o século passado. Sandel (2020) nos mostra que o presidente americano, como por exemplo, Ronald Reagan, que esteve à frente dos EUA na década de 80, utilizou em seus discursos o mérito relacionado à ascensão dos cidadãos americanos.

Segundo Trevisan *et al.* (2022) figuras políticas como Margareth Thatcher, ex-primeira-ministra britânica, e o ex-presidente americano Ronald Reagan consolidaram políticas econômicas que exaltavam a liberdade individual e o mérito como fatores de sucesso. Os autores ainda mostram que eles foram importantes para consolidar uma lógica de mercado que, apesar de promover eficiência e competição, trouxe desigualdades estruturais, as quais são ignoradas nos discursos sobre meritocracia e ascensão social (Trevisan *et al.*, 2022).

Apesar dos EUA ser uma potência mundial e o tão almejado sonho americano ser endossado por muitos, ele continua distante da realidade de milhões de cidadãos estadunidenses. A desigualdade presente nos EUA, chega a ir contra os ideais do sonho americano, evidenciando quase 40 milhões de pessoas abaixo da linha da pobreza (BBC NEWS, 2020).

Em suma, o sonho americano, pode ser uma promessa atrativa, aliado a ideias meritocráticas e ascensão social, porém sendo difícil de se alcançar para uma boa parcela da população (Gnoatto & De Tilio, 2024). Apesar de ser endossado por figuras políticas importantes e narrativas culturais (Trevisan *et al.*, 2022), as desigualdades existentes e os

desafios econômicos nos fazem refletir sobre as bases desse sonho. Para o alcance desse sonho, é necessária uma reavaliação de determinadas políticas públicas para que possam mitigar as desigualdades estruturais e fazer com que ele possa ser mais justo e acessível.

2.3 MERITOCRACIA COMO UM PRINCÍPIO DE JUSTIÇA

A literatura evidencia que a meritocracia pode ser interpretada tanto como um princípio de justiça distributiva, quanto como uma crença que justifica hierarquias sociais (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011). Nesse sentido, a meritocracia enquanto um princípio de justiça fundamenta-se na lógica de que as oportunidades, as conquistas, o status e o sucesso podem ser alcançados por meio do trabalho duro, conhecimento e habilidades individuais, independentemente da origem do indivíduo (Trevisan *et al.*, 2022). Dessa forma, ela se relaciona como uma crença equitativa de que todas as recompensas devam ser distribuídas com base no conceito de equidade, ou seja, proporcionalmente ao esforço e habilidade individual de cada pessoa (Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011). Assim, em contextos organizacionais, aqueles que se esforçam mais, deveriam receber mais bônus e salários mais altos, tendo acesso aos melhores benefícios, levando em consideração o seu mérito individual.

Nesse sentido, apesar de muitas organizações adotarem sistemas de recompensa baseados no mérito individual de cada colaborador, estudos como o de Castilla & Benard (2010) evidenciam que, apesar desses ambientes criarem uma visão de que as recompensas são completamente justas baseado no esforço individual, a crença meritocrática pode levar os tomadores de decisão a obterem vieses implícitos, permitindo que preconceitos enraizados influencie suas escolhas.

Ainda no contexto de justiça distributiva (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011), é possível enxergar relações importantes, especialmente ao analisar a meritocracia no contexto de políticas afirmativas. Em Bobocel *et al.* (1998), é explicado sobre os conceitos de justiça distributiva e processual, investigando como esses dois aspectos influenciam a aceitação ou rejeição de políticas voltadas para a igualdade, que frequentemente podem ser percebidas como uma ameaça aos conceitos meritocráticos. Desse modo, a justiça distributiva diz respeito à percepção na alocação equitativa de recursos e resultados em relação ao mérito individual, enquanto a justiça processual, se concentra na equidade dos processos utilizados para o alcance desses resultados (Bobocel *et al.*, 1998; Son Hing *et al.*, 2011).

Diante do exposto, essas questões mencionadas anteriormente se refletem nas hipóteses de pesquisa. Nesse sentido, estender essa discussão, nos leva a reflexão a respeito de como as dimensões de justiça se relacionam no debate acerca de políticas de ações afirmativas. Desse modo, a meritocracia enquanto um princípio de justiça, demonstra a relação de crença na equidade e o apoio a política de ações afirmativas, de forma que os resultados devam ser distribuídos conforme o mérito individual. Contudo, ao se deparar com programa de cotas, esses programas podem ser interpretados como violadores do mérito, de modo que eles introduzem questões que vão além dos ideais meritocráticos. Esse embate tem consequências nas hipóteses que explicam o apoio ou negação ao sistema de cotas.

2.4 MERITOCRACIA COMO CRENÇA HIERARQUIZANTE

A meritocracia, além de ser entendida como um princípio de justiça, também pode ser compreendida como uma crença hierarquizante, o qual significa um conjunto de ideologias que ajudam a justificar as desigualdades existentes, reforçando que, as diferenças de riqueza ou posições sociais são justas e merecidas (Pratto *et al.*, 1994; Son Hing *et al.*, 2011). Nesse sentido, crer que o sucesso se deve unicamente ao fato do esforço individual, pode levar as pessoas a não visualizarem desigualdades estruturais, fazendo com que o status quo seja mantido, racionalizando o preconceito por meio da sua crença na meritocracia (Foster *et al.*, 2006; Son Hing *et al.*, 2011).

A crença na equidade de riqueza e valores sociais, assim como a ideia de que a riqueza deve ser adquirida por meio do esforço e do merecimento, possuem relação com crenças meritocráticas, como por exemplo, a ética protestante e a teoria do mundo justo (Ho *et al.*, 2015). Essas ideologias mencionadas, acabam por legitimar a desigualdade social, fazendo com que as hierarquias sociais sejam aceitas, reforçando a ideia de que as pessoas têm o que realmente merecem no que se refere a posição social e recursos (Ho *et al.*, 2015).

Imergindo nesse contexto, alguns conceitos como a Orientação para a Dominância Social (SDO) e o Autoritarismo de Direita (RWA) estão conectados às crenças hierarquizantes. A SDO nos remete a um construto psicológico que mede a preferência que um indivíduo tem ao desejar que o seu grupo tenha domínio hierárquico e seja superior a outros grupos (Pratto *et al.*, 1994). Já o RWA, está relacionado a um padrão de indivíduos que possuem uma tendência em apoiar normas rígidas, valores conservadores

e a favorecer controle social e autoritário (Bizumic, & Duckitt, 2018). Nesse sentido, pessoas que possuem crenças hierarquizantes, como as citadas anteriormente, tendem a ser mais simpatizantes às ideias meritocráticas de forma a legitimar sistemas hierárquicos por meio da meritocracia, causando a permanência da dominância social por determinados grupos e a justificação de desigualdades estruturais (Ho *et al.*, 2015; Pratto *et al.*, 1994).

Ao analisar a mobilidade social, é possível identificar crenças hierarquizantes no mundo ocidental, as quais vinculam o sucesso a uma recompensa meritocrática, baseado no esforço individual, diferentemente de fatores estruturais (Mijs *et al.*, 2022). Nos estudos de Mijs *et al.* (2022), é evidenciado a diferença entre dois conceitos que as pessoas percebem ao explicar o alcance do sucesso: fatores estruturalistas e fatores meritocráticos. Enquanto os fatores estruturalistas reconhecem que o sucesso ou fracasso possuem influência das condições sociais e estruturais, como a descendência familiar do indivíduo e sua condição socioeconômica, os fatores meritocráticos consideram o mérito como critério para alcançar o sucesso, como por exemplo, esforço e habilidades individuais.

Posto isso, conforme as informações supramencionadas, indivíduos que possuem uma crença na meritocracia relacionada com ideologias hierarquizantes, reforçam uma visão de mundo que distingue ganhadores e perdedores, causando a solidificação do status quo, legitimando hierarquias sociais por meio do mérito, fazendo com que grupos minoritários sejam marginalizados e passem a ignorar desigualdades estruturais (Ho *et al.*, 2015; Pratto *et al.*, 1994). Dessa forma, entender melhor sobre essas ideologias é fundamental para uma análise crítica de como essas desigualdades são ainda sustentadas atualmente. Nesse sentido, esse embate tem consequências nas hipóteses que buscam explicar o suporte a meritocracia do presente estudo

2.5 MERITOCRACIA E POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

As políticas de ações afirmativas, tem como objetivo mitigar desigualdades, garantindo a igualdade de acesso e oportunidades a grupos marginalizados na sociedade (Silva, *et al.*, 2021). No Brasil, as políticas de cotas surgiram como uma forma de reparação as desigualdades sociais e educacionais enraizadas no país, tendo suas implementações no início dos anos 2000, sendo a Universidade de Brasília, a primeira instituição federal a aprovar essa política afirmativa em 2003 (UNB, 2023). Essa ação foi

realizada antes mesmo da criação da Lei Federal Nº 12.711/2012, que visou a democratização no acesso as instituições de ensino superior, reservando vagas para estudantes de escolas públicas, negros, pardos, indígenas e pessoas de baixa renda.

Apesar dessas políticas afirmativas já estarem em execução há anos, é possível observar que ainda há muito a se fazer no país, levando em consideração o contexto de desigualdades. Dados recentes, nos mostram que cerca de 70% dos jovens pretos e pardos não frequentavam a escola e não concluíram o ensino superior, frente a uma taxa de 57% entre indivíduos brancos no ano de 2023 (IBGE, 2023). Outros dados mais recentes, mostram que, no Brasil, os 1% mais rico da população, detém cerca de 63% dos ativos financeiros, frente aos 50% mais pobres, que obtêm apenas 2% (OXFAM, 2024).

Ainda que haja a presença de ações afirmativas como forma de reduzir desigualdades existentes, ela ainda sofre resistência, sendo muitas vezes baseada na crença do mérito, a qual enfatiza as habilidades e esforço individual como critério legítimo para alcance do sucesso e como forma de mobilidade social (Davey *et al.*, 1999; Mijs *et al.*, 2022; Son Hing *et al.*, 2011). Nesse sentido, a política de cota poderia ser enxergada como violadora do mérito, tendo em vista que os critérios utilizados iriam além dos princípios meritocráticos (Mijs *et al.*, 2022), pois são baseados na justiça enquanto igualdade.

Levando em consideração a meritocracia e alguns fatores psicossociais, a crença em fatores meritocráticos pode ter impactos psicológicos contra pessoas que perceberam ter sofrido discriminação, podendo resultar em efeitos como ansiedade intergrupar e redução na autoestima (Foster *et al.*, 2006). Nesse sentido, como evidenciado em Dambrun (2007), as percepções de discriminação são mediadoras do bem-estar psicológico. Trazendo para o nosso contexto, as políticas de cotas podem desempenhar um papel de suma importância na diminuição desses impactos, ao criar oportunidades mais justas para pessoas marginalizadas e envolvidas em desigualdades socioeconômicas.

Por fim, diante de tais elementos, embora a meritocracia possa ser vista como um princípio de justiça (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011), vimos que sua aplicação prática encontra divergências, ainda evidenciados por desigualdades sociais existentes. Nesse sentido, a adoção de políticas afirmativas, como

as cotas, pode vir para mitigar essas desigualdades e tornar as oportunidades e acesso aos demais setores da sociedade mais justos perante os grupos minoritários e marginalizados.

3. HIPÓTESES

No presente estudo, foram elaborados dois conjuntos de hipóteses. O primeiro conjunto busca investigar quais fatores podem influenciar a crença na meritocracia e quais características sociais e individuais podem dar um maior suporte ou negação a ela. Para isso, foram utilizadas algumas variáveis psicossociais validadas na literatura, por exemplo, discriminação (Dambrun, 2007; Foster *et al.*, 2006) e ideologias legitimadoras de hierarquia (Bizumic, & Duckitt, 2018; Pratto *et al.*, 1994; Jost, 2006; Son Hing *et al.*, 2011; Vargas *et al.*, 2018), as quais podem explicar o suporte a meritocracia.

Já para o segundo grupo de hipóteses, buscou-se fazer relações de como as crenças que regem o conceito de meritocracia podem justificar o apoio ou negação a políticas de ações afirmativas, que foi avaliada em relação a programas *trainee*. Essas políticas são implementadas para corrigir desigualdades estruturais, os quais impedem algumas minorias de acessarem determinadas posições dentro da sociedade e podem se encaixar como uma crença de igualdade como princípio de justiça, sendo análoga a meritocracia como crença na equidade (Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011).

Dessa forma, essa dissonância pode nos ajudar ao analisar o relacionamento de meritocracia e os programas para cotistas e bolsistas, tendo visto que esses programas podem ser entendidos como injustos e violadores do mérito, já que vão além de fatores como esforço e conhecimento individual (Mijis *et al.*, 2022).

3.1 HIPÓTESES SOBRE O SUPORTE À MERITOCRACIA

Para a primeira hipótese, buscou-se compreender quais crenças enraizadas na sociedade contribuem para o aumento ao suporte dado à meritocracia enquanto crença e sistema. Para isso, nos baseamos na literatura, explorando implicações associadas a ideologias que legitimam hierarquias sociais, como a Orientação para a Dominância Social (SDO), o Autoritarismo de Direita (RWA) e o Conservadorismo Político (Bizumic, & Duckitt, 2018; Pratto *et al.*, 1994; Jost, 2006; Son Hing *et al.*, 2011; Vargas *et al.*, 2018). A literatura nos sugere que pessoas que endossam ideologias hierarquizantes tendem a enxergar as desigualdades sociais como justas e legítimas (Jost, 2006; Son Hing *et al.*, 2011). Ainda nesse sentido, a meritocracia pode funcionar como um mecanismo que justifica essas desigualdades, pois reforça a ideia de que as posições sociais são conquistadas por meio do mérito individual, mantendo assim, o status quo (Ho *et al.*,

2015; Pratto *et al.*, 1994; Son Hing *et al.*, 2011; Zhai *et al.*, 2023). Diante de tais elementos, foi proposto que:

H1: Quanto maior a crença em ideologias que legitimam a hierarquia na sociedade, maior a crença na meritocracia.

Além das crenças citadas anteriormente, o fator classe social pode influenciar como os indivíduos percebem a meritocracia. Para aqueles pertencentes às classes mais altas, o mérito pode ser uma forma de justificar os privilégios na sociedade. Essa questão motivou a investigação a respeito da relação de status social e crença na meritocracia, de modo que buscou-se compreender se indivíduos de status social mais elevado, possuem uma maior crença na meritocracia.

Ideias presentes em Piff *et al.* (2012), destacam que indivíduos de classes sociais distintas agem de maneira diferente diante de situações de incerteza e caos em suas vidas. Em Piff *et al.* (2012), também é destacado que pessoas com uma classe social mais alta tendem a focar nos seus bens materiais e dar foco no seu bem-estar individual, antagonicamente aos indivíduos de classes sociais mais baixas, os quais se orientam mais para conexões sociais e coletivas, buscando apoio em suas redes de relacionamento em momentos de incerteza. Apesar dessas diferenças, a literatura aponta que indivíduos frequentemente justificam suas conquistas pessoais não como vantagens pessoais herdadas, mas como consequência do mérito (Foster *et al.*, 2006). Dessa forma, levantou-se a hipótese de que:

H2: Quanto maior o status social, maior a crença na meritocracia.

A hipótese 3 busca compreender a relação entre a percepção de preconceito grupal e a crença na meritocracia, de forma que quando o indivíduo percebe o preconceito perante ao seu grupo, eles tendem a enxergar o mundo como injusto e desigual. É possível basear essa crença na suposição de que o sucesso individual é resultado do esforço e habilidades individuais, podendo ignorar desigualdades estruturais que afetam grupos marginalizados (Son Hing *et al.*, 2011). Nesse sentido, quando os indivíduos percebem que há discriminação no grupo o qual pertence, eles tendem a enxergar limitações em sistemas meritocrático, pois ao sofrer discriminação, sua visão sobre meritocracia como um meio justo pode ser abalada. (Dambrun, 2007; Foster *et al.*, 2006). Logo:

H3: Quanto maior o preconceito grupal percebido, menor a crença na meritocracia.

Por fim, foi examinado se a autoestima dos indivíduos influencia na crença na meritocracia (H4). Essa questão, se remete ao fato de que pessoas com um índice elevado de autoestima tendem a ver a meritocracia como algo positivo, atribuindo seu sucesso a fatores internos, como habilidades e esforço individual, enquanto aqueles com baixa autoestima, são mais propensos a dar menos suporte à meritocracia (Foster *et al.*, 2006). Essas ideias presentes em Foster *et al.* (2006) se dão pelo fato de que, quando as crenças na meritocracia se alinham com experiências positivas e consistentes, a ideia de que o sucesso é alcançado através do mérito é reforçada, causando uma relação com autoestima validando ainda mais as conquistas alcançadas por esses indivíduos. Enquanto isso, experiências negativas, como discriminação ou traumas, podem reduzir a autoestima nesses indivíduos fazendo com que eles conseqüentemente eles enxerguem a meritocracia como algo negativo.

Para o estudo 2, a variável autoestima foi substituída por autoeficácia, pois acredita-se que ela possa se alinhar melhor com os construtos a serem avaliados. Para uma melhor contextualização, a autoeficácia pode ser entendida como a crença dos indivíduos em suas próprias capacidades de superar desafios (Balsan *et al.*, 2022). Logo:

H4a: Quanto maior a autoestima, maior a crença na meritocracia.

H4b: Quanto maior a autoeficácia, maior a crença na meritocracia.

3.2 HIPÓTESES QUE EXPLICAM APOIO OU NEGAÇÃO AO SISTEMA DE COTAS

A primeira hipótese (H5) desse grupo de hipóteses, foi baseada na ideia de que indivíduos que possuem uma maior preferência pelo princípio do mérito (PMP), tendem a dar menos suporte a políticas de ações afirmativas, que para o nosso contexto, é referente a um programa de cotas em recrutamento *Trainee*. Como a preferência pelo princípio do mérito se refere a ideia de que os resultados e recompensas devem ser distribuídas com base no desempenho individual de cada pessoa (Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011), os programas de ações afirmativas, como as cotas, podem gerar uma percepção de violação do princípio do mérito, tendo em vista não se basear nas necessidades de cada indivíduo. Posto isso, foi hipotetizado que:

H5: Quanto maior a preferência para o mérito (PMP), menor o suporte dado a programas de cotas.

Para além dessa hipótese, foram inseridas 3 hipóteses adicionais (H6a, H6b e H6c), em que cada uma delas reflete uma das formas em que a meritocracia se manifesta. Para a H6a, buscou-se analisar os efeitos na crença de que a meritocracia existe na percepção dos estudantes. Isso porque a crença descritiva, ou seja, de que a meritocracia já existe pode levar a aceitação das desigualdades existentes na sociedade como justas e merecidas, fazendo com que as pessoas tenham a percepção de que intervenções, como os programas de cotas, que possuem a finalidade de reduzir desigualdades, não sejam necessárias (Son Hing *et al.*, 2011). Para a H6b, analisamos que, quanto maior a atribuição a fatores meritocráticos como explicação para o alcance do sucesso econômico das pessoas, menor será o suporte dado ao programa de cotas. Buscando na literatura, estudos como o de Mijs *et al.* (2022) nos trazem a ideia de que, quando o indivíduo acredita que para se ter sucesso é necessário apenas o esforço individual, esse pensamento faz alusão a crença na meritocracia, de forma que as desigualdades podem ser justificadas de forma justa e legítima. Nesse sentido, o programa de cotas, que visa diminuir desigualdades existentes, pode sofrer resistência de pessoas que possuem uma maior crença na meritocracia. Por fim, para o terceiro e último tópico da hipótese 6, foram analisadas as causas estruturalistas para o alcance do sucesso, como por exemplo, herança e educação dos pais. Nesse sentido, pressupomos que, quanto maior a crença em fatores não meritocráticos (estruturalistas), maior o suporte a programas de cotas (H6c). Para isso, pessoas que acreditam em fatores como “vir de uma família rica”, “nascer homem ou mulher”, “conhecer a pessoa certa”, entre outros, podem acreditar que as soluções para as desigualdades existentes devem ser realizadas como mudanças estruturais mais amplas na sociedade e, portanto, acreditam que medidas redistributivas, como o programa de cotas, são fundamentais para a correção ou redução dessas desigualdades (Mijs *et al.*, 2022). Diante de tais elementos, sugere-se que:

H6a - Quanto maior o reconhecimento que o mérito existe (PME), menor o suporte dado a programas de cotas.

H6b - Quanto maior a crença na meritocracia, menor o suporte dado a programas de cotas.

H6c - Quanto maior a crença em fatores não meritocráticos, maior o suporte dado a programas de cotas.

Por fim, para a hipótese 7, foi partido do pressuposto de que um menor suporte a políticas de ações afirmativas se refere ao desconhecimento da capacidade dos

beneficiados (Mijs *et al.*, 2022). Dessa forma, buscou-se hipotetizar que a inserção da informação do desempenho real sobre estudantes cotistas, alegando que é maior ou igual a de estudantes que entraram pelo método tradicional, ou seja, não cotistas, em universidades brasileiras (Galvão *et al.*, 2023; Pedrosa *et al.*, 2007; Pinheiro *et al.*, 2021; Valente & Berry, 2017), aumentaria o apoio dado ao programa de cotas, tendo em vista que nesse caso, a percepção de mérito não seria tão desafiada e não sofreria tanta resistência (Bobocel *et al.*, 1998; Son Hing *et al.*, 2011), podendo resultar em um aumento no suporte ao programa. Posto isso, foi hipotetizado que:

H7: A informação sobre o desempenho real dos cotistas aumenta o suporte dado a programa de cotas.

4. METODOLOGIA

4.1 DESENHO DA PESQUISA

Para o desenho de pesquisa do estudo 1, foi realizado um experimento de vinhetas aleatorizado, o qual foi utilizado o estudo de Bobocel *et al.* (1998) como inspiração. Foram feitas adaptações para o contexto que atendesse a realidade dos estudantes cotistas brasileiros. Nesse primeiro estudo, o foco eram os estudantes de administração da Universidade de Brasília (UnB), onde foi compartilhado um questionário eletrônico com os alunos. Ao iniciar o questionário, os participantes foram divididos de forma aleatória em 2 grupos por meio da plataforma de pesquisa *Survey Monkey*, onde fizeram a avaliação de dois tipos de programa *Trainee* para estudantes, ambos fictícios: a) o programa de igualdade de tratamento (IT); b) o programa de tratamento preferencial a cotistas (TPC).

Na vinheta presente no programa IT, não haveria contratação preferencial. O apoio a estudantes cotistas era representado mediante a implementação de 3 novas políticas, que estariam disponíveis para todos os funcionários. Essas políticas são: (1) Horário de trabalho flexível, (2) Programa de mentoria com funcionários experiente e (3) Cursos de treinamento adicionais patrocinados pela empresa. Já no programa TPC, informou-se aos participantes que, ao considerar candidatos para uma vaga, seria aplicado um novo procedimento. Embora um nível mínimo de qualificação tenha sido definido para cada posição, o programa estabelecia que, um estudante cotista seria priorizado na seleção em relação a um candidato não cotista que fosse potencialmente mais qualificado.

Ambos os participantes da amostra 1, leram o programa IT, porém, como os respondentes foram divididos em dois grupos, (1) controle e (2) tratamento, havia uma diferença fundamental entre eles. Essa diferença se deu na leitura do programa TPC, pois para o primeiro grupo, não havia qualquer informação sobre o desempenho real de estudantes cotistas. Já no segundo grupo, a informação de que os estudantes cotistas brasileiros possuem rendimento igual ou superior ao de estudantes não cotistas foi inserida. (Pedrosa *et al.*, 2007; Valente & Berry, 2017).

Após a leitura das vinhetas, ambos os grupos avaliaram os dois programas, indicando o quanto eles seriam favoráveis a cada um deles. Essa avaliação, se deu em termos probabilísticos que variava de 0 a 100, indicando o nível de recomendação que os participantes dariam para cada programa. Posto isso, nosso objetivo era avaliar como a

presença ou ausência de informações sobre o desempenho real dos cotistas, influenciaria as percepções dos participantes sobre o programa TPC.

Quadro 1 – Vinhetas utilizadas no estudo

Enunciado da Questão: Criação de um Programa Trainee que ofereça igualdade de condições a estudantes cotistas

Uma grande companhia nacional está considerando criar um programa Trainee que forneça condições de igualdade para candidatos cotistas. O público-alvo do programa são estudantes universitários no último ano do curso ou recém-formados, incluindo candidatos cotistas nas seguintes situações: que se declaram pretos, pardos ou indígenas; com deficiência; com renda familiar bruta igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo per capita.

A companhia está considerando implementar um dos dois programas descritos a seguir, mas antes de tomar a decisão, gostaria de avaliar a opinião de estudantes universitários. Sendo assim, por favor, leia atentamente a descrição dos dois programas e depois responda as afirmativas.

Programa de Igualdade de Tratamento (IT)

Ao contrário de muitos programas de ação afirmativa, este programa não envolveria contratação preferencial. Em vez disso, o programa ajudaria estudantes cotistas fornecendo três novas políticas das quais qualquer funcionário pode se beneficiar. Primeiro, os funcionários teriam direito a exercer um horário flexível, mesclando entre casa e trabalho, não sendo penalizados por residirem distante do trabalho. Segundo a organização ofereceria um programa de mentoria com os funcionários mais experientes para ajudá-los no desenvolvimento. Terceiro, a empresa forneceria e pagaria por cursos extras de treinamento.

Programa de Tratamento Preferencial a Cotistas (TPC) - com informação

Estudos científicos de pesquisadores das universidades Johns Hopkins, de Campinas (Pedrosa et al., 2007) e do Texas (Valente e Berry, 2017) apontam que estudantes cotistas brasileiros apresentam desempenho igual ou superior aos dos não cotistas. Tais resultados indicam que cotistas são tão capazes ou mais que não cotistas. Sabendo disso, a companhia elaborou a seguinte proposta de programa Trainee: Ao considerar candidatos para a contratação, um novo procedimento seria utilizado. Um nível mínimo de qualificação foi definido para cada posição. O candidato mais qualificado acima desse nível seria contratado, a menos que haja algum estudante cotista (estudantes de baixa renda, pretos, pardos, indígenas ou pessoas com deficiência) acima do nível mínimo de qualificação. Nesse caso, o estudante cotista seria selecionado antes de um candidato potencialmente mais qualificado que não pertence ao grupo cotista.

Fontes:

Pedrosa, R. H., Dachs, J. N. W., Maia, R. P., Andrade, C. Y., & Carvalho, B. S. (2007). Academic performance, students' background and affirmative action at a Brazilian University. *Higher Education Management and Policy*, 19(3), 1-20.

Valente, R. R., & Berry, B. J. (2017). Performance of students admitted through affirmative action in Brazil. *Latin American Research Review*, 52(1), 18-34

Já para o segundo estudo, o foco não era apenas os estudantes de administração da Universidade de Brasília, mas estudantes das áreas de negócios, como por exemplo, administração, contabilidade, economia, e demais cursos de gestão, que estudem em instituições de âmbito público ou privado em qualquer estado do Brasil. Pelo fato de possibilitar que os participantes também fossem de instituições privadas, foi inserido o termo ‘bolsistas’ com a finalidade de abranger os estudantes que entram nas universidades por meio de bolsa.

No Estudo 2, o desenho da pesquisa se deu de forma similar com a primeiro estudo, com a distinção que foi retirado para os participantes, o programa de igualdade de tratamento (IT), presente no estudo 1. Mantivemos o programa de tratamento preferencial (TPC) separando os respondentes em 2 grupos: Controle e Tratamento Informacional.

Após a leitura da vinheta, foi perguntado aos participantes em termos probabilísticos, que variava de 0 a 100 o quanto eles recomendariam o programa lido e logo em seguida, nos mesmos termos, quem apresentaria melhor desempenho, estudante cotistas e bolsistas ou não cotistas e bolsistas. Por fim, foi perguntado se o programa lido aumentaria as chances de estudantes cotistas e bolsistas serem contratados.

Isso posto, com a finalidade de trazer transparência e consistência para a pesquisa, foi realizado um pré-registro dos dois estudos em uma ferramenta online de código aberto, denominada de OSF. Após o pré-registro, realizou-se a coleta de dados por meio do questionário e publicamos todos os materiais nessa ferramenta, como por exemplo, as vinhetas, tabelas, o questionário, códigos entre outros materiais referente à pesquisa. Todas essas informações do primeiro estudo podem ser encontradas por meio do link <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/32WUH>. Referente ao pré-registro do estudo 2, também é possível encontrar as informações no seguinte link: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/XY2WJ>. A pesquisa está isenta de submissão ao comitê de ética em pesquisa, de acordo com a Resolução CNS nº 510/2016, que trata de investigações do tipo levantamento quantitativo. O anonimato aos participantes da pesquisa foi assegurado com cuidado, onde foi pedido somente a informação do seu e-mail se achasse necessário. Isso possibilitou que estes se sentissem à vontade para manifestarem suas opiniões.

4.2 DADOS E AMOSTRA

A amostra final do estudo 1 consistiu em 136 respostas válidas de estudantes da Universidade de Brasília, representados por 65 mulheres (47,8%) e 71 homens (52,2%). O questionário foi aplicado por meio da plataforma *Survey Monkey* e como forma de atração e incentivo a pesquisa, um sorteio de um Pix entre os participantes no valor de duzentos reais (R\$200,00) foi realizado no mês de agosto de 2024. Da amostra total, 67 pessoas pertenciam ao grupo de controle (49,3%) e 69 ao grupo de tratamento (50,7%). A maioria dos participantes pertencia ao curso de administração da Universidade de

Brasília, totalizando 97 alunos (71,3%), já os demais cursos somaram apenas 39 alunos (28,7%), sendo da mesma universidade.

Já a amostra do estudo 2 consistiu em 254 respostas válidas de estudantes de instituições de nível superior públicas e privadas de todo o Brasil, nos dando uma amostra mais ampla, representados por 126 mulheres (49,60%) e 128 homens (50,40%). O questionário também foi aplicado por meio da plataforma *Survey Monkey* e como forma de atração e incentivo a pesquisa, será realizado um sorteio de um Pix entre os participantes no valor de quinhentos reais (R\$500,00). Da amostra total, 137 pessoas pertenciam ao grupo de controle (53,93%) e 117 ao grupo de tratamento informacional (46,07%).

Assim como no estudo 1, a maioria dos participantes pertenciam ao curso de administração no estudo 2, totalizando 182 alunos (71,65%), seguido do curso de Contabilidade com 27 estudantes (10,63%) e os cursos de Gestão (Marketing, Financeira, Recursos Humanos, entre outros) também com 27 (10,63%). O curso de Economia foi representado por apenas 10 respondentes (3,94%), enquanto os demais por 8 estudantes (3,15%). Comparando os tipos de instituições, foram obtidos 166 estudantes de universidades públicas (65,36%), dos quais 75 alunos eram cotistas. Já nas universidades privadas foram 88 respondentes (34,64%), sendo 46 alunos bolsistas. Na representação dos estados da federação, o Distrito Federal foi representado por 125 participantes (49,21%), seguido do Goiás com 45 (17,71%) e Pará em terceiro com 13 (5,11%). Os demais estados tiveram 71 participantes (27,97%).

4.3 VARIÁVEL DEPENDENTE

Suporte a política de ações afirmativas. Neste estudo foi especificada a política de cotas como exemplo de uma ação afirmativa e para isso, buscou-se analisar como variáveis independentes como crença no mérito, crenças hierarquizantes, autoestima, informação sobre o desempenho real de estudantes cotistas, autoeficácia (somente estudo 2), preconceito grupal percebido e status social, influenciam no suporte dado a essas políticas afirmativas.

Para isso, no estudo 1, como mencionado no desenho da pesquisa, essa avaliação foi medida por meio da análise de 2 programas, adaptados de vinhetas dos estudos de Bobocel *et al.* (1998) para a realidade da pesquisa com os seguintes programas: *Avaliação do Programa TPC (Programa de Tratamento Preferencial a Cotistas)* e *Avaliação do*

Programa IT (Programa de Igualdade de Tratamento). O primeiro programa (TPC) foi medido por meio de uma pergunta realizada após a leitura da vinheta com a seguinte questão: “Qual a probabilidade de você recomendar à companhia o Programa Trainee com Tratamento Preferencial a Cotistas?”, cuja variação da resposta era dada por uma escala probabilística que ia de 0% a 100%.

Já na *Avaliação do Programa IT (Programa de Igualdade de Tratamento)* igualmente na questão anterior, foi perguntado o seguinte: “Qual a probabilidade de você recomendar à companhia o Programa Trainee com Igualdade de Tratamento?”, tendo a mesma escala probabilística do Programa TPC.

No estudo 2, retirou-se a vinheta que avaliava o programa IT e o programa de tratamento preferencial para cotistas (TPC) foi mantido, apenas adicionando a nomenclatura “bolsistas”, tendo em vista que segunda amostra foi ampliada para instituições privadas brasileiras. Para esses respondentes, também foi realizada a separação entre dois grupos, sendo o segundo grupo obtendo a informação sobre o desempenho real de estudantes cotistas e bolsistas em comparação com estudantes que não se enquadram nessa posição.

Para a medição do programa, após a leitura da vinheta TPC, os participantes foram questionados com a seguinte pergunta: “Qual a probabilidade de você recomendar à companhia o Programa Trainee com Tratamento Preferencial a Cotistas e Bolsistas?”. Sendo avaliada em termos probabilísticos que variavam de 0 a 100.

4.4 CHECAGEM DE TRATAMENTO

Para a realização da checagem de tratamento experimental do primeiro estudo, realizou-se 2 perguntas aos participantes baseadas nos estudos de Bobocel *et al* (1998) e Son Hing *et al* (2011) com as seguintes questões: (1) “Qual a probabilidade de um estudante cotista menos qualificado ser contratado antes de um estudante não cotista mais qualificado no segundo programa (Tratamento Preferencial a Cotistas)?” (2) “Qual é a probabilidade de o candidato mais preparado ser contratado ou promovido no segundo programa (Tratamento Preferencial a Cotistas)?” A variação da resposta também era dada por uma escala probabilística entre 0% e 100%. Apesar das médias entre os dois questionamentos não tenham apresentado diferenças significativas (Cohen $d = 0,050$, $p = 0,719$), a correlação entre elas foi negativa ($r = -0,422$, $p < 0,001$), sugerindo que os participantes as interpretaram como opostas de forma simétrica. Ademais, foi analisada a

diferença no suporte ao programa TPC entre os grupos de controle e tratamento, identificando um efeito significativo (Cohen $d = 0,277$, $p = 0,054$).

Para a checagem de tratamento experimental do estudo 2, foram realizadas 2 perguntas que foram criadas por nós, com as seguintes questões: (1) “Considerando as informações que você possui, quem apresenta melhor desempenho?” e (2) “O programa aumenta as chances de contratação de estudantes cotistas e bolsistas?”. A variação das respostas da primeira checagem era dada por meio de uma escala que variava de 1 a 10, sendo (1 = Cotista ou bolsista), (5 = Desempenho igual) e (10 = Estudante não regular não cotista ou bolsista). Já para a segunda questão, os respondentes escolhiam entre 4 opções, sendo as seguintes: 1 = Diminui as chances de contratação; 2 = Não aumenta as chances de contratação; 3 = Aumenta pouco as chances de contratação; 4) Aumenta muito as chances de contratação.

4.5 VARIÁVEIS INDEPENDENTES

Tratamento da Informação sobre cotistas. Avaliou-se o impacto da informação sobre o desempenho real de estudantes cotistas no Programa TPC. O desenho do experimento baseado no trabalho de Bobocel *et al.* (1998), foi adaptado para o contexto dos estudantes brasileiros. Essa variável foi operacionalizada como uma variável *dummy*, onde o valor 1 representava os participantes que receberam a informação de que estudantes cotistas têm desempenho igual ou superior aos estudantes não cotistas em universidades brasileiras (Pedrosa *et al.*, 2007; Valente & Berry, 2017). O mesmo procedimento foi utilizado para o estudo 2.

Preferência pelo Princípio do Mérito (*Preference for the Merit Principle - PMP*). Para avaliar a crença (prescritiva) de como as recompensas e resultados devem ser distribuídos com base no desempenho (mérito), foi utilizada a escala original de 15 itens presentes em Davey *et al.* (1999). 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. Por isso, foi escolhida essa escala de 15 itens avaliados em *Likert* de 7 pontos com uma variação representada de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. A confiabilidade dos itens foi representada por $\omega = 0,575$.

Já no estudo 2, a mesma escala foi reduzida para 7 itens, os quais continham apenas a dimensão de equidade, tendo em vista que a percepção de que a escala com 15 itens utilizada no estudo 1 também tinha itens que remetiam a conceitos de igualdade e necessidade. A avaliação dos 7 itens do estudo 2 se deu na escala *Likert* de 7 pontos, com a mesma variação do estudo anterior. A confiabilidade desses itens foi representada por $\omega = 0,751$. Foi inserido um asterisco nos itens que estavam presentes apenas no estudo 1, sendo retirados do estudo 2.

É importante ressaltar que a diferença nos valores de confiabilidade (ômega, representado por ω) entre os dois estudos, pode ser explicado pelo fator da redução dos itens do estudo 1 para o estudo 2, tendo em vista que foi medido apenas um conceito específico no segundo estudo ao invés de múltiplos conceitos no estudo 1. Posto isso, os itens são encontrados na Tabela 1, conforme a seguir:

Tabela 1 - Escala de Preferência pelo Princípio do Mérito (Davey et al.,1999).

-
1. Nas empresas, cada funcionário deveria ser nomeado funcionário do mês ao menos uma vez, ainda que ele ou ela não mereça. *
 2. Nas organizações, as pessoas que desempenham bem o seu trabalho deveriam alcançar o topo.
 3. Deveria ser errado um funcionário oferecer um emprego a um conhecido sem anunciar a vaga a outros candidatos. *
 4. Na vida, as pessoas deveriam receber aquilo que merecem.
 5. O esforço que um trabalhador dedica a um emprego deveria refletir-se na quantidade de aumento que ele ou ela recebe.
 6. Quando os estudantes estão trabalhando em um projeto em grupo, cada membro do grupo deveria receber a mesma nota, independentemente da quantidade de esforço dedicado por cada membro da equipe individualmente. *
 7. As decisões relativas a promoções deveriam levar em conta o esforço que os trabalhadores dedicam ao seu trabalho.
 8. Os membros de uma equipe de trabalho deveriam receber salários diferentes a depender da medida da contribuição individual de cada um. *
 9. Em certos casos, seria apropriado oferecer um aumento ao trabalhador que mais precisa, mesmo que ele ou ela não seja o trabalhador mais esforçado. *
 10. As qualificações deveriam ter um peso maior do que a senioridade ao tomar decisões relativas a promoções.
 11. Ao se considerar dois estudantes igualmente inteligentes se candidatando ao mesmo emprego, aquele que é o mais trabalhador deveria sempre conseguir a vaga.
 12. Quando um bônus é ofertado a uma equipe de trabalho por motivo de bom desempenho, o valor deveria ser sempre dividido igualmente entre os membros do grupo. *
 13. Nunca deveria ser apropriado escolher qual estudante a ser contratado com base no quanto ela ou ela necessita de emprego. *
 14. Em determinadas circunstâncias, as pessoas deveriam poder se safar ao desempenhar um trabalho de qualidade inferior. *

15. Quando todas as pessoas num escritório possuem capacidades equivalentes, a promoção deveria ser sempre ofertada à pessoa mais esforçada.

*Nota: Os itens presentes somente no estudo 1, são identificados com um asterisco *.*

Percepção que a Meritocracia existe (*Perceptions That Meritocracy Exists - PME*).

Na avaliação da crença descritiva, ou seja, avaliando a noção da existência da meritocracia, foi utilizada a escala baseada no trabalho de Son Hing *et al.* (2011), composta por 15 itens. É possível fazer uma comparação com a escala anterior de PMP pois ela segue a mesma estrutura, porém voltada para a avaliação descritiva. Nesse caso ela se diferencia da escala de Davey *et al.* (1999), pois essa escala mede se há a percepção da existência na meritocracia e não se ela deveria ser utilizada como critério. Para isso, foi escolhida essa escala com os itens também avaliados em *Likert* de 7 pontos com uma variação representada por “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. A confiabilidade dos itens foi representada por $\omega = 0,804$. A escala PME foi removida no segundo estudo, por se sobrepor a outras medidas, especialmente crença na meritocracia. Com isso, obteve-se um questionário com mais chances de ter respostas completas. Os itens são encontrados na Tabela 2, conforme a seguir:

Tabela 2 - Escala de Percepção que a meritocracia existe (Son Hing et al.,2011).

-
1. Nas empresas, cada funcionário é nomeado funcionário do mês ao menos uma vez, mesmo que ele ou ela não mereça.
 2. Nas organizações, as pessoas que desempenham bem o seu trabalho alcançam o topo.
 3. Os funcionários oferecem emprego a um conhecido sem anunciar a vaga a outros candidatos.
 4. Na vida, as pessoas recebem aquilo que merecem.
 5. O esforço que um trabalhador dedica a um emprego reflete-se na quantidade de aumento que ele ou ela recebe.
 6. Quando os estudantes estão trabalhando em um projeto em grupo, cada membro do grupo recebe a mesma nota, independentemente da quantidade de esforço dedicado por cada membro da equipe individualmente.
 7. As decisões relativas a promoções levam em conta o esforço que os trabalhadores dedicam ao seu trabalho.
 8. Os membros de uma equipe de trabalho recebem salários diferentes a depender da medida da contribuição individual de cada um.
 9. Em certos casos, é apropriado oferecer um aumento ao trabalhador que mais precisa, mesmo que ele ou ela não seja o trabalhador mais esforçado.
 10. As qualificações têm um peso maior do que a senioridade ao tomar decisões relativas a promoções.
 11. Ao se considerar dois estudantes igualmente inteligentes se candidatando ao mesmo emprego, aquele que é o mais trabalhador sempre consegue a vaga.
 12. Quando um bônus é ofertado a uma equipe de trabalho por motivo de bom desempenho, o valor é sempre dividido igualmente entre os membros do grupo.
 13. Nunca é apropriado escolher qual estudante a ser contratado com base no quanto ele ou ela necessita do emprego.

14. Em determinadas circunstâncias, as pessoas conseguem se safar ao desempenhar um trabalho de qualidade inferior.

15. Quando todas as pessoas num escritório possuem capacidades equivalentes, a promoção é sempre ofertada à pessoa mais esforçada.

Crença na meritocracia (*Belief in Meritocracy – Merit and NoMerit*). A escala utilizada para medir a crença na meritocracia contém 10 itens baseados no trabalho de Mijs *et al.* (2022). Dentre eles há uma subdivisão na qual há 7 itens fundamentados em fatores estruturais/não meritocráticos (*NoMerit*): (1) “ter ambição”, (2) “vir de uma família rica”, (3) “ter pais com ampla formação acadêmica”, (4) “conhecer as pessoas certas”, (5) “a raça ou a cor da pele de uma pessoa”, (6) “a religião de uma pessoa” (7) “nascer homem ou mulher” e 3 itens baseados em fatores meritocráticos (*Merit*): (1) “ter uma boa educação”, (2) “trabalho duro”, (3) “ter ambição”. 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 $\omega = 0,476$, e os referentes a fatores estruturais com confiabilidade de $\omega = 0,895$. Essa variável foi utilizada no estudo 2 com os mesmos itens e mesma escala, onde a confiabilidade foi de $\omega = 0,499$ para os itens referente a crença no mérito e de $\omega = 0,874$. Comparativamente, a confiabilidade dos dois estudos praticamente não sofreu alteração significativa.

Conservadorismo político (*Political Conservatism – RightW*). Por meio de uma única questão adaptada de Jost (2006), o Conservadorismo Político foi avaliado em uma escala *Likert* com variação de 0 a 10, sendo 0 (“Extrema esquerda”) e 10 (“Extrema direita”). Este conceito, conforme explorado por Jost (2006), reflete uma orientação ideológica que sustenta a manutenção do *status quo* e a resistência a mudanças sociais que possam alterar hierarquias estabelecidas.

Autoritarismo de direita (*Right Wing Authoritarianism - RWA*). Para o estudo 1, buscou-se o RWA como uma das medidas na avaliação de crenças que legitimam a hierarquia na sociedade, avaliada por meio da escala *Likert* de 1 a 7, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente” (Bizumic, & Duckitt, 2018). Medida com os seguintes itens: (1) “Me parece ótimo que muitos jovens hoje estejam preparados para desafiar as autoridades.”, (2) “O que nosso país mais precisa é de disciplina, com todos seguindo nossos líderes.”, (3) “as leis de Deus a respeito de aborto, pornografia e casamento devem ser rigorosamente seguidas antes que seja tarde demais.”, (4) “Não há

nada de errado em ter relações sexuais antes do casamento.”, (5) “Nossa sociedade NÃO precisa de um governo mais rígido e de leis mais severas.”, (6) “Os fatos relativos à criminalidade e às recentes desordens públicas demonstram que precisamos ser mais rígidos com aqueles que causam problemas, se quisermos preservar a lei e a ordem.” A confiabilidade dos itens foi medida em $\omega = 0,740$. Essa escala foi excluída no estudo 2 por ser altamente correlacionada com conservadorismo político (*RighthW*) e orientação para a dominância social (SDO), especialmente para simplificar o questionário, que era notavelmente maior no estudo 1.

Orientação para a dominância social (*Social Dominance Orientation - SDO*). Outra medida para capturar crenças hierarquizantes foi o SDO, o qual foi medido por meio de 8 itens baseados em Ho *et al.* (2015). Os itens foram avaliados em uma escala *Likert* de 7 pontos. O SDO é uma variável presente na literatura para a compreensão de resistências sociais enraizadas, tendo como consequência a perpetuação de desigualdades estruturais (Pratto *et al.*, 1994; Ho *et al.*, 2015; Son Hing *et al.*, 2011.) Os itens analisados são: (1) “Uma sociedade ideal exige que alguns grupos ocupem lugares no topo e outros na base.”, (2) “Alguns grupos de pessoas são simplesmente inferiores a outros grupos.”, (3) “Nenhum grupo deve dominar a sociedade.”, (4) “Os grupos que ocupam lugares na base são tão merecedores quanto os grupos no topo.”, (5) “A igualdade entre grupos não deve ser nosso objetivo principal.”, (6) “É injusto tentar tornar os grupos iguais.”, (7) “Devemos fazer o que for possível para igualar as condições entre diferentes grupos.”, (8) “Deveríamos trabalhar para oferecer a todos os grupos oportunidades iguais de sucesso.” Por fim, a confiabilidade da SDO foi de $\omega = 0,784$ no estudo 1 e de $\omega = 0,742$ no estudo 2, não possuindo alterações significativas na confiabilidade.

Autoestima (*Self-esteem – Est*). A autoestima foi medida em 7 itens com base na escala de Rosenberg (1979), em uma escala *Likert* de 7 pontos, sendo 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente). Essa variável também é mencionada no trabalho de Foster *et al.* (2006), onde buscam discutir como as experiências pessoais de discriminação afetam a autoestima. Ademais, há a reflexão sobre como a crença na meritocracia, em situações em que há pouca discriminação pessoal relatada, pode ter como consequência o aumento da autoestima (Foster *et al.*, 2006). Dado aos fatos supramencionados, foram utilizados os itens a seguir: (1) “Me sinto bem comigo mesmo.”, (2) “Sinto que sou uma pessoa de valor, semelhante às outras pessoas.”, (3) “De forma geral, me sinto satisfeito comigo mesmo.”, (4) “Me sinto capaz de fazer as coisas tão bem quanto a maioria das outras

peças.”, (5) “Certamente me sinto inútil às vezes.”, (6) “Às vezes sinto que não sou bom(boa) em tudo.”, (7) “Sinto que não tenho muito do que me orgulhar.” Em resumo, a confiabilidade da variável autoestima foi de $\omega = 0,836$. Essa variável foi utilizada apenas no estudo 1.

Autoeficácia (*Self-efficacy* – *Negae*). 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). Nesse sentido, foi adicionada a escala de autoeficácia adaptada e validada para o contexto brasileiro presente nos estudos de Balsan *et al.* (2020) que obtiveram como base, a escala de Chen, Gully e Eden (2001). Acredita-se que para o estudo 2, essa escala poderia substituir a escala de autoestima presente no estudo 1, oferecendo uma alternativa mais precisa para nossos objetivos de avaliação. Para isso, a variável de autoeficácia foi medida utilizando 6 itens em uma escala *Likert* de 7 pontos, sendo: 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente. Os itens utilizados são: (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.” A confiabilidade da variável analisada foi de $\omega = 0,855$.

Discriminação percebida entre grupos (*Perceived Group Discrimination* - *PGD*). Para análise dessa variável, utilizou-se 3 itens adaptados dos estudos de Dambrun (2007). O autor nos traz mediante a sua investigação no contexto de gênero, as implicações de discriminação na saúde mental. Ele discute como mulheres percebem discriminação e como essas percepções afetam negativamente o psicológico. (Dambrun, 2007). Para o contexto da pesquisa, foram adaptados os seguintes itens para análise de discriminação grupal percebida direcionada ao grupo de cotas: (1) “Até que ponto você acredita que alunos cotistas, enquanto grupo, são vítimas de discriminação?”, (2) “Até que ponto você acredita que os alunos cotistas, enquanto grupo, são objetos de dúvidas sobre sua capacidade intelectual?”, (3) “Até que ponto você acredita que os alunos cotistas, enquanto grupo, são tratados injustamente em comparação aos alunos não cotistas?”. Ambos os itens foram avaliados em uma escala de 6 pontos que variava de 1 (“nunca”) a

6 (“sempre”). Em suma, a confiabilidade da PGD no estudo 1 foi de $\omega = 0,716$. Para o estudo 2, essa escala foi utilizada com os mesmos itens, os quais obtiveram uma confiabilidade de $\omega = 0,838$. O aumento do coeficiente de confiabilidade, sugere que os itens foram ainda mais consistentes no segundo estudo.

Status social (*Social Status – Status*). Avaliou-se 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. 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. Posto isso foram escolhidos os seguintes itens: (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.” Ambos 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 1 foi de $\omega = 0,818$. Já no segundo estudo, a confiabilidade foi de $\omega = 0,841$, representando um leve aumento, mantendo a consistência dos itens.

4.6 ESTRATÉGIA ANALÍTICA

Como estratégia analítica, as hipóteses foram testadas por meio de modelos de regressão linear (*OLS Models*) utilizando o pacote *Stata* 18, com exceção da hipótese 7, que envolvia a comparação entre os grupos de controle e tratamento informacional. Para a hipótese 7, utilizou-se o teste T de *Student* unicaldal, implementado no pacote *JASP* 0.19.1. Os códigos do *Stata*, questionários, dados e demais informações se encontram no projeto publicado na OSF: <https://osf.io/32wuh/>.

5. RESULTADOS DO ESTUDO 1

Na tabela 3, evidencia-se as estatísticas descritivas das variáveis. As estatísticas apresentadas, mostram que a probabilidade média de apoio aos programas de cotas pelos participantes foi de 60,8%. Os estudantes demonstraram uma elevada preferência para o mérito ($PMP = 4,928$) e uma forte crença na meritocracia ($Merit = 4,157$). No entanto, eles também reconhecerem que o mérito não é tão presente na sociedade ($PME = 3,759$) além de atribuírem pouca relevância a fatores estruturais como fundamental para o alcance do sucesso econômico ($NoMerit = 2,196$). Além disso, os níveis de autoritarismo de direita ($RWA = 3,463$), de orientação para a dominância social ($SDO = 2,899$) e discriminação ($2,266$) foram considerados baixos. Em relação ao conservadorismo político ($4,559$), obtivemos uma média próxima ao centro, que seria 5,000, mostrando que os participantes tendem a ter um posicionamento político central, tendendo levemente para a esquerda.

Ao analisar o desvio padrão, foi possível perceber que, em algumas variáveis, por exemplo, PMP ($0,478$) e $Merit$ ($0,598$), possuíram um desvio padrão relativamente mais baixo do que variáveis como RWA ($1,294$), SDO ($1,084$) e $Status$ ($1,441$) sugerindo que variáveis como PMP e $Merit$ obtiveram um maior consenso frente as demais citadas.

Tabela 3 – Estatísticas Descritivas Estudo 1 ($N = 136$).

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
AvalTPC	60.809	30.333	0.000	100.000
PMP	4.928	0.478	3.400	5.933
PME	3.759	0.609	2.200	5.333
Merit	4.157	0.598	2.000	5.000
NoMerit	2.196	0.999	1.000	4.800
RWA	3.463	1.294	1.000	7.000
SDO	2.899	1.084	1.125	5.875
RightW	4.559	2.302	0.000	10.000
Discriminação	2.266	0.615	0.600	3.600
Status	3.429	1.441	1.000	7.000
Autoestima	5.065	1.088	1.333	7.000

Na tabela 4, avaliamos se as ideologias que legitimam a hierarquia na sociedade apresentam relações com crenças meritocráticas. Nesse caso, a primeira hipótese foi refutada, com os dados do estudo 1, apontando que não há uma relação significativa entre

essas crenças (RWA, SDO e *Right W*) com a meritocracia (*Merit* e PMP). Contudo, essas ideologias mostraram relações significativas com fatores estruturais (*NoMerit*), nos indicando que quanto maior a crença em ideologias hierarquizantes, maior a negação de que fatores estruturais (*NoMerit*) explicam o sucesso econômico, como por exemplo “vir de uma família rica” ou “conhecer as pessoas certas”.

Tabela 4 – Coeficientes das Variáveis de Ideologias Estudo 1 (Modelo OLS).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Merit	PMP	NoMerit	Merit	PMP	NoMerit	Merit	PMP	NoMerit
RWA	.034 (.04)	.013 (.032)	-.22*** (.064)						
SDO				-.058 (.047)	.019 (.038)	-.136* (.079)			
Right Wing							-.002 (.022)	.009 (.018)	- .097*** (.037)
Constante	4.041** * (.147)	4.881** * (.118)	2.956** * (.236)	4.326** * (.146)	4.871** * (.118)	2.591** * (.243)	4.167** * (.114)	4.887** * (.091)	2.636** * (.186)
R-squared	.005	.001	.081	.011	.002	.022	0	.002	.05

N = 136. Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Na tabela 5, foi examinado o efeito do status social com crenças meritocráticas. No caso, não houve relação significativa com o status social, sendo assim, refutando a hipótese 2. Porém, um dos componentes do status social, a Renda Familiar, mostrou relação com crença na meritocracia (*Merit*), evidenciando que quanto maior a renda dos participantes, maior foi a crença em fatores meritocráticos como explicação para o alcance do sucesso.

Tabela 5 – Coeficientes das Variáveis de Status social Estudo 1 (Modelo OLS)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Merit	PMP	NoMerit	Merit	PMP	NoMerit	Merit	PMP	NoMerit
Status	.012 (.036)	.004 (.029)	.016 (.06)				-.028 (.042)	-.012 (.034)	.027 (.071)
Renda Familiar				.064* (.038)	.025 (.031)	-.006 (.064)	.08* (.045)	.032 (.036)	-.021 (.076)
Constante	4.115* ** (.133)	4.915* ** (.106)	2.139* ** (.223)	3.938* ** (.139)	4.843* ** (.112)	2.214* ** (.235)	3.979* ** (.153)	4.861* ** (.123)	2.175* ** (.258)
R-squared	.001	0	.001	.021	.005	0	.024	.006	.001

N = 136. Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Na tabela 6, os resultados corroboraram a hipótese H3, indicando que indivíduos que percebem maior preconceito contra o seu grupo também possuem uma menor preferência para o mérito (PMP), não havendo relação com a crença na existência da meritocracia e de fatores estruturais como fatores que explicam o alcance do sucesso. Ademais, quando é considerado o efeito da discriminação controlando o efeito do respondente ser cotista ou não (Modelos 4 a 6), os resultados continuam consistentes.

Por fim, na tabela 6, observou-se que, estudantes que perceberam uma maior discriminação grupal, tiveram um maior apoio ao programa TPC (Modelo 7). Isso evidencia que a discriminação percebida pode impactar a forma que esses indivíduos enxergam programas que visam inserir a igualdade na sociedade, mitigando desigualdades estruturais existentes.

Tabela 6 – Coeficientes das Variáveis de Discriminação Estudo 1 (Modelo OLS).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Merit	PMP	NoMerit	Merit	PMP	NoMerit	AvalTPC
Discriminação	-.066 (.084)	-.161** (.066)	.332** (.137)	-.059 (.084)	-.153** (.066)	.33** (.139)	16.635*** (3.831)
Cotista				-.081 (.105)	-.097 (.082)	.024 (.172)	16.618*** (4.757)
Constante	4.305*** (.197)	5.293*** (.154)	1.443*** (.322)	4.323*** (.198)	5.314*** (.155)	1.437*** (.326)	16.145* (9.004)
R-squared	.005	.043	.042	.009	.053	.042	.207

*N = 136. Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$*

Na tabela 7, são analisados os resultados da hipótese 4. Nesse caso, os dados nos mostram que não houve relação significativa entre autoestima e meritocracia (*Merit* e *PMP*), sendo a hipótese 4 rejeitada.

Tabela 7 – Coeficientes das Variáveis de Autoestima Estudo 1 (Modelo OLS).

	(1)	(2)	(3)
	Merit	PMP	NoMerit
Autoestima	.005 (.047)	.016 (.038)	-.057 (.079)
Constante	4.134*** (.246)	4.845*** (.196)	2.484*** (.41)
R-squared	0	.001	.004

*N = 136. Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$*

Na tabela 8, são apresentados os resultados referentes a avaliação do programa *Trainee* para cotistas. Estudantes cotistas recomendam em 17,89% a mais que os não

cotistas o programa citado, evidenciando o impacto positivo de uma experiência próxima da política de cotas em relação ao suporte ao programa. É evidenciado também que, quanto maior a preferência para o mérito (PMP), menor a aprovação ao programa preferencial por cotas, em que cada um ponto de concordância a preferência para o mérito, a probabilidade de recomendação cai 11,87%, corroborando com a hipótese 5. Outra hipótese que corrobora conforme esperado, foi a H6b, apontando que quanto maior a crença na meritocracia (*Merit*), menor o suporte dado ao programa avaliado.

Entretanto, os dados também evidenciam que algumas hipóteses foram refutadas. O reconhecimento da existência do mérito (PME) não apresentou efeito significativo, nos sugerindo que reconhecer que o mérito realmente existe na sociedade não afetaria o apoio a política de ações afirmativas, no caso, a política de cotas. Já a crença em fatores não meritocráticos (*NoMerit*), não possuiu efeito significativo, levando a rejeição da hipótese H6c.

Tabela 8 – Coeficientes das Variáveis na Avaliação do Programa TPC Estudo 1 (Modelo OLS).

	(1) Nulo	(2) PMP	(3) PME	(4) Merit	(5) NoMerit
Cotista	17.896*** (5.118)	16.583*** (5.071)	18.44*** (5.145)	17.128*** (5.056)	17.621*** (5.121)
Vinheta	5.159 (5.052)	4.709 (4.977)	4.944 (5.055)	4.894 (4.979)	5.648 (5.068)
PMP		-11.871** (5.18)			
PME			4.236 (4.117)		
Merit				-9.187** (4.123)	
NoMerit					2.718 (2.506)
Constante	50.691*** (3.917)	109.967*** (26.153)	34.648** (16.076)	89.338*** (17.768)	44.59*** (6.853)
R-squared	.102	.136	.109	.134	.11

*N = 136. Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$*

A figura 1, nos mostra a comparação entre os grupos de controle e tratamento informacional referente a avaliação do programa de tratamento preferencial para cotistas (TPC). Como resultados principais, é possível observar que houve uma diferença nas médias na comparação dos dois grupos, com o grupo que recebeu informação sobre o desempenho real dos cotistas, obtendo média de 64,9%, sendo significativamente maior que a média entre o grupo de controle, com média de 56,56%, corroborando a H7. O

tamanho do efeito medido se deu por Cohen $d = 0,277$ e a significância estatística, por $p = 0,054$.

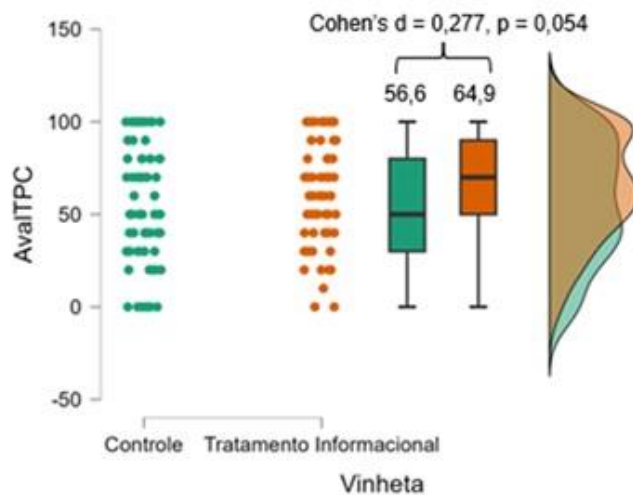


Figura 1– Comparação entre grupos controle e tratamento informacional estudo 1.

Por fim, na figura 2, é evidenciado as correlações entre as variáveis por meio de um gráfico de redes. Cada nó com um número que varia de 1 a 11, representa uma variável e cada conexão entre esses nós possui as correlações entre elas. Foi possível observar que *Merit* possui uma correlação negativa com o programa de tratamento preferencial (AvalTPC) de -0,23, indicando que a crença na meritocracia está associada a um menor suporte ao programa de cotas. A avaliação do programa TPC também nos mostrou que quanto maior o status, menor o suporte ao programa, evidenciado pela correlação negativa de -0,24. Sendo essa interpretação igual para a relação de (AvalTPC) com SDO, por meio da correlação de -0,24, mostrando que quanto maior o SDO, menor o suporte ao programa em análise.

A relação entre RWA e questões estruturais como fatores para o alcance do sucesso (NoMerit) possuiu uma relação negativa de -0,18 podendo indicar que quanto maior a crença hierarquizantes, menor o suporte a esses fatores estruturais como necessários para alcance do sucesso. Entretanto, existe uma forte correlação (0,39) entre 2 formas de ideologias hierarquizantes, entre autoritarismo de direita (RWA) e orientação para dominância social (SDO).

Mediante a figura 2, também se destaca a variável 5 (Autoestima) não obtendo nenhuma relação com qualquer outra variável analisada. Isso pode evidenciar que atitudes

relacionadas ao mérito ou ao suporte a programas de ações afirmativas não possuem influência dessa variável, possuindo assim uma independência.

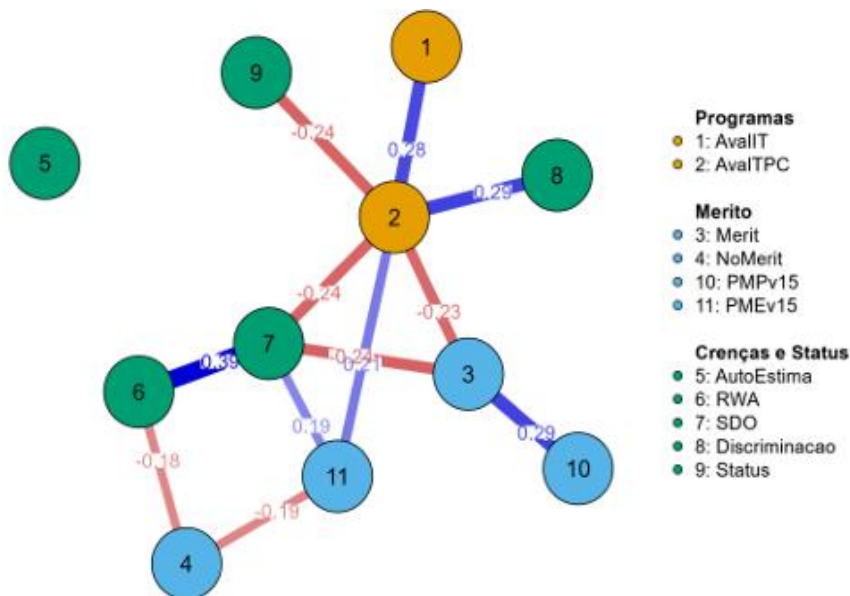


Figura 2 - Diagrama de Redes (Relação das Variáveis do Estudo 1)

5.1 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO DO ESTUDO 1

No estudo 1, foi proposto analisar como as crenças meritocráticas podem influenciar o suporte aos programas de cotas. Os resultados sugerem que a meritocracia enquanto princípio de justiça e ideologia legitimadora de hierarquia, desempenham um papel crucial na forma como os indivíduos avaliam políticas de ações afirmativas, que para o contexto utilizado na pesquisa foi a política de cotas em processo de contratação para *Trainees*.

De acordo com a literatura (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011), observou-se que uma maior preferência pelo princípio do mérito (PMP) se relaciona com um menor suporte ao programa de cotas, corroborando com a hipótese 5, evidenciando um embate entre princípios meritocráticos e políticas que buscam por mitigar desigualdades na sociedade por meio de mecanismos de igualdade. A hipótese H6b, também corroborada com o esperado, pode ter a mesma interpretação da primeira hipótese, dado que os resultados dela mostraram que quanto maior a crença na meritocracia, menor o suporte dado ao programa de cotas.

Além disso, foi possível observar que a inserção da informação na vinheta do programa TPC lido pelo grupo de tratamento informacional, possuiu o efeito esperado,

levando em consideração que houve um maior apoio ao programa de cotas pelos participantes que leram a respeito do rendimento real dos estudantes cotistas ser igual ou superior ao de não cotistas. Sendo assim, corroborando a hipótese H7. Ademais, os resultados também sustentaram a hipótese H3 mostrando o impacto negativo que a discriminação percebida possui na crença na meritocracia. Essa percepção, revelou que a percepção de preconceito, desigualdades e injustiças desafia as crenças meritocráticas.

Entretanto, alguns resultados não corroboraram com o esperado. Um exemplo disso foi que a percepção de que a meritocracia existe (PME), não obteve significância no suporte aos programas de cotas, rejeitando a hipótese H6a. As hipóteses H6c (Fatores não meritocráticos), H2 (Status Social) e H4 (Autoestima) deram resultados não significativos, evidenciando que essas variáveis podem não ter influência na relação na formação de crenças meritocráticas ou suporte a políticas de ações afirmativas. Embora a Hipótese H2 tenha sido rejeitada, identificou-se que o fator renda familiar, presente na hipótese, obteve um resultado significativo, ressaltando que quanto maior a renda do indivíduo, maior foi a crença na meritocracia (*Merit*) como fator para o alcance do sucesso.

Ademais, a análise de crenças que legitimam a hierarquia social, a Hipótese H1, como por exemplo o SDO e RWA, não se relacionaram diretamente com a meritocracia, mas demonstraram uma conexão com a negação de fatores estruturais (*NoMerit*) como fator para o alcance do sucesso. Isso nos sugere que endossar a crença em ideologias hierarquizantes pode resultar em uma visão de mundo mais estruturalista das desigualdades sociais, mas ao mesmo tempo, defender as desigualdades como justas e merecidas.

Posto isso, após as informações supramencionadas, conclui-se que o estudo 1 contribui ao explorar a relação de meritocracia e políticas de ações afirmativas, ainda pouco explorado entre estudantes brasileiros, ainda mais referindo ao suporte dado às políticas de cotas em programas de recrutamento para *Trainees*. Os achados ampliam a compreensão de como a meritocracia pode ser um entrave referente à aceitação de políticas redistributivas, trazendo novas perspectivas sobre meritocracia, justiça distributiva e políticas de ações afirmativas. O estudo também destaca a complexidade das crenças meritocráticas, que entram em conflito com medidas que promovem a igualdade de condições, como o próprio programa de cotas.

6. RESULTADOS DO ESTUDO 2

Na tabela 9, são dadas as estatísticas descritivas das variáveis do segundo estudo realizado. No estudo 2, a média da avaliação do programa TPC foi consideravelmente alta, ficando com uma probabilidade de apoio de 72,04%. Nesse sentido, é possível observar que os participantes dessa última amostra, demonstraram um maior apoio ao programa lido. Referente a preferência para o mérito (PMPv7), obteve uma média alta (PMP = 5,857), enquanto a crença no mérito (*Merit*) também apresentou uma crença elevada, mas não extrema (*Merit* = 4,150). Entretanto, a média de 1,729 registrada referente a fatores estruturais/não meritocráticos (*NoMerit*), mostrou que os participantes atribuíram pouca importância a essa variável.

O conservadorismo político (*RightW*) apresentou uma média de 4,736, podendo nos indicar que em média, os participantes possuem um viés político mais próximo ao centro, pendendo levemente para a esquerda. Enquanto isso, os níveis de orientação social para a dominância (SDO) foram considerados baixos, obtendo uma média de 2,607. A discriminação grupal percebida possuiu uma média alta, indicado por 3,881. A variável status social, teve uma média de 2,972, sugerindo uma percepção relativamente baixa de posição social entre os participantes. Por último, a variável autoeficácia apresentou uma média elevada de 5,534, podendo sugerir uma percepção positiva das próprias capacidades dos estudantes.

Analizando os desvios padrões apresentados, foi possível perceber que algumas variáveis possuíram uma variabilidade menor, podendo indicar um maior consenso entre os respondentes, por exemplo, no caso de PMPv7 = 0,726 e *Merit* = 0,551. Já variáveis como conservadorismo político (*RightW* = 2,457), Status Social (*Status* = 1,466) e orientação para a dominância social (SDO = 1,013), possuíram um desvio padrão mais elevado, podendo indicar diferentes percepções entre os estudantes.

Tabela 9 – Estatísticas Descritivas Variáveis Estudo 2 (N = 254).

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
AvalTPC	72.047	29.430	0.000	100.000
PMPv7	5.857	0.726	2.714	7.000
Merit	4.150	0.551	2.667	5.000
NoMerit	1.729	0.824	1.000	5.000
RightW	4.736	2.457	0.000	10.000
SDO	2.607	1.013	1.000	5.125

Discriminação	3.881	1.128	1.000	6.000
Status	2.972	1.466	1.000	7.000
Autoeficácia	5.534	1.088	1.333	7.000

Na tabela 10, foram analisadas se as crenças em ideologias que legitimam a hierarquia na sociedade possuem relações com as crenças meritocráticas. Foi possível observar, por meio dos resultados do estudo 2, que não houve relação significativa entre essas ideologias (SDO e Conservadorismo político - *Rigth W*) com crenças meritocráticas, representadas por *Merit* e PMP, levando-nos a refutar a hipótese inicial. Entretanto, SDO mostrou relações significativas com fatores estruturais/não meritocráticos (*NoMerit*). Nesse sentido, quanto maior a orientação para dominância social, maior a crença em fatores estruturais como fator para alcance do sucesso.

Tabela 10 – Coeficientes das Variáveis de Ideologias Estudo 2 (Modelo OLS).

	(1) Merit	(2) PMP	(3) NoMerit	(4) Merit	(5) PMP	(6) NoMerit
SDO	-.037 (.034)	-.035 (.045)	.094* (.051)			
RightW				.017 (.014)	.018 (.019)	.029 (.021)
_cons	4.246*** (.096)	5.949*** (.126)	1.484*** (.142)	4.069*** (.075)	5.773*** (.099)	1.594*** (.112)
Observations	254	254	254	254	254	254
R-squared	.005	.002	.013	.006	.004	.007

N = 254 Standard errors are in parentheses

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Na tabela 11, o efeito do status social na crença na meritocracia foi avaliado no estudo 2. Os resultados mostram que não houve uma relação significativa de status com crenças meritocráticas (*Merit*) e preferência para o mérito (PMP), refutando a hipótese 2. Entretanto, a variável status social, demonstrou uma correlação negativa com fatores estruturais (*NoMerit*), indicando que indivíduos com um status social mais elevado, tendem a negar fatores não meritocráticos como causa para o alcance do sucesso. Cabe ressaltar, que a variável renda familiar, obteve relação significativa com crença no mérito (*Merit*), podendo ser interpretado que quanto maior a renda familiar, maior a crença em fatores meritocráticos como necessários para alcance do sucesso.

Tabela 11 – Coeficientes das Variáveis de Status social Estudo 2 (Modelos OLS)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

	Merit	PMP	NoMerit	Merit	PMP	NoMerit	Merit	PMP	NoMerit
			t			t			t
Status	.005 (.024)	-.024 (.031)	.085** (.035)				-.034 (.03)	-.048 (.04)	.101** (.045)
Renda				.041* (.022)	.008 (.03)	.034 (.034)	.061** (.028)	.036 (.038)	-.025 (.042)
_cons	4.133** * (.078)	5.929** * (.103)	1.477** * (.116)	4.017** * (.081)	5.83** * (.107)	1.618** * (.121)	4.053** * (.087)	5.88** * (.115)	1.511** * (.129)
R-square	0	.002	.023	.013	0	.004	.018	.006	.024

N = 254. Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Os resultados aparentes na tabela 12, mostram a relação da discriminação percebida com as variáveis em análise. Preferência para o mérito (PMP) e fatores estruturais (*NoMerit*) mostraram não ter uma relação significativa. Porém, o coeficiente de crença no mérito ao comparar com discriminação percebida, deu positivo e significativo, nos indicando que nesse caso, quanto maior a percepção de discriminação, maior a crença no mérito como fator de sucesso. Esse resultado rejeita a hipótese 3.

Ademais, é possível perceber que ao controlar por cotas, os resultados se mostram persistentes, com nenhuma ou pouca diferença, o que reforça a consistência do efeito indicado. Por fim, ao analisar o efeito no programa TPC, observa-se que indivíduos que perceberam mais discriminação grupal, obtiveram um maior suporte ao programa. Esse efeito foi ainda maior em estudantes cotistas. Isso evidencia que por esses estudantes estarem inseridos em um contexto em que muitas vezes há a presença de desigualdades estruturais, eles tendem a reconhecer o programa TPC como um meio para mitigar essas desigualdades.

Tabela 12 – Coeficientes das Variáveis de Discriminação Estudo 2 (Modelo OLS).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Merit	PMP	NoMerit	Merit	PMP	NoMerit	AvalTPC	AvalTPC
			t			t		
Discriminação	.055* (.031)	.062 (.04)	.042 (.046)	.056* (.031)	.062 (.041)	.043 (.046)	7.925*** (1.566)	7.538*** (1.543)
Cotista				-.021 (.076)	.001 (.1)	-.055 (.114)		12.088** * (3.809)
Constante	3.934 *** (.123)	5.617** * (.163)	1.568** * (.186)	3.938** * (.124)	5.616** * (.164)	1.577** * (.187)	41.295** * (6.326)	39.224** * (6.249)
R-squared	.013	.009	.003	.013	.009	.004	.092	.127

N = 254. Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Na tabela 13, os resultados evidenciam que a variável autoeficácia demonstrou relação positiva e significativa com crença no mérito (*Merit*) e preferência para o mérito (PMP) e relação negativa e significativa com crenças não meritocráticas (*NoMerit*). Esses resultados corroboram com a hipótese 4, a qual substituímos autoestima por autoeficácia no segundo estudo. Dessa forma, quanto maior for o nível de autoeficácia de um indivíduo, maior a crença em fatores meritocráticos como necessários para o alcance do sucesso. Ademais, quanto maior autoeficácia, menor a propensão em acreditar que fatores estruturais/não meritocráticos, como por exemplo, vir de uma família rica, são fundamentais para o alcance do sucesso. Isso reforça que essas pessoas tendem a atribuir mais importância ao esforço e a competência de cada um.

Tabela 13 – Coeficientes das Variáveis de Autoeficácia Estudo 2 (Modelo OLS).

	(1) Merit	(2) PMP	(3) NoMerit
Autoeficácia	.118*** (.036)	.19*** (.047)	-.126** (.055)
Constante	3.499*** (.203)	4.807*** (.265)	2.424*** (.307)
R-squared	.04	.06	.021

N = 254. Standard errors are in parentheses. ****p*<.01, ***p*<.05, **p*<.1

Na tabela 14, foram apresentados os resultados referentes a avaliação do programa *Trainee* para cotistas no estudo 2. Nesse caso, os estudantes cotistas recomendaram 13,41% a mais referente aos estudantes não cotistas o programa TPC, evidenciando o impacto positivo da experiência pessoal com as políticas de cotas no suporte ao programa. Os resultados refutaram a hipótese 5, tendo em vista que a preferência para o mérito (PMPv7) não apresentou relações significativas. O mesmo se deu para a hipótese 6b, a qual foi rejeitada por não apresentar resultados significativos para esse estudo, indicando que a crença no mérito não necessariamente representou um menor suporte ao programa de cotas. Ademais, a hipótese 6c também foi refutada, não apresentando efeitos significativos.

Tabela 14 – Coeficientes das Variáveis na Avaliação do Programa TPC Estudo 2 (Modelo OLS).

	(1) Nulo	(2) PMP	(3) Merit	(4) No Merit
Cotista	13.41*** (3.971)	13.404*** (3.979)	13.442*** (3.965)	13.234*** (3.963)
Vinheta	3.131 (3.634)	3.126 (3.641)	3.417 (3.635)	3.628 (3.641)
PMPv7		.479 (2.502)		

Merit			4.35 (3.293)	
NoMerit				-3.261 (2.205)
_cons	66.645*** (2.699)	63.845*** (14.878)	48.453*** (14.034)	72.108*** (4.57)
Observations	254	254	254	254
R-squared	.047	.047	.054	.055

N = 254. Standard errors are in parentheses ****p* < .01, ***p* < .05, **p* < .1

A figura 3 mostra a comparação entre os grupos de controle e tratamento informacional referente a avaliação do programa de tratamento preferencial para cotistas (TPC) no estudo 2. Como resultados principais, foi possível observar que houve uma diferença nas médias na comparação dos dois grupos, com o grupo que recebeu informação sobre o desempenho real dos cotistas, obtendo média de 74,9%, sendo ligeiramente maior que a média entre o grupo de controle, com média de 70,36%, corroborando com a hipótese 7. O tamanho do efeito medido se deu por *Cohen d* = -0,124 e a significância estatística, por *p* = 0,163, nesse caso, não é possível concluir que existe uma diferença significativa entre as médias.

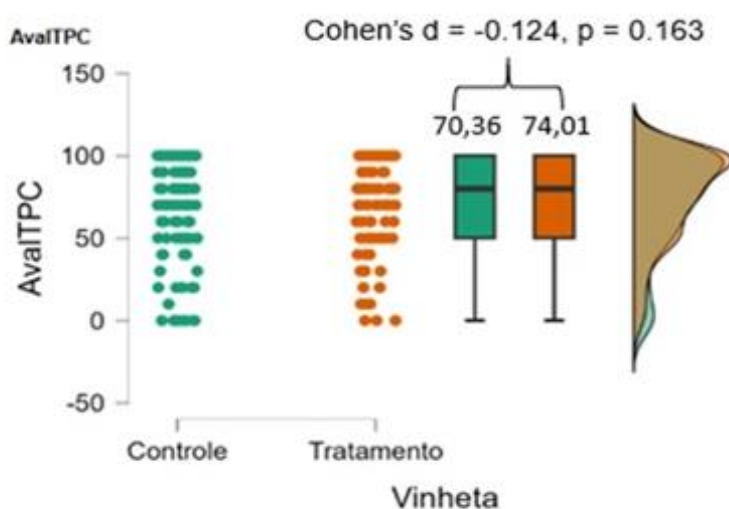


Figura 3– Comparação entre grupos controle e tratamento informacional estudo 2.

Por fim, na figura 4, as correlações entre as variáveis do estudo 2 são evidenciadas por meio de um gráfico de redes. Cada nó com um número que varia de 1 a 9, representa uma variável e cada conexão entre esses nós possui as correlações entre elas. Foi possível observar que Autoeficácia possuiu uma correlação positiva com a preferência para o princípio do mérito (PMPv7) de 0,19, indicando que quanto maior o indivíduo acredita e

confia em suas próprias capacidades, maior a valorização do mérito como princípio de justiça. A mesma correlação positiva, se deu entre autoeficácia e crença no mérito (*Merit*), com uma correlação de 0,27, dando consistência para crença na meritocracia está associado com níveis altos de autoeficácia. Como explicado em fatos anteriores, a autoeficácia também se demonstrou correlacionada negativamente (-0,14) com *NoMerit*, nos indicando que quanto maior a autoeficácia, menor a probabilidade de o indivíduo acreditar em fatores estruturais como fundamentais para o alcance do sucesso.

A avaliação do programa TPC também mostrou que quanto maior o status, menor o suporte ao programa, evidenciado pela correlação negativa de -0,14. Sendo essa interpretação distinta para a relação de (AvalTPC) com discriminação, por meio da correlação positiva de 0,24, mostrando que quanto maior a discriminação percebida, maior o suporte ao programa. Sugerindo assim, que as injustiças sofridas podem levar a uma maior necessidade de políticas de ações afirmativas. Ainda falando sobre a variável discriminação, ela obteve correlação positiva com *NoMerit*, de 0,13, podendo nos indicar que quanto maior a discriminação percebida, mais os indivíduos atribuem fatores não meritocráticos como fundamentais para o alcance do sucesso.

A discriminação percebida obteve correlação negativa com a orientação para dominância social (SDO) e conservadorismo político (*RightW*), sendo representados respectivamente por -0,13 e -0,21. Desse modo, pode-se inferir que indivíduos que perceberam discriminação, rejeitam ideologias hierarquizantes. Por fim, essas mesmas ideologias (SDO e *RightW*) apresentaram uma forte correlação de 0,38, indicando consistência e alinhamento entre ideologias hierarquizantes.

Network

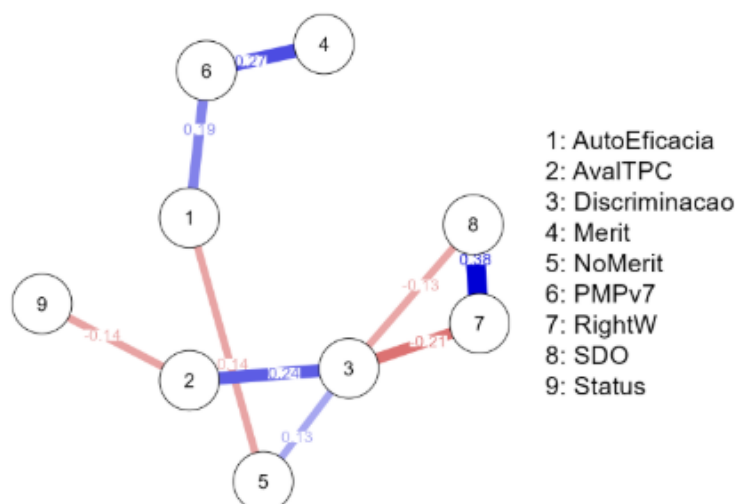


Figura 4 - Diagrama de Redes (Relação das Variáveis do Estudo 2)

6.1 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO DO ESTUDO 2

No estudo 2, foi proposto analisar como as crenças meritocráticas influenciam o suporte ou negação a programas de cotas, por meio de vinhetas que consistiam em avaliação de programas *Trainee* para cotistas e bolsistas. Foram realizadas pequenas mudanças no texto das vinhetas para adicionar a ideia de bolsistas, já que estudantes de instituições de ensino superior privadas participaram da pesquisa. Neste estudo, foram mantidas algumas hipóteses do estudo 1 para continuação e ampliação da análise de algumas variáveis, mas também, retirou-se algumas que ficaram redundantes e a variável autoestima foi substituída por autoeficácia, pois entende-se que a última pudesse obter resultado mais significativo.

Diferentemente do estudo anterior, algumas hipóteses que foram corroboradas, não possuíram efeito significativo para o segundo estudo. Um exemplo desse fato, foi a hipótese 5, a qual foi hipotetizada que quanto maior a preferência para o princípio do mérito (PMP), menor o suporte ao programa de cotas. (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011). Outra hipótese corroborada no primeiro estudo e rejeitada para o estudo 2, foi a hipótese 6c, a qual não evidenciou que uma maior crença na meritocracia, resultaria em um menor suporte ao programa analisado.

As crenças legitimadoras de hierarquia (SDO e *RightW*) presentes também no estudo 2, permaneceram com a hipótese refutada (H1), evidenciando que essas ideologias hierárquicas, embora associadas a crença na meritocracia (Pratto *et al.*, 1994; Foster *et al.*, 2006; Son Hing *et al.*, 2011), não tiveram resultados significativos conforme esperado.

Ademais, a segunda hipótese sobre status social continuou refutada neste estudo, porém, com o fator renda familiar ainda obtendo relações significativas com a crença na meritocracia. A hipótese de que quanto maior o preconceito grupal percebido, menor seria a crença na meritocracia (H3), foi rejeitada, levando a um resultado diferente do que foi encontrado no primeiro estudo. Nesse sentido, os resultados mostraram que quanto maior foi o preconceito percebido, maior foi a crença em fatores meritocráticos (*Merit*).

Entretanto, a substituição da variável autoestima presente no estudo 1 para a variável eficácia surgiu um efeito significativo para as análises. Participantes com maior autoeficácia, apresentaram maior adesão a variável PMP e menor valorização de fatores

estruturais (*NoMerit*) como necessários para o alcance do sucesso. Nesse sentido, esses resultados corroboraram com a hipótese 4, evidenciando uma maior crença na meritocracia, refletindo uma visão individualista, em que o esforço de cada um é priorizado em detrimento do reconhecimento de desigualdades existentes na sociedade.

Posto isso, o estudo 2 contribuiu ao mostrar a complexidade do estudo da crença na meritocracia e suas variáveis, além de uma análise de uma amostra maior com estudantes de todo o país de diversas IES, seja pública ou privada. Além disso, a variação dos resultados em relação a meritocracia entre diferentes grupos sociais e econômicos, sugere a necessidade de ajustes mais direcionados que considerem essas diferenças. Para isso, na seção a seguir, serão realizadas análises adicionais que buscam complementar e trazer ainda mais consistência frente a complexidade da análise deste estudo.

6.2 ANÁLISES ADICIONAIS

Visando um aprofundamento do tema e devido à complexidade dos conceitos que envolvem meritocracia, realizou-se algumas análises adicionais. É possível identificar que a comparação entre IES públicas e privadas pode trazer insights importantes para o estudo. Além disso, será feito um quadro comparativo entre os resultados dos dois estudos apresentados anteriormente, explorando suas implicações para o tema.

Inicialmente, nas tabelas 15a e 15b, foram evidenciados os resultados da comparação entre IES públicas e privadas e suas respectivas variáveis de ideologias hierarquizantes (*SDO* e *RighthW*), tendo a renda como variável de controle. Nesse sentido, foi possível identificar nos resultados, que em relação a orientação de dominância social (*SDO*), não foi obtido um resultado significativo em relação a variáveis que envolvem a crença na meritocracia (*Merit* e *PMP*) em ambas as instituições. Isso mostra que o *SDO* não tem influência direta na crença na meritocracia.

Entretanto, fatores estruturais (*NoMerit*), obteve uma relação positiva e significativa com IES privadas (0,223), sugerindo que quanto maior for o nível de *SDO*, mais o indivíduo tende a acreditar em fatores estruturais/não meritocráticos como fundamentais para o alcance do sucesso. Esse padrão nos traz uma dissonância dos estudantes de universidades privadas, pois mesmo com uma crença hierarquizante elevada, eles não reconhecem que “vir de uma família rica”, “conhecer as pessoas certas”, entre outros fatores estruturais, são os fatores determinantes para o alcance do sucesso. A mesma interpretação cabe para a análise da variável de conservadorismo político

(*RigthW*) em IES privadas, tendo em vista que a sua relação com *NoMerit* deu positiva e significativa (0,055). Nessa tabela, o fator renda não apresentou resultados significativos.

Tabela 15a – Coeficientes das Variáveis de Ideologias Estudo 2 comparação IES (Modelo OLS).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Merit Publica	Merit Privada	PMP Pública	PMP Privada	NoMerit Pública	NoMerit Privada
SDO	-.044 (.042)	-.057 (.063)	-.037 (.06)	-.049 (.074)	.012 (.071)	.223*** (.072)
Renda	.042 (.027)	.057 (.042)	.016 (.038)	.008 (.05)	.016 (.045)	.031 (.049)
RightW						
_cons	4.138*** (.132)	4.092*** (.208)	5.886*** (.189)	5.994*** (.247)	1.684*** (.223)	.931*** (.239)
Observations	166	88	166	88	166	88
R-squared	.019	.025	.003	.005	.001	.12

Standard errors are in parentheses

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$.

Tabela 15b – Coeficientes das Variáveis de Ideologias Estudo 2 comparação IES (Modelo OLS).

	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Merit Publica	Merit Privada	PMP Pública	PMP Privada	NoMerit Pública	NoMerit Privada
SDO						
Renda	.03 (.027)	.049 (.043)	.01 (.039)	-.014 (.05)	.013 (.046)	.042 (.051)
RightW	.027 (.018)	-.003 (.026)	.007 (.026)	.03 (.03)	.013 (.031)	.055* (.03)
_cons	3.951*** (.112)	3.975*** (.184)	5.78*** (.161)	5.765*** (.217)	1.667*** (.19)	1.213*** (.218)
Observations	166	88	166	88	166	88
R-squared	.025	.015	.001	.012	.002	.058

Standard errors are in parentheses

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$.

Na tabela 16, trouxemos os resultados da comparação entre IES públicas e privadas e a variável de status social, sendo a renda como variável de controle. Nesse caso, foi possível identificar nos resultados, que status social, não obteve relação significativa com as variáveis (*NoMerit* e PMP) em ambas as instituições. O fator renda, para essa comparação realizada, não obteve nenhum resultado significativo diretamente.

Porém, a única variável que obteve relação significativa com status social, foi a crença na meritocracia nas IES públicas (*Merit* = 0,119). Esse resultado evidencia que quanto maior o status social do indivíduo, mais ele tende a acreditar no mérito como necessário para o alcance do sucesso.

Tabela 16 – Coeficientes da Variável Status Social Estudo 2 comparação IES (Modelo OLS).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Merit Priva da	PMP Publi ca	PMP Privada	NoM erit Publi ca	NoM erit Priva da	Merit Publi ca	Merit Priva da	PMP Publi ca	PMP Priva da	NoM erit Publi ca	NoM erit Priva da	Merit Priva da
Stat us	.018 (.027)	-.018 (.046)	-.044 (.039)	.014 (.053)	.068 (.045)	.119* (.054)						
Ren da	.038 (.027)	.047 (.041)	.012 (.038)	0 (.049)	.017 (.045)	.068 (.049)	.038 (.027)	.047 (.041)	.012 (.038)	0 (.049)	.017 (.045)	.068 (.049)
_con s	4.111 ***	4.178 ***	5.972* **	5.843 ***	1.565 ***	1.304 ***	4.041 ***	3.965 ***	5.803 ***	5.886 ***	1.711 ***	1.431 ***
Obs erva tions	(.09)	(.151)	(.127)	(.178)	(.15)	(.178)	(.094)	(.153)	(.134)	(.181)	(.158)	(.185)
R- squa red	.003	.002	.008	.001	.014	.054	.012	.015	.001	0	.001	.021

Standard errors are in parentheses

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Na Tabela 17, foram apresentados os coeficientes da variável de discriminação, analisando as crenças meritocráticas e não meritocráticas, bem como a avaliação do programa TPC em instituições públicas e privadas. Dessa vez, foi inserida a variável de controle representada por renda. Os resultados mostram diferenças importantes entre instituições de nível superior pública e privada. Em IES privadas, quanto maior a discriminação grupal percebida pelos estudantes, maior a sua crença no mérito (*Merit* = 0,113), e na preferência pelo princípio do mérito (*PMP* = 0,192), sendo o resultado para as instituições públicas, não dando significativo para essas variáveis. A variável *NoMerit*, não possuiu resultado significativo em relação com discriminação em nenhum tipo de IES.

Em relação a avaliação do programa de tratamento preferencial para cotistas e bolsistas (TPC), os resultados nos mostram que a percepção de discriminação está fortemente associada no suporte ao programa TPC em ambas as IES, sendo mais

significativa nas instituições públicas. Esse fator, pode nos indicar que os estudantes de IES públicas podem ser mais abertos e receptivos a políticas redistributivas, possivelmente devido a um maior alinhamento com princípios de igualdade.

Entretanto, ao analisar o fator renda, foi possível observar que quanto maior a renda do indivíduo, menos ele tende a dar suporte ao programa TPC, em ambas as instituições. Evidenciando que, há uma resistência de pessoas com maior renda a políticas redistributivas. Esse fator pode estar associado, pois indivíduos em posições privilegiadas na sociedade, possuem maior adesão a narrativas que justificam suas posições por meio do mérito, não enxergando políticas que visam mitigar desigualdades como legítimas. (Pratto *et al.*, 1994; Ho *et al.*, 2015; Son Hing *et al.*, 2011.)

Tabela 17– Coeficientes da Variável Discriminação Estudo 2 comparação IES (Modelo OLS).

	(1) Merit Public a	(2) Merit Privada	(3) PMP Publica	(4) PMP Privada	(5) NoMerit Publica	(6) NoMerit Privada	(7) AvalTPC Publica	(8) AvalTPC Privada
Discriminação	.032 (.036)	.113* (.057)	-.003 (.051)	.192*** (.066)	.06 (.06)	.013 (.071)	8.206*** (1.708)	5.468* (3.003)
Renda	.04 (.027)	.055 (.041)	.012 (.038)	.012 (.047)	.021 (.045)	.068 (.05)	-4.749*** (1.274)	-4.474** (2.126)
_cons	3.911*** (.174)	3.511** (.275)	5.816** (.249)	5.117** (.317)	1.463** (.294)	1.38*** (.338)	57.296** (8.347)	62.095** (14.405)
Observations	166	88	166	88	166	88	166	88
R-squared	.013	.009	.003	.013	.009	.004	.092	.127

Standard errors are in parentheses

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

A tabela 18 mostra os resultados dos coeficientes da variável de Autoeficácia e suas relações com os coeficientes de crenças meritocráticas (*Merit* e *PMP*) e não meritocráticas (*NoMerit*) em comparação com instituições de ensino superior públicas e privadas. A partir dos resultados apresentados na tabela 18, infere-se que quanto maior a autoeficácia dos estudantes, mais eles tendem a dar suporte a crenças meritocráticas (*Merit* e *PMP*). Esse resultado mostra que em ambas as instituições, houve a corroboração da hipótese 4. Entretanto, foi possível notar que essa crença é mais forte ainda nas instituições de âmbito privado (*Merit* = 0.211 e *PMP* = 0,302), comparadas com as instituições públicas (*Merit* = 0,087 e *PMP* = 0,145).

Analisando as crenças em fatores estruturais/não meritocráticos (*NoMerit*), foi possível observar que nas IES públicas, essa variável não obteve relações significativas. Porém, os resultados mostraram que quanto maior o nível de autoeficácia dos estudantes das IES privada, menos eles tendem a crer que fatores estruturais/não meritocráticos (*NoMerit* = -0,225), são fundamentais para o alcance do sucesso. Dessa forma, interpreta-se que, a autoeficácia desempenha um papel fundamental nas sustentações de crenças meritocráticas, principalmente em IES privadas, ou seja, indivíduos que acreditam mais nas suas capacidades, na superação de desafios pessoais, tendem a endossar ainda mais a meritocracia e rejeitar fatores estruturais no alcance de recompensas e prestígio na sociedade.

Tabela 18 – Coeficientes da Variável de Autoeficácia Estudo 2 comparação IES (Modelo OLS).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Merit Pública	Merit Privada	PMP Pública	PMP Privada	NoMerit Pública	NoMerit Privada
Autoeficácia	.087** (.041)	.211*** (.074)	.145** (.058)	.302*** (.085)	-.077 (.069)	-.225** (.091)
Constante	3.688*** (.226)	2.916*** (.429)	5.053*** (.319)	4.152*** (.492)	2.186*** (.382)	2.949*** (.524)
	166	88	166	88	166	88
R-squared	.027	.086	.037	.129	.008	.067

Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

A tabela 19 apresentou os resultados referentes a avaliação do programa *Trainee* para cotistas comparando os dois tipos de IES tendo a variável de controle, renda. É possível observar a partir dos resultados, que os estudantes cotistas presentes nas IES públicas possuem um apoio significativo no suporte ao programa TPC analisado (12,853), enquanto os estudantes bolsistas de IES privadas, apresentaram relação negativa e não significativa com o suporte ou negação ao programa. Os estudantes cotistas também apresentaram uma maior crença em fatores estruturais como explicativos para o alcance do sucesso (*NoMerit* Pública = 7,639).

Ao controlar pelo fator renda, o suporte dos cotistas cai consideravelmente (de 12,853 para 7,356). Esse fato, aliado a relação negativa e significativa da variável controle (renda) com todas as variáveis analisadas, nos mostra que indivíduos com maior renda, independentemente do tipo de IES, dão menos suporte ao programa TPC.

Os resultados evidenciaram que ao inserir a informação sobre o real desempenho dos estudantes cotistas, os estudantes de IES públicas apoiaram o programa, mostrando o impacto informacional. Ao mesmo tempo, esses estudantes deram mais suporte a crenças meritocráticas (PMP Pública = 7,061 e *Merit* Pública = 7,422), mostrando que o mérito para eles ainda é um fator importante para alcançar conquistas. A variável PMPv7 não demonstrou relações significativas.

Por fim, a variável *NoMerit* demonstrou relação negativa e significativa (-15,856) para estudantes de IES privadas, mostrando que quanto maior a renda desses estudantes, menos eles tendem a acreditar em fatores estruturais como necessários para alcance do sucesso, podendo ignorar desigualdades sociais.

Tabela 19 – Coeficientes das Variáveis na Avaliação do Programa TPC Estudo 2 comparação IES (Modelo OLS).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Nulo Pública	Nulo Privada	Nulo Pública	Nulo Privada	PMP Pública	PMP Privada	Merit Pública	Merit Privada	NoMerit Pública	NoMerit Privada
Cotista	12.853** *		7.356*		7.27		7.231		7.639*	
	(4.153)		(4.426)		(4.443)		(4.399)		(4.447)	
Tratamen to Informaci onal	5.221 (4.153)	-662 (7.072)	6.964* (4.089)	-1.931 (6.883)	7.061* (4.108)	-1.929 (6.974)	7.422* (4.072)	-1.57 (6.908)	6.557 (4.129)	-1.053 (6.444)
Bolsista		-.247 (7.072)		-8.161 (7.56)		-8.164 (7.696)		-8.494 (7.584)		-8.957 (7.076)
Renda			-4.509 *** (1.465)	-5.942 ** (2.38)	-4.537 *** (1.471)	-5.943 ** (2.398)	-4.799 *** (1.466)	-6.205 ** (2.404)	-4.491 *** (1.468)	-4.956 ** (2.243)
PMPv7					1.061 (2.771)	-.012 (4.914)				
Merit							6.802* (3.914)	4.787 (5.694)		
NoMerit									1.787 (2.36)	-15.856 *** (4.402)
_cons	66.171** * (3.28)	68.172** * (6.123)	82.292** * (6.138)	92.97*** (11.573)	76.175** * (17.118)	93.044** * (31.805)	54.752** * (16.981)	74.113** * (25.249)	79.132** * (7.429)	115.946* ** (12.566)
Observati ons	166	88	166	88	166	88	166	88	166	88
R- squared	.005	.001	.081	.011	.002	.022	0	.002	.05	

Standard errors are in parentheses. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

6.3 SÍNTESE DOS RESULTADOS DOS ESTUDOS 1 E 2

Por fim, como parte das análises adicionais, a tabela 20 vem como um quadro comparativo entre o Estudo 1 e Estudo 2. No estudo 2, a média da avaliação do programa TPC subiu consideravelmente (de 60,8% para 72,04%). Nesse sentido, é possível observar que os participantes dessa última amostra, demonstraram um maior apoio ao programa lido. Referente a preferência para o mérito (PMPv7), também houve um aumento no segundo estudo (PMP = 5,857) comparado a primeira amostra (PMP = 4,928). Observou-se que houve um aumento expressivo do desvio padrão (de 0,478 para 0,726), o que pode indicar uma maior dispersão da nova amostra. A média e o desvio padrão entre as duas amostras permaneceram praticamente inalterados, demonstrando uma possível consistência na visão dos participantes.

Tabela 20- Quadro comparativo dos coeficientes e resultados dos 2 estudos

Hipótese	Coeficientes (Estudo 1)	Coeficientes (Estudo 2)	Comparação	Resultado
H1: Quanto maior a crença em ideologias que legitimam a hierarquia na sociedade, maior a crença na meritocracia	(RWA) 0.034 (0.04); (SDO) -0.058 (0.47); (RIGHTW) -0.002 (0.022)	- - (SDO) 0.037 (0.034); (RIGHTW) 0.017 (0.014)	Coeficientes com sinais opostos; relação positiva no Estudo 2 de SDO e Conservadorismo	Refutada em ambos estudos
H2: Quanto maior o status social, maior a crença na meritocracia.	0.012 (0.36)	0.005 (0.024)	Diferença de magnitude significativa; o coeficiente do estudo 2 é menor.	Refutada em ambos estudos
H3: Quanto maior o preconceito grupal percebido, menor a crença	- 0.161** (0.066)	0.055 (0.031)	Coeficientes em direções opostas	Corroborada apenas no estudo 1
H4(a,b): Quanto maior a autoestima/autoeficácia, maior a crença na meritocracia.	0.005 (0.047) Autoestima	0.118*** (0.036) Autoeficácia	Estudo 1 refutado (autoestima sem impacto); Estudo 2 corroborado (autoeficácia significativa).	Refutada no Estudo 1; corroborada no Estudo 2
H5: Quanto maior a preferência para o mérito, menor o suporte dado a programas de cotas.	-11.871** (5.18)	0.479 (2.502)	Coeficientes mostram diferença significativa, com direções opostas.	Corroborada no Estudo 1; não corroborada no Estudo 2
H6b: Quanto maior a crença na meritocracia,			Coeficientes em direções opostas; estudo 2 sugere	Corroborada no Estudo 1;

Hipótese	Coefficientes (Estudo 1)	Coefficientes (Estudo 2)	Comparação	Resultado
menor o suporte dado a programas de cotas.	-9.187** (4.123)	4.35 (3.293)	uma relação positiva.	refutada no Estudo 2
H6c: Quanto maior a crença em fatores não meritocráticos, maior o suporte dado a programas de cotas.	2.718 (2.506)	-3.261 (2.205)	Coefficientes com sinais opostos; relação negativa no Estudo 2.	Refutada no Estudo 1 e 2
H7: A informação sobre o desempenho real dos cotistas aumenta o suporte dado ao programa de cotas.	17.896*** (5.118)	13.442 (3.965)	p-value no Estudo 1 (p = 0,054). P-value Estudo 2 (p = 0,163).	Corroborada no Estudo 1; não corroborada no Estudo 2

Standard errors are in parentheses

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Referente a crenças em fatores não meritocráticos (*NoMerit*), a média no estudo 2 diminuiu, saindo de 2,196 para 1,729. Já para a variável SDO, a diminuição na média e no desvio padrão foi leve, indicando níveis ainda mais baixo frente a crenças hierarquizantes. Em comparação, a média da discriminação percebida aumentou, indo de 2,266 no estudo 1, para 3,881 no segundo estudo.

Para a variável Status Social, houve uma queda na média (3,429 para 2,972), não tão acentuada, porém com um desvio padrão permanecendo alto (1,466) indicando uma alta variabilidade. Por fim, a variável autoeficácia foi considerado um acerto na troca com a variável autoestima presente no primeiro estudo, tendo em vista que deu relação significativa, mostrando que quanto maior a autoeficácia do indivíduo, mais ele tende a endossar narrativas meritocráticas.

7. DISCUSSÃO

O presente estudo buscou investigar a relação entre meritocracia, dominância social, e a informação sobre o desempenho de estudantes cotistas na influência em ações afirmativas, por meio das políticas de cotas em programa *trainee*. Os resultados obtidos, contribuem significativamente para ampliar o debate sobre meritocracia, trazendo novas perspectivas para a literatura existente. Nosso estudo traz inovação ao realizar a comparação entre instituições de ensino superior (IES) públicas e privadas, algo ainda pouquíssimo explorado na literatura, bem como, a adição de ações afirmativas, como a política de cotas, na avaliação de programa *trainee*.

7.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

A partir dos resultados, foi possível observar que nem todas as relações e hipóteses apontadas foram corroboradas conforme esperado. Em primeiro lugar, foi percebido que crenças hierarquizantes, bem explorada na literatura como legitimadora do status quo (Bizumic, & Duckitt, 2018; Pratto *et al.* 1994; Jost, 2006; Son Hing *et al.*, 2011), não obtiveram relações significativas em ambos os estudos com a crença na meritocracia (H1). Entretanto, foi percebido sua relação com a negação a fatores não meritocráticos como fundamentais para o alcance do sucesso, percebidos ao analisar a tabela 4 e 10. Nesse sentido, esses achados sugerem que indivíduos com um maior nível de dominância social, tendem a rejeitar, fatores como origem social e econômica, por exemplo, como impactantes para alcance do sucesso, favorecendo uma visão que prioriza o esforço individual e pode desconsiderar desigualdades existentes. Ademais, a variável status social não obteve relação significativa com a crença na meritocracia (H2), o qual refutou a segunda hipótese nos dois estudos. Porém, ao observar a renda familiar dos indivíduos, houve uma interação significativa, mostrando que quanto maior a renda familiar, maior a crença na meritocracia.

A hipótese 3, foi refutada na ampliação da amostra do estudo 2, sendo corroborada no estudo 1. Isso evidencia que o preconceito grupal percebido, embora presente como adverso a crença na meritocracia (Dambrun, 2007; Foster *et al.*, 2006), não obteve resultados significativos para nosso estudo 2, possivelmente, sendo necessário uma reanálise da variável para o futuro. Entretanto, conclui-se que a autoeficácia corrobora com as análises, mostrando que quanto mais o indivíduo acredita na sua própria capacidade, mais ele tende a crer na meritocracia (H4b) e a negar fatores estruturais como

necessários para o alcance do sucesso, mostrando uma correlação forte entre autoeficácia e meritocracia. Essa hipótese que foi corroborada (H4b), entrou no lugar da hipótese H4a, de forma assertiva, a qual a autoestima não obteve os resultados que eram esperados inicialmente.

Referente as hipóteses que buscavam explicar o apoio ou negação ao programa de cotas, identificou-se algumas dissonâncias entre os dois estudos apresentados. Foi percebido que a escala de preferência para o princípio do mérito (PMP) com 15 itens de Davey *et al*, (1999), também explorada em Son Hing *et al*, (2011), possuía alguns itens somando conceitos de igualdade, equidade e necessidade. Para esse caso, acabou corroborando com a hipótese H5, de que quanto maior o PMP, menor o apoio ao programa TPC. Portanto, ao identificar a presença desses 3 conceitos citados anteriormente, a escala no estudo 2 foi reduzida para apenas 7 itens (PMPv7), sendo estes, analisando apenas crenças equitativas. Nesse caso, a hipótese corroborada no primeiro estudo, foi rejeitada no segundo, mostrando que a redução da escala pode ter impactado o resultado e há uma necessidade de ajuste na escala em um próximo estudo. A hipótese H6b também foi aceita no primeiro estudo e rejeitada no segundo. Nessa hipótese, buscou-se analisar se quanto maior a crença na meritocracia, maior seria a negação ao programa de cotas, dando não significativa para o estudo 2.

Em relação a última hipótese (H7), foi corroborada nos dois estudos, conforme as expectativas. O grupo que leu a vinheta TPC com a informação de que o desempenho dos estudantes cotistas, é maior ou igual ao de estudantes não cotistas (Pedrosa *et al.*, 2007; Valente & Berry, 2017), obteve maior suporte e aceitação ao programa, em comparação ao grupo de controle que não recebeu essa informação. Com isso, é possível concluir que a transparência sobre o rendimento real de estudantes cotistas, pode impactar na percepção dos estudantes em relação a essa política de ação afirmativa, nos mostrando que esse tipo de política pode mitigar algumas desigualdades enraizadas na sociedade brasileira, com o intuito de trazer mais igualdade no sistema educacional.

Além desses resultados obtidos, é possível perceber que no estudo 2, ao ampliar a amostra para estudantes de IES privadas, seria interessante para acrescentar nos resultados, a análise da comparação da percepção entre estudantes de ambos os tipos de instituições. Com isso, foram obtidas algumas análises importantes e que trazem ainda mais um diferencial para o estudo. Foi observado que, ao comparar as variáveis de ideologias hierarquizantes na tabela 15 das IES, percebe-se que quanto maior o nível de

SDO e conservadorismo político (*RightW*), mais os estudantes de IES privadas tendem a negar fatores não meritocráticos (*NoMerit*) como fundamentais para o alcance do sucesso. Isso nos mostra que estudantes de IES privadas, tendem a ter uma visão que a origem socioeconômica do indivíduo não impacta no alcance de recompensas e sucesso, fazendo com que seja desconsiderada desigualdades presentes na sociedade.

Outro resultado significativo obtido foi que, quanto maior o status social dos indivíduos de IES pública, mais eles tendem a acreditar na meritocracia. Nesse caso, mostra que pessoas com maior status social nas universidades públicas, tendem a corroborar com narrativas meritocráticas. A discriminação percebida também nos trouxe resultados distintos entre as instituições. Em IES privadas, quanto maior foi a discriminação percebida, maior foi a crença em fatores meritocráticos (*Merit* e *PMP*), sendo não significativo para as públicas. Entretanto, também foi possível observar, que quanto maior a discriminação percebida, em ambas as instituições, maior foi a aprovação ao programa TPC, sendo a relação ainda mais forte nas IES públicas. Isso mostra o impacto que a percepção da discriminação pode corroborar com a busca por políticas de ações afirmativas, de forma que esses indivíduos que sofreram preconceito e podem passar por desigualdades estruturais possuem, necessitam de ações de igualdade, tendo em vista as pessoas que possuem certo privilégio na sociedade.

O fator renda, também explorado na seção de análises adicionais. Ela foi inserida como variável de controle, por exemplo, nas tabelas 15,16,17 e 19. Nas tabelas 15 e 16, ela não obteve uma significância, entretanto, na tabela 17, foi evidenciado que, quanto maior a renda dos indivíduos de ambas instituições, mais eles tendem a negar o programa de tratamento preferencial para cotistas e bolsistas (TPC), mostrando que pessoas com maior renda, tendem a negar políticas de ações afirmativas, corroborando com questões presentes na literatura, de que esses indivíduos tendem a justificar suas posições como justas e merecidas por meio do mérito, legitimando desigualdades (Pratto *et al.*, 1994; Ho *et al.*, 2015; Son Hing *et al.*, 2011.).

Ao analisar a avaliação do programa TPC na tabela 19, é possível observar que o suporte ao programa foi menor entre os estudantes de IES públicas ao se inserir a variável renda no modelo 3. Ao considerar que estudantes de maior renda tendem a não apoiar tanto tais programas, a informação sobre o desempenho real dos cotistas passa a ser significativa. Referente aos estudantes bolsistas de IES privadas, não foram obtidos resultados significativos.

Já a variável autoeficácia, na comparação entre as IES (tabela 18), nos mostrou corroboração com o esperado, em ambas as instituições, dando continuidade na análise de que quanto maior a autoeficácia, maior a crença no mérito e negação a fatores estruturais como fundamentais para o alcance do sucesso. A relação da autoeficácia foi mais forte ainda para as IES privadas.

Diante de tais implicações, é possível perceber que as diferenças institucionais, impactam a percepção dos estudantes em relação a meritocracia, dominância social e políticas de ações afirmativas. Enquanto estudantes de IES privadas, tendem a negar a influência de fatores estruturais no alcance do sucesso, estudantes com maior Status Social em IES pública demonstraram maior suporte a meritocracia. Além disso, a variável renda, se destacou como um preditor relevante na negação a políticas de ações afirmativas. Percebe-se também que indivíduos de IES privadas, apoiam menos os programas TPC do que os de IES pública. Por outro lado, trazer a informação sobre o desempenho dos cotistas, nos mostra que a disseminação desses fatos, podem ser fundamentais na ampliação do apoio social e para a perpetuação e melhorias de políticas públicas voltadas para a questão de igualdade, podendo trazer sistemas mais justos dentro da sociedade brasileira.

7.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Apesar dos fatos supramencionados, a pesquisa possui certas limitações. Um exemplo dessas limitações, seria a amostra, pois foi restrita a estudantes do ensino superior, apenas das áreas de negócios (administração, contabilidade, economia e demais cursos de gestão), o que pode limitar a percepção, tendo em vista que há diversas outras áreas. Além disso, também pode limitar a generalização de achados para outros tipos de indivíduos na população, como por exemplo recém-formados, empresários, servidores públicos, aposentados, entre outros. Ademais, percebe-se que quase metade dos respondentes eram do Distrito Federal, o que também pode ter impactado nas análises realizadas.

Como sugestão para estudos futuros, acredita-se que a expansão da pesquisa com a inclusão de outros cursos de forma homogênea em IES públicas e privadas, seria interessante para o aprofundamento das análises. Além disso, a expansão de futuras pesquisas para outros contextos sociais e profissionais, também seria importante. Estudos prolongados também poderiam investigar como as crenças na meritocracia evoluem ao

longo do tempo, especialmente ao longo do curso, buscando analisar a influência de ambientes competitivos e de expectativas futuras nas crenças meritocráticas. Por fim, alguns ajustes futuros na escala de PMP de Davey *et al.* (1999) podem ser considerados, tendo em vista que os 15 itens presentes na escala, o qual também foram utilizados no estudo 1, possuem 3 tipos de conceitos: Igualdade, Necessidade e Equidade. Dessa forma, pesquisas futuras, podem considerar ajustes na escala, para separar os conceitos, ou até mesmo na criação ou busca de três novas escalas.

7.3 CONCLUSÃO

Este estudo investigou como a crença na meritocracia, crenças em ideologias que legitimam a hierarquia, informação sobre o desempenho de estudantes cotistas podem influenciar no suporte às políticas de ações afirmativas, com ênfase na política de cotas por meio de programas *trainees*. Os resultados indicaram que a crença na meritocracia não possuiu relação com crenças em ideologias hierarquizantes, porém indivíduos que apresentaram uma maior crença meritocrática no estudo 1, obtiveram um menor suporte ao programa de tratamento preferencial para cotistas (TPC), evidenciando que a crença na meritocracia pode influenciar de forma negativa o apoio a programas que buscam mitigar desigualdades na sociedade.

A renda familiar emergiu ao longo do trabalho evidenciando alguns resultados reveladores. Na seção 6.2 onde foram realizadas as análises adicionais, ao controlar o suporte ao programa TPC pela renda, o apoio ao programa foi diminuído consideravelmente nas IES públicas, mostrando que quanto maior a renda de um indivíduo, menos ele apoia políticas de igualdade. A diferença entre as percepções dos estudantes de IES públicas e privadas reforça a importância de políticas educacionais e institucionais adaptadas aos diversos contextos socioeconômicos. Nesse sentido, os estudantes de IES privadas demonstraram maior resistência a reconhecer fatores estruturais como determinantes do sucesso, já indivíduos de IES pública com maior status social, demonstraram maior adesão a crença na meritocracia. Essas questões podem mostrar a influência de pessoas em posições privilegiadas na sociedade acreditando que o seu sucesso é justo e merecido, podendo ignorar barreiras estruturais, reforçando seus privilégios. (Duong, 2024; Mijs *et al.*, 2022)

Ademais, foi percebido que a informação sobre o desempenho real dos cotistas, evidenciados por estudos científicos, (Galvão *et al.*, 2023; Pedrosa *et al.*, 2007; Pinheiro

et al., 2021; Valente & Berry, 2017) teve uma relação positiva no apoio ao programa TPC. Isso foi evidenciado por meio do estudo 1, e embora no estudo 2 ele não tenha sido significativo, ao realizar as análises adicionais, percebe-se que deu significativo nos estudantes de IES pública. Com isso, é perceptível que ao passar por experiências de desigualdade, o apoio a políticas redistributivas tende a aumentar.

Por fim, espera-se contribuir para a ampliação de um debate sobre meritocracia e políticas redistributivas, auxiliando na formulação de políticas públicas e estratégias institucionais mais justas e igualitárias. Com isso, busca-se que haja a promoção de igualdade social e que barreiras estruturais sejam mitigadas no contexto social brasileiro.

REFERÊNCIAS

- Alon, S., & Tienda, M. (2007). Diversity, opportunity, and the shifting meritocracy in higher education. *American Sociological Review*, 72(4), 487-511. <https://doi.org/10.1177/000312240707200401>
- Bell, D. (1976). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York Basic Books.
- Balsan, L. A. G., Carneiro, L. L., Bastos, A. V. B., & Costa, V. M. F. (2020). Adaptação e validação da nova Escala Geral de Autoeficácia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 19(4), 409-419. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.16654.07>
- Bertero, A., Franetovic, G., & Mijs, J. J. (2024). Inequality Belief Systems: What They Look Like, How to Study Them, and Why They Matter. *Social Indicators Research*, 174(2), 445-472. <https://doi.org/10.1007/s11205-024-03352-5>
- Bezerra, R. (2023, December 29). *UnB Notícias - Cotas 20 Anos: a história de pioneirismo da UnB*. Cotas 20 Anos: A História de Pioneirismo Da UnB. <https://noticias.unb.br/ensino/7061-cotas-20-anos-a-historia-de-pioneirismo-da-unb>
- Bizumic, B., & Duckitt, J. (2018). Investigating right wing authoritarianism with a very short authoritarianism scale. *Journal of social and Political Psychology*, 6(1), 129–150. <https://doi.org/10.5964/jspp.v6i1.835>
- 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.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–676. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Brasil. (2012, 29 de agosto). *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Encontrado em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- 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>
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the Merit Principle Scale: An individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, 12, 223-240.13

- Duong, K. (2024). Is meritocracy just? New evidence from Boolean analysis and Machine learning. *Journal of Computational Social Science*, 1-27.
- Foster, M. D., Sloto, L., & Ruby, R. (2006). Responding to discrimination as a function of meritocracy beliefs and personal experiences: Testing the model of shattered assumptions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(3), 401-411. <https://doi.org/10.1177/1368430206064641>
- Fox, A. (1956). Class and equality. *Socialist Commentary*, 11–13.
- Galvão, K. C. D. O., Gonçalves, R. M. L., Teixeira, F. A., & Corrêa, L. M. M. (2023). Ações afirmativas: um estudo do diferencial de desempenho acadêmico entre estudantes cotistas e não cotistas da UFV-CRP. *Educação e Pesquisa*, 49. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202349257324>
- Gnoatto, G. F. da S., & De Tilio, R. (2024). “Vagabundos no sótão”: uma reflexão sobre o sonho americano através da Análise do Discurso. *Babel: Revista Eletrônica de Línguas e Literaturas Estrangeiras*, 14, e20652-e20652.
- Herrnstein, R. J. (1973). *I.Q. in the meritocracy*. Allen Lane.
- Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E., Foels, R., & Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO₇ scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003–1028. <https://doi.org/10.1037/pspi0000033>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2024, 22 de março). *Uma em cada quatro mulheres de 15 a 29 anos não estudava e nem estava ocupada em 2023*. Recuperado em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39531-uma-em-cada-quatro-mulheres-de-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupada-em-2023>
- Jost, J. T. (2006). The end of the end of ideology. *The American Psychologist*, 61(7), 651–670. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.61.7.651>
- Lissardy, G. (2020, agosto 2). Por que os EUA têm os piores índices de pobreza do mundo desenvolvido. *BBC News Brasil*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-53562958>
- 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>
- Oliven, A. C. (2007). Ações afirmativas, relações raciais e política de cotas nas universidades: Uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil. *Educação*, 30(61), 29-51.
- Oxfam Brasil. (2024, 15 de janeiro). *Desigualdade S.A.* <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/desigualdade-s-a/>

- Pedrosa, R. H., Dachs, J. N. W., Maia, R. P., Andrade, C. Y., & Carvalho, B. S. (2007). Academic performance, students' background and affirmative action at a Brazilian University. *Higher education management and policy*, 19(3), 1-20.
- Pinheiro, D. C., Pereira, R. D., & Xavier, W. S. (2021). Impactos das cotas no ensino superior: um balanço do desempenho dos cotistas nas universidades estaduais. *Revista Brasileira de Educação*, 26. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782021260020>
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741–763 <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.741>
- Piff, P. K., Stancato, D. M., Martinez, A. G., Kraus, M. W., & Keltner, D. (2012). Class, chaos, and the construction of community. *Journal of personality and social psychology*, 103(6), 949. <https://doi.org/10.1037/a0029673>
- Rosenberg, M. (1979). *Concieving the Self*. New York: Basic Books.
- Sandel, M. J. (2020). *A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?* Editora José Olympio.
- Silva, B. C. M., Xavier, W. S., & Calbino, D. (2021). *Política de Cotas e Meritocracia: uma análise da percepção de professores universitários*. Dados, 65(1), e20200166.
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., & Oraziotti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of personality and social psychology*, 101(3), 433. <https://doi.org/10.1037/a0024618>
- 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>
- Valente, R. R., & Berry, B. J. (2017). Performance of students admitted through affirmative action in Brazil. *Latin American Research Review*, 52(1), 18-34. <https://doi.org/10.25222/larr.50>
- Vargas-Salfate, S., Paez, D., Liu, J. H., Pratto, F., & Gil de Zúñiga, H. (2018). A comparison of social dominance theory and system justification: The role of social status in 19 nations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(7), 1060-1076.
- 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>
- Young M., 1958. (1958). *The Rise of the Meritocracy* (1th ed.)
- Zhai, Y., Wu, Q., & Lu, Y. (2023). Cultural values, system justification, meritocratic beliefs, and evaluations of governments' performance in handling the COVID-19 crisis. *Asian Journal of Social Psychology*, 26(3), 374-384.