UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS - FACE

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO - ADM

CRENÇAS IMPLÍCITAS E EXPLÍCITAS NA MERITOCRACIA E NA IGUALDADE E A PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA NO RECRUTAMENTO EM CONDIÇÕES DESIGUAIS: UM ESTUDO DE VINHETAS COM O *AFFECT MISATTRIBUTION PROCEDURE*

Helena Teixeira Paranhos

BRASÍLIA-DF

2025

Helena Teixeira Paranhos

CRENÇAS IMPLÍCITAS E EXPLÍCITAS NA MERITOCRACIA E NA IGUALDADE E A PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA NO RECRUTAMENTO EM CONDIÇÕES DESIGUAIS: UM ESTUDO DE VINHETAS COM O *AFFECT MISATTRIBUTION PROCEDURE*

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Rossoni

PARANHOS, Helena Teixeira. **Crenças Implícitas e Explícitas na Meritocracia e na Igualdade e a Percepção de Justiça no Recrutamento em Condições Desiguais: um Estudo de Vinhetas com o *Affect Misattribution Procedure***. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas. Universidade de Brasília, 2025.

RESUMO

Este estudo investigou como crenças implícitas e explícitas na meritocracia e na igualdade influenciam os julgamentos de justiça procedimental e distributiva, em um processo seletivo meritocrático envolvendo candidatos com trajetórias socioeconômicas desiguais. Utilizou-se um delineamento do tipo *survey* composto pelo *Affect Misattribution Procedure* (AMP), escalas psicométricas e uma vinheta de avaliação organizacional. Os resultados indicam que crenças explícitas exercem papel importante nas avaliações de justiça: a crença na existência do mérito esteve associada a julgamentos mais favoráveis tanto do processo quanto do resultado, enquanto a crença explícita na igualdade levou a avaliações mais críticas em ambas as dimensões. No nível implícito, a ativação meritocrática não apresentou efeitos robustos; em contraste, a ativação implícita da igualdade demonstrou impacto significativo, acrescentando explicação independente mesmo quando controladas as crenças explícitas. Esses achados sugerem que, embora crenças declaradas orientem parte das avaliações, associações automáticas relacionadas à igualdade também influenciam julgamentos de justiça em contextos meritocráticos. O estudo contribui ainda ao empregar uma adaptação semântica do AMP (S-AMP) para avaliar crenças normativas, demonstrando a viabilidade de captar respostas automáticas a proposições ideológicas. No conjunto, o trabalho amplia a compreensão sobre como processos explícitos e implícitos moldam percepções de justiça em decisões organizacionais.

Palavras-chave: Meritocracia; Igualdade; Julgamento de Justiça; Crenças Implícitas; Crenças Sociais.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Método AMP utilizado no estudo 25

Figura 2 - Distribuição das ativações implícitas 34

Figura 3 - Boxplots das ativações implícitas de mérito e igualdade 35

Figura 4 - Mapa de Calor da Matriz de Correlação 36

Figura 5 - Gráfico do coeficiente padronizado das regressões 40

Figura 6 - Diagrama de Redes Psicométricas (Correlações Parciais entre as variáveis) 41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estatísticas Descritivas das Variáveis.....33

Tabela 2 - Coeficientes das Variáveis no Processo considerado Justo (Modelo OLS) 38

Tabela 3 - Coeficientes das Variáveis no Resultado considerado Justo (Modelo OLS) 38

Tabela 4 - Checagem de viés de intencionalidade.....43

Tabela 5 - Checagem de viés de não intencionalidade 43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Vinheta utilizada no estudo 26

Quadro 2 - *Primes* semânticos S-AMP.....29

Quadro 3 - Itens da escala de existência e preferências pela meritocracia. 30

Quadro 4 - Escala de igualdade (Atari *et al.*, 2023).....31

Quadro 5 - Escala de Preferência pelo Princípio do Mérito (Davey et al.,1999). 32

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AMP *Affect Misattribution Procedure*

CNS Conselho Nacional de Saúde

IAT *Implicit Association Test*

MQF *Mood and Feelings Questionnaire*

OLS *Ordinary Least Squares*

OSF *Open File System*

PMP *Preference for the Merit Principle*

SAMP *Semantic Affect Misattribution Procedure*

TCC Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 10
2 REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA 12
2.1 A Meritocracia como Crença 12
2.2 Crença na Igualdade e Julgamentos de Justiça 13
2.3 Meritocracia e Igualdade: limites normativos e efeitos sociais 14
2.4 A crença na meritocracia e na igualdade como não declarativa e automatizada 16
2.5 Affect Misattribution Procedure (AMP) e processos implícitos 17
3 HIPÓTESES 19
3.1 Hipóteses sobre processos implícitos 20
3.2 Hipóteses sobre processos explícitos 22
4 METODOLOGIA 24
4.1 Desenho da Pesquisa 24
4.2 Dados e amostra 27
4.3 Variável dependente 28
4.4 Variáveis independentes 28
4.4.1 Crenças implícitas (AMP) 29
4.4.2 Crenças explícitas 30
4.5 Estratégia Analítica 32
5 RESULTADOS 33
5.1 Estatísticas Descritivas e Correlação entre as Variáveis 33
5.2 Teste de Hipóteses 37
5.3 Rede Monológica entre as Variáveis e Checagem de Viés 40
6 DISCUSSÃO 44
6.1 Implicações Teóricas e Práticas 46

6.2 Limitações e Sugestão para Estudos Futuros 48
7. CONCLUSÃO 49
REFERÊNCIAS 50

1 INTRODUÇÃO

A forma como indivíduos julgam a justiça de processos de recrutamento é uma das questões centrais para compreender as decisões organizacionais. Embora esses julgamentos sejam constantemente analisados como imparciais e baseados em critérios objetivos, pesquisas mostram que percepções de justiça são moldadas por valores normativos amplamente disseminados, especialmente pela crença na meritocracia e pela concepção de igualdade (Castilla; Benard, 2010; Goya-Tocchetto; Kay; Payne, 2024). A meritocracia é consolidada como um dos principais valores contemporâneos, indicando que resultados justos decorrem do esforço e do talento individual (Son Hing *et al.*, 2011). Tanto que é frequentemente apresentada como critério legítimo em práticas organizacionais, como recrutamento, promoções e avaliações de desempenho (Mun; Kodama, 2022). Por outro lado, a igualdade, tratada como princípio moral que orienta reciprocidade e distribuição equitativa de condições, destaca que oportunidades devem ser acessíveis a todos de maneira justa (Atari *et al.*, 2023; Rai; Fiske, 2011). Esses dois princípios, no entanto, entram em tensão quando decisões meritocráticas são analisadas ignorando desigualdades estruturais que influenciam o desempenho dos indivíduos ao longo de suas trajetórias (Castilla, 2008).

Essa tensão se agrava porque essas crenças não operam apenas como valores declarados, mas também como estruturas cognitivas que podem operar de forma automatizada. A visão de justiça baseada no mérito tornou-se um senso comum moral, mas pode mascarar desigualdades e justificar hierarquias sociais existentes (Castilla; Benard, 2010). Assim, a literatura demonstra que crenças meritocráticas quando ativadas sutilmente podem influenciar julgamentos de competência e desempenho, favorecendo grupos já privilegiados, mesmo quando as pessoas acreditam agir imparcialmente (McCoy; Major, 2007; Madeira *et al.*, 2019). Esses efeitos se relacionam a processos cognitivos implícitos, que moldam decisões sem apreciação consciente e podem reforçar vieses automatizados (Madeira *et al.*, 2019). Embora crenças explícitas do mérito e da igualdade sejam importantes para entender avaliações de justiça, o uso de medidas declarativas pode estar sujeito a vieses de desejabilidade social e de apropriação moral, especialmente porque tratam de valores carregados normativamente (Andersen; Mayerl; Schlüter, 2025; Madeira *et al.*, 2019; McCoy; Major, 2007; Miles *et al.* 2019).

Diante desse cenário, investigar julgamentos de justiça apenas com base em crenças explícitas é insuficiente. Diante dessa lacuna, o objetivo deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é analisar como crenças implícitas e explícitas na meritocracia e na igualdade influenciam se o processo e resultado de uma seleção meritocrática de candidatos com trajetórias socioeconômicas desiguais é justo. Assim, buscamos compreender como esses dois níveis de crença, influenciam avaliações de justiça procedimental e de justiça distributiva. Para alcançar esse objetivo, foi elaborado um experimento baseado em uma vinheta que simula um processo de seleção, permitindo avaliar percepções de justiça do processo e do resultado. Esse procedimento foi integrado a um delineamento do tipo levantamento que integra medidas explícitas com uma abordagem implícita baseada no *Affect Misattribution Procedure* (AMP). O AMP, desenvolvido por Payne *et al.* (2005), permite mensurar respostas automáticas por meio da transferência involuntária de valência afetiva de um *prime* para um estímulo neutro, contornando limitações de autorrelato e reduzindo efeitos de controle consciente.

Este estudo apresenta uma contribuição metodológica adicional ao empregar uma versão semântica do procedimento, *Semantic Affect Misattribution Procedure* (S-AMP), inspirada em adaptações recentes (Andersen; Mayerl; Schlüter, 2025). Em vez de imagens, foi utilizado frases curtas relacionadas à meritocracia (Castillo *et al.*, 2023) e à igualdade (Atari *et al.,* 2023) como *primes.* Essa adaptação é particularmente desafiadora, pois exige que conceitos abstratos, como mérito e igualdade, sejam invocados por meio de expressões textuais breves sem induzir interpretação consciente, um avanço relevante para estudos que buscam capturar crenças ideológicas implícitas.

O restante do estudo é estruturado da seguinte forma: na próxima seção, abordaremos sobre o quadro teórico-empírico de referência, passando pelo contexto histórico da meritocracia e igualdade, os limites normativos e efeitos sociais dessas crenças, as crenças como não declarativa e automatizada e processos implícitos com o conceito do AMP. Após isso, na seção 3 abordaremos nossas hipóteses. Adiante virá a metodologia com o desenho da pesquisa, dados, amostra e variáveis. Após isso, é apresentado os resultados, discussão e conclusões finais.

2 REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

O presente quadro teórico-empírico de referência busca contextualizar as crenças em meritocracia e igualdade que fundamentam os julgamentos de justiça. Essa seção abordará a meritocracia como crença, a crença na igualdade em julgamentos sociais e seus limites normativos, bem como os efeitos sociais das respectivas crenças. Ao contextualizar e problematizar essas questões, busca-se posteriormente, compreender como essas crenças operam de forma não declarativa e automatizada. Por fim, busca-se compreender os processos implícitos e apresentar o método *Affect Misattribution Procedure* (AMP), empregado para capturar essas associações automáticas.

2.1 A Meritocracia como Crença

O termo meritocracia se refere a uma das mais importantes crenças e o principal método de hierarquização das sociedades contemporâneas, estando presente em todos os cenários da vida social e setor público (Barbosa, 1996). Descrita por Michael Young (1958) em seu livro *The Rise of Meritocracy*, a meritocracia é interpretada como um princípio onde as recompensas sociais e profissionais são resultados do esforço e talento individual. A meritocracia é vista como um princípio de justiça ideal, onde componentes relevantes, como talento e esforço são considerados e razões de desigualdades estruturais devem ser desconsideradas ao avaliar a conquista (Son Hing *et al.,* 2011). Essa ideia inspira e justifica atuações organizacionais (Lima *et al.,* 2006). Portanto, a meritocracia, enquanto norma de ordenação social, tem reconhecimento público da competência do indivíduo de se posicionar em uma hierarquia com base nos seus talentos e esforços individuais (Barbosa, 2014).

No entanto, além de um modelo de norma social, a meritocracia também é considerada como ideologia, sendo um sistema de ordenação moralmente aceito, que legitima uma sociedade hierarquizante (McCoy; Major, 2007). Desta forma, a meritocracia é moralmente valorizada, mostrando como o mundo funciona ou como deveria funcionar. Segundo Son Hing *et al.* (2011), essa crença atua como uma visão por meio da qual as pessoas interpretam o funcionamento da sociedade, compreendendo-a sobretudo como justa e legítima, mesmo perante as desigualdades. Os autores expõem que quanto mais os indivíduos acreditam que vivem em uma sociedade meritocrática, mais tendem a justificar essas desigualdades como naturais ou legítimas. Essa teoria de justificação do sistema contribui para que as pessoas

constatem a desigualdade como algo natural. Desta forma, interpretando o mundo como previsível e legitimo (Jost; Banaji; Nosek, 2004). Nesse sentido, a meritocracia atua como um sistema moral, que justifica as crenças hierarquizantes (Major *et al.,* 2002). A compreensão de que riqueza, sucesso e poder são efeitos do mérito individual apoia a ideia de que as desigualdades sociais são legítimas (Son Hing *et a,l.,* 2011). Ou seja, reconhece a existência de disparidades naturais, onde o sucesso seria sempre merecido, assim como o fracasso seria resultado da falta de esforço ou competência (Castilla, 2008).

2.2 Crença na Igualdade e Julgamentos de Justiça

A igualdade pode ser entendida como um princípio motivador de reciprocidade equilibrada, tratamento justo, participação equitativa e resultados igualitários nas relações sociais (Atari *et al.*, 2023). Nesse sentido, Rai e Fiske (2011) a incluem dentro das quatros motivações morais fundamentais, Unidade, Hierarquia, Igualdade e Proporcionalidade. Tais motivações estruturam modelos que funcionam como parâmetros para guiar as interações humanas. Contudo, esses princípios morais são frequentemente imensuráveis entre si, de modo que uma mesma ação pode ser considerada correta, justa e imparcial sob determinada motivação, mas simultaneamente percebida como errada, injusta e desleal quando avaliada a partir de outra perspectiva.

No contexto de justiça distributiva, o conceito está relacionado a distribuição de condições e serviços que influenciam o bem-estar dos indivíduos (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011). Bobocel *et al.* (1998) apresenta como esse aspecto influencia a aceitação ou rejeição de políticas voltadas para a igualdade. Diante disso, a justiça distributiva pode ser vista em dois tipos distintos de crenças: a igualdade, influenciada pelo foco no bem-estar social, e a crença de proporcionalidade, onde cada indivíduo recebe recompensas ou punições compatíveis com seus custos, contribuições, esforços, méritos ou responsabilidades (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Rai; Fiske, 2011).

Entre os diferentes princípios que podem influenciar essa distribuição, a igualdade tem um papel fundamental em contextos cooperativos, nos quais a preservação de relações harmoniosas é o objetivo comum (Deutsch, 1975). Segundo Rai e Fiske (2011), os princípios de igualdade, voltados para garantir que cada pessoa tenha sua vez e que custos e benefícios sejam distribuídos proporcionalmente, estão presentes nas análises de justiça distributiva fundamentadas nesse valor. A igualdade, nesse contexto, leva os indivíduos a se preocuparem

mais em receber a mesma quantidade que os demais do que com o montante absoluto que lhes é atribuído. Assim, a igualdade não somente funciona como motivação moral, mas também como critério distributivo capaz de sustentar o respeito mútuo e evitar tensões que poderiam fragilizar os vínculos sociais.

Além disso, estudos recentes evidenciam que julgamentos de justiça não se limitam aos resultados, mas também envolvem percepções sobre a adequação dos processos (Castilla; Benard, 2010; Goya-Tocchetto; Kay; Payne, 2024). Goya-Tocchetto, Kay, Payne (2024) destacam que a justiça processual influencia diretamente como os indivíduos avaliam decisões distributivas. Mijs (2022) expõe que pessoas que endossam valores igualitários tendem a reinterpretar decisões formalmente meritocráticas como injustas, reconhecendo que diferenças de desempenho manifestam condições sociais desiguais.

Dessa forma, crenças igualitárias tornam os indivíduos mais sensíveis a injustiças estruturais e mais propensos a questionar resultados que criam desigualdade, mesmo quando justificadas por critérios meritocráticos (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011). Isso tem implicações diretas para avaliações de justiça em contextos organizacionais, como processos seletivos ou distribuição de recompensas, sendo relevante para análises envolvendo candidatos expostos a trajetórias socioeconômicas desiguais, como a vinheta utilizada no presente estudo.

2.3 Meritocracia e Igualdade: limites normativos e efeitos sociais

O mérito ocupa uma posição central na sociedade moderna por estar associado à liberdade individual e à ideia de que cada pessoa é responsável pelo próprio destino (Young, 1958), gerando no indivíduo a sensação que se tem aquilo que é devido (Sandel, 2020). Esse ideal, de fato, desempenhou atribuições relevantes em lutas históricas por igualdade de oportunidades, desafiando sistemas de privilégios como a aristocracia (Young, 1958). No entanto, como aponta Sandel (2020), nas últimas décadas a meritocracia tem sido radicalizada, deixando de ser um mecanismo de justiça para se tornar uma justificativa moral para a desigualdade. Assim, a meritocracia é apresentada como uma condição inevitável e socialmente desejável, enquanto a crença na igualdade é interpretada como uma ilusão que tende a gerar frustração (Trevisan *et al.*, 2022).

No contexto organizacional, o discurso meritocrático é interpretado em sistemas que afirmam recompensar indivíduos unicamente com base em seu desempenho e competência

(Barbosa, 1996). A hierarquia é declarada como resultado natural do mérito individual, e não de razões externas como desigualdades estruturais. Portanto, o ideal meritocrático passa a ser um dos fundamentos das culturas organizacionais modernas (Mun; Kodama, 2022). Contudo, a valorização nesse ideal pode gerar efeitos perversos. Ao destacar o mérito como critério restrito de avaliação, as organizações muitas vezes ignoram os próprios vieses estruturais que dificultam a equidade entre os funcionários (Castilla; Bernard, 2010).

Castilla (2008) destaca que, embora essas empresas divulguem imagem de justiça e imparcialidade, elas frequentemente refletem desigualdades ao supor que todos os indivíduos competem em igualdade de condições. Castilla e Benard (2010) demonstram que, em ambientes organizacionais ditos meritocráticos, os avaliadores tendem a confirmar exageradamente em sua própria imparcialidade, o que pode reduzir a autocrítica e favorecer julgamentos enviesados. Essa confiança pode levar ao que os autores denominam como *licenciamento moral*, referindo-se a ideia de que ao expressar apoio declarado a um valor moral, de forma inconsciente, pode provocar comportamentos contraditórios com esse valor.

Ainda que sistemas meritocráticos sejam defendidos como promotores de justiça e eficiência, sua eficácia depende da existência de mecanismos de monitoramento, transparência e responsabilização. Sem esses elementos, tais sistemas podem reforçar desigualdades salariais e de reconhecimento (Mun; Kodama, 2022). Além disso, a crença na meritocracia apresenta efeitos ambíguos nas relações intergrupais: se por um lado pode funcionar como uma narrativa de ascensão social, por outro, contribui para a manutenção de hierarquias ao oferecer uma justificativa moral para o status quo (Castilla; Bernard, 2010). Pessoas altamente comprometidas com a crença meritocrática tendem a perceber menos injustiças sociais e a apoiar menos políticas redistributivas (Madeira *et al.*, 2019).

Nesse sentido, em vez de promover maior equidade, o discurso meritocrático pode atuar como um meio de exclusão, favorecendo aqueles que já ocupam posições de privilégio social (Major *et al.*, 2002). Castilla (2008) argumenta que a noção de mérito, quando desvinculada de uma análise estrutural, desconsidera as barreiras que impedem o acesso equitativo a oportunidades, reforçando assim desigualdades nas organizações.

Em suma, os vieses continuam a influenciar negativamente processos organizacionais, como contratações, avaliações de desempenho, promoções e recrutamentos, mesmo em contextos formalmente comprometidos com a meritocracia (Daumeyer *et al.*, 2019). O

paradoxo da meritocracia, portanto, evidencia que, embora bem-intencionadas, certas práticas não são suficientes para garantir justiça de fato (Castilla; Bernard, 2010).

2.4 A crença na meritocracia e na igualdade como não declarativa e automatizada

Como discutido anteriormente, a crença na meritocracia leva o indivíduo a justificar psicologicamente as desigualdades sociais, mesmo quando estas lhe são desvantajosas (McCoy; Major, 2007). Já a crença na igualdade, é entendida como motivação para reciprocidade equilibrada e resultado igualitário (Atari *et al.*, 2023). A necessidade de acreditar que o sistema social é justo e em que as posições ocupadas refletem unicamente talento e esforço, influencia a maneira como interpretamos o sucesso, e até mesmo a ausência dele (Madeira *et al.*, 2019). Essa ideologia, embora utópica, molda comportamentos e julgamentos. Para os que "vencem", promove um sentimento de superioridade moral, obscurecendo o papel de fatores como sorte ou oportunidades prévias. Já entre os "perdedores", gera sentimentos de humilhação e fracasso pessoal, reforçando a ideia de que sua posição se deve à falta de mérito individual (Sandel, 2020, p. 38).

Nesse sentido, as crenças não existem apenas de forma consciente, elas se manifestam em dois modos: o modo declarativo, associado a valores, justificações e atitudes explicitas; e um não declarativo, baseado em associações implícitas, esquemas cognitivos e disposições automatizadas internalizadas ao longo da experiência e acionadas de forma rápida e não verbal. (Ferreira; Rossoni; Oliveira, 2025; Lizardo, 2017;). Essa cognição automática não declarada, tem uma forte presença na sociologia da cultura, sendo um dos principais meio pelos quais a cultura influencia a ação (Miles *et al.*, 2019).

McCoy e Major (2007) apontam que a exposição a mensagens que ativam sutis elementos de ideologias influencia o modo como o indivíduo interpreta e justifica o sistema social em que vive, muitas vezes de forma implícita. Slogans, filmes, campanhas institucionais e narrativas cotidianas frequentemente exaltam o esforço individual como caminho legítimo para o sucesso. Mesmo que a pessoa não apoie conscientemente essa visão, ela pode ser afetada de forma não deliberada. Isso demonstra o quanto essa lógica é difundida culturalmente e como ela atua como um pressuposto implícito sobre o funcionamento da sociedade (Major *et al.*, 2002).

Esse tipo de ativação temporária de crenças e valores é conhecido como *priming*, que pode ocorrer de maneira explícita, por meio de estímulos diretamente relacionados ao

construto, ou de forma implícita, por ativação inconsciente (Madeira *et al.*, 2019). Em seu aspecto implícito, o *priming* busca ativar crenças ou atitudes sem que o indivíduo esteja ciente disso, influenciando julgamentos e comportamentos sem intenção deliberada (Greenwald; Banaji, 1995). De acordo com Bargh (1989), esse tipo de influência é notavelmente eficaz porque, ao não perceber a ativação, o indivíduo não consegue corrigi-la.

A exposição prévia a estímulos meritocráticos e igualitários, por exemplo, pode, portanto, levar à racionalização de desigualdades em contextos sociais reais, reforçando preconceitos e estereótipos (McCoy; Major, 2007). Esse tipo de ativação está associado à emergência do preconceito automático, definido por atributos como não intencionalidade, ineficiência, falta de consciência e incontrolabilidade e às atitudes implícitas, como associações inconscientes entre grupos sociais e atributos negativos. Um exemplo recorrente é a associação automática entre pessoas negras e violência, muitas vezes acionada em contextos específicos, mesmo sem intenção consciente (Lima *et al.*, 2006). Essas medidas implícitas buscam restringir a cognição deliberada, diminuindo a motivação ou a capacidade do respondente de controlar conscientemente suas respostas, permitindo que processos automáticos da cognição exerçam a maior influência (Miles *et al.,* 2019).

No estudo de McCoy e Major (2007), os autores demonstram que, independentemente do grau de concordância pessoal com a ideologia meritocrática, os indivíduos podem ser influenciados por sinais situacionais que tornam essa crença mais evidente. Quando ativadas, essas mensagens aumentam a tendência de justificar psicologicamente as desigualdades sociais, mesmo quando elas são desvantajosas para o próprio indivíduo. Ou seja, a crença não opera apenas como um valor declarado, mas como uma estrutura cognitiva automatizada, com efeitos substanciais sobre como percebemos justiça, mérito e desigualdade.

2.5 Affect Misattribution Procedure (AMP) e processos implícitos

Existem diversos métodos utilizados para medir atitudes implícita, desenvolvidos como ferramentas para evitar a ação consciente de desejabilidade social. Apesar de recente, esses mecanismos têm uma longa trajetória em estudos sociais na área da psicologia, incluem o *Priming* Afetivo, o *Implicit Association Test* (IAT), *Affect Misattribution Procedure* (AMP), entre outras variantes (Andersen; Mayerl; Schlüter, 2025). As medidas implícitas visam contornar os efeitos de processos automáticos que podem introduzir vieses nas respostas dos participantes, permitindo que a cognição automática tenha maior influência (Miles *et al.,* 2019).

O AMP se baseia no princípio das atribuições errôneas de afeto, em que interpretações afetivas automáticas são concebidas sobre um símbolo neutro (Payne *et al.,* 2005). Como publicado por Payne *et al.* (2005), a atribuição errônea consiste em confundir o efeito afetivo de uma fonte (o *prime*) com o efeito de outra (o alvo). Assim, o AMP permite captar influências afetivas automáticas sobre julgamentos, fornecendo um recurso eficiente para investigar atitudes implícitas (Cummins; De Houwer, 2019).

No estudo clássico de Payne, Cheng, Govorun e Stewart (2005), o procedimento envolveu a apresentação rápida de imagens emocionalmente carregadas, seguidas de pictogramas chineses, que deveriam ser avaliados quanto à agradabilidade. A duração dos estímulos e a aplicação dos *prime*s foram manipuladas para testar a validade do modelo e sua capacidade de isolar componentes afetivos e cognitivos. A instrução dada aos participantes era para evitar que o *prime* influenciasse suas respostas, onde funcionou como teste crítico: se mesmo assim o *prime* afetasse o julgamento, demonstraria atuação de processos automáticos, resistentes ao controle consciente.

O AMP também tem sido utilizado para esclarecer questões teóricas sobre processos automáticos em julgamentos sociais. Govorun e Payne (2006) evidenciam que os participantes apresentam maior preconceito racial em uma tarefa que exigia esforço automático, especialmente quando estavam com o autocontrole mais cansado ou esgotado. O método permite separar respostas afetivas automáticas daquelas que envolvem esforço deliberado, aprimorando as medidas implícitas de cognição social (Payne *et al.,* 2010).

Além de sua simplicidade operacional, uma das maiores vantagens do AMP é sua capacidade de acessar julgamentos afetivos automáticos sem depender de autorrelatos ou da consciência do participante sobre o conteúdo investigado (Payne *et al.,* 2005). Isso o torna sobretudo relevante em estudos sobre preconceito, já que muitas atitudes discriminatórias se manifestam implícitamente, ou seja, fora do controle consciente e intencional do indivíduo (Miles *et al.,* 2019). Enquanto métodos como o IAT dependem de tempo de reação e categorização (Lima *et al.*, 2006), o AMP destaca diretamente um julgamento afetivo sobre alvo neutro, facilitando a detecção de efeitos de ativação afetiva por categorias sociais (Bar-Anan; Nosek, 2012).

Além da aplicação do AMP convencional, há versões derivadas que ampliam suas possibilidades metodológicas. O *Semantic Affect Misattribution Procedure* (S-AMP), proposto por Andersen, Mayerl, Schlüter (2025) utiliza frases curtas como *prime*s semânticos,

permitindo a ativação automática de conteúdo sem recorrer a imagens. Outra variação é *o Truth Misattribution Procedure* (TMP) desenvolvido por Cummins e De Houwer (2019), que captura crenças implícitas relacionais sensíveis a proposições avaliadas como verdadeiras ou falsas, oferecendo uma alternativa robusta ao estudo de estruturas cognitivas mais complexas. Esses modelos demonstram a flexibilidade e a evolução das medidas implícitas, permitindo investigar formas não declarativas de crença que não dependem do autorrelato e que capturam processos automáticos que operam de maneira rápida, não deliberada e resistente ao controle consciente.

Aplicado ao contexto das crenças como meritocracia e igualdade, o AMP possibilita sua ativação de forma implícita, as quais influenciam julgamentos sociais de forma automatizada. Inserindo *prime*s relacionados à meritocracia ou à igualdade antes da apresentação de um alvo neutro, torna-se possível examinar se a resposta afetiva varia em função da ativação prévia da ideologia. Assim, o método permite investigar como crenças internalizadas se transformam em associações automáticas que moldam avaliações sobre pessoas, oportunidades e decisões.

O uso do AMP e suas variantes, portanto, oferecem uma ferramenta adequada para investigar como crenças meritocráticas e igualitárias operam em nível não declarativo, especialmente em julgamentos sociais e organizacionais que supostamente se baseiam em critérios neutros. Ao capturar a ativação automática de vieses, o método contribui para compreender como ideologias podem atuar sem intenção consciente, moldando avaliações de justiça, mérito e desigualdade (Miles *et al.,* 2019).

3 HIPÓTESES

Pesquisas evidenciam que crenças relacionadas ao mérito frequentemente legitimam resultados desiguais ao interpretá-los como consequência natural do esforço individual (Castilla; Benard, 2010; Son Hing *et al.*, 2011). Em contrapartida, crenças igualitárias tendem a aumentar a sensibilidade a injustiças estruturais, favorecendo julgamento que privilegiam a redução de disparidades sociais (Atari *et al.*, 2023).

Neste estudo, essas crenças são analisadas em um contexto de recrutamento meritocrático, apresentada aos participantes por meio de uma vinheta adaptada de Goya-Tocchetto, *et al.* (2024). Nessa situação, dois candidatos, André e Carlos, concorrem a duas vagas: uma de salário alto e outra de salário baixo. A empresa afirmar adotar critérios

exclusivamente meritocrático, selecionando o candidato mais qualificado com base em desempenho acadêmico, atividades extracurriculares e experiências profissionais. Assim, André é escolhido para o cargo de maior remuneração por possui notas mais altas e ampla participação em atividades relevantes, enquanto Carlos recebe a vaga de menor salário por apresentar um histórico mais limitado. Entretanto, a vinheta evidencia que essas diferenças de desempenho decorrem de trajetórias socioeconômicas profundamente desiguais: André teve acesso à educação de melhor qualidade, apoio familiar constante e tempo livre para investir em atividades não remuneradas, ao contrário de Carlos que precisou trabalhar durante a faculdade e estudou em condições mais restritivas. Essa estrutura experimental permite avaliar separadamente a justiça do processo, isto é, se os critérios adotados pela empresa são percebidos como justos, e a justiça do resultado, se a decisão de contratar André para o salário mais alto e Carlos para o mais baixo é vista como justa.

Com base nessa literatura e no cenário apresentado, elaboramos dois conjuntos de hipóteses com o objetivo de analisar como crenças meritocráticas e igualitárias influenciam tanto avaliações implícitas, quanto explícitas, sobre o processo e resultado do recrutamento. O primeiro conjunto investiga processos automáticos mensurados pelo AMP, que capta reações afetivas rápidas e não deliberadas a *prime*s semânticos (Miles *et al.*, 2019; Miles *et al.*, 2023; Payne *et al.*, 2005, 2010). O segundo grupo de hipóteses, abrange crenças explícitas, avaliando como preferências conscientes por mérito ou igualdade orientam julgamentos de justiça (Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011).

Dessa forma, a distinção entre esses modos é relevante porque julgamentos sobre situações distributivas podem ser interpretados como injustos ou violadores do mérito, especialmente quando ignoram desigualdades estruturais que afetam desempenho e oportunidades (Mijs *et al.*, 2022). Assim, o presente trabalho busca entender como processos implícitos e explícitos se combinam na avaliação do processo seletivo apresentado.

3.1 Hipóteses sobre processos implícitos

A literatura propõe que crenças meritocráticas não procedem somente de forma consciente, mas também automática, influenciando o indivíduo a justificar julgamentos sociais mesmo quando não são acessadas de maneira conscientes (McCoy; Major, 2007). Esses processos implícitos moldam avaliações rápidas, intuitivas e não deliberadas, funcionando

como mecanismos de legitimação de desigualdades percebidas como decorrentes do esforço individual ou competência (Major *et al.*, 2002; Son Hing *et al.*, 2011).

Métodos de mensuração implícita, como o *Affect Misattribution Procedure* (AMP), captam tais respostas automaticamente. O AMP funciona por meio da transferência involuntária da valência afetiva de um *prime* (afeto, crença ou sentido sobre algo) para um estímulo neutro, levando os participantes a atribuírem ao alvo um sentimento positivo ou negativo que, na verdade, derivam do *prime* anterior (Payne *et al.*, 2005). Estudos comprovam que essa influência ocorre mesmo quando os participantes são instruídos a ignorar o *prime*, evidenciando à natureza automática do processo (Miles *et al.*, 2019; Miles *et al.*, 2023; Payne *et al.*, 2005; 2010).

Além disso, é importante destacar que a crença na meritocracia pode operar também em nível implícito, e não apenas como um valor consciente. De acordo com Lizardo (2017), crenças e outros elementos culturais apresentam dois modos de manifestação: o declarativo, associado a valores, justificações e compromissos verbalizáveis, e o não declarativo, baseado em associações cognitivas e disposições incorporadas que funcionam de maneira automática e não linguística. Esses modos são dissociáveis, de forma que indivíduos podem expressar crenças ou valores de maneira consciente sem que isso corresponda ao modo como agem ou julgam rapidamente uma situação; do mesmo modo, podem manifestar inferências automáticas sem que consigam articulá-las verbalmente (Ferreira; Rossoni; Oliveira, 2025).

Dessa forma, esperamos que respostas implícitas pró-mérito, refletidas em maior proporção de julgamentos positivos atribuídos aos símbolos após *prime*s meritocráticos, estejam associadas a avaliações mais favoráveis do resultado e processo seletivo apresentado na vinheta. Assim, propõe-se a primeira hipótese:

> ***H1. Quanto maior a crença implícita na meritocracia, maior a avaliação de que o processo e o resultado do recrutamento foram justos.***

Son Hing *et al.* (2011) argumentam que crenças sobre a justiça distributiva baseadas na igualdade orientam julgamentos morais no sentido de reduzir disparidades e promover oportunidades igualitárias entre indivíduos. Pesquisas descrevem principalmente processos conscientes de julgamento, ignorando processos implícitos, como boa parte da literatura sobre justiça em processos de recrutamento, contratação e promoção (Barbosa, 1996; Castilla, 2008; Mun; Kodama, 2022; Son Hing *et al.,* 2011). Tal lacuna motivou a investigação a respeito da

manifestação de respostas automáticas a valores igualitários, influenciando avaliações intuitivas de justiça.

Conforme apresentado na hipótese anterior, no contexto do AMP, associações implícitas são refletidas na valência afetiva atribuída aos estímulos neutros após *prime*s relacionados (Payne *et al.*, 2005). Pesquisas evidenciam que valores igualitários estão associados a maior sensibilidade afetiva à injustiça e maior rejeição intuitiva de situações que produzem desigualdades (Atari *et al.*, 2023). Assim, espera-se que os indivíduos que apresentam respostas implícitas mais favoráveis a conceitos igualitários tendem a avaliar de maneira mais crítica decisões que resultam em disparidades, mesmo quando justificadas por critérios meritocráticos. Dessa forma, espera-se que indivíduos com maior inclinação implícita à igualdade percebam como menos justo o processo seletivo apresentado, uma vez que ele produz resultados desiguais ao recompensar o candidato com melhor desempenho. Portanto, formula-se a hipótese de que:

> ***H2: Quanto maior a crença implícita na igualdade, menor a avaliação de que o processo e o resultado do recrutamento foram justos.***

3.2 Hipóteses sobre processos explícitos

Esse segundo grupo de hipóteses inicia com 3 conjunturas adicionais (H3a, H3b e H3c), em que cada uma delas reflete uma das formas que as crenças explícitas na meritocracia se manifestam. A hipótese H3a se baseia na ideia de que indivíduos que possuem uma maior preferência pelo princípio do mérito, tendem a avaliar o processo seletivo como justo. A preferência pelo princípio do mérito está relacionada à noção de que recompensas e resultados devem ser atribuídos com base no desempenho individual (Son Hing *et al.*, 2011). Já para a hipótese H3b, é analisado a crença descritiva de que a meritocracia de fato existe e opera na sociedade, o que leva à aceitação de desigualdades como legítimas e merecidas (Castilla, 2008). Por fim, na hipótese H3c, propõe que a crenças sobre fatores não meritocráticos, que refletem a percepção de que condições estruturais, como origem social, renda familiar, acesso à educação ou redes de apoio, podem afetar o senso de justiça em processos meritocráticos (Barbosa, 2014; Mijs *et al.*, 2022).

A literatura demonstra que essas crenças explícitas moldam julgamentos de justiça organizacional (Castilla; Bernard, 2010). Quando os indivíduos acreditam explicitamente em

princípios meritocráticos, tendem a interpretar diferenças de desempenho como legítimas e moralmente justificadas, avaliando como justas decisões de recompensas (Son Hing *et al.*, 2011). Em discordância, quando reconhecem limitações estruturais ao mérito tendem a rejeitar justificativas baseadas no desempenho (Mijs *et al.*, 2022). Diante disso, propõe-se que:

> ***H3a: Quanto maior a crença explícita na preferência pelo mérito, maior a avaliação de que o processo e o resultado do recrutamento foram justos.***
>
> ***H3b: Quanto maior a crença explícita na existência do mérito, maior a avaliação de que o processo e o resultado do recrutamento foram justos.***
>
> ***H3c: Quanto maior a crença explícita em fatores não meritocráticos, menor a avaliação de que o processo e o resultado do recrutamento foram justos.***

Por fim, na hipótese H4, parte do pressuposto de que a crença na igualdade, enquanto orientação normativa na qual se estabelece que recursos, oportunidades e resultados devam ser distribuídos de forma equitativa, tende a mitigar a apreciação de que processos meritocráticos sejam justos (Davey *et al.*, 1999). Segundo Son Hing *et al.* (2011), essas crenças influenciam julgamentos de legitimidade ao guiar expectativas sobre justiça distributiva. Goya-Tocchetto *et al.* (2024) argumentam que as pessoas tendem a valorizar tanto os processos quanto os resultados, mas nem sempre conseguem estabelecer uma relação clara entre eles. Como consequência, a percepção de justiça associada aos processos e aos resultados meritocráticos acaba sendo reduzida. Dessa forma, é analisado se a valorização da igualdade tende a rejeitar sistemas que privilegiam resultados baseados em desempenho, considerando que diferenças individuais frequentemente refletem desigualdades estruturais. Assim, espera-se que a forte crença explícita na igualdade leve ao julgamento de que o processo seletivo apresentado seja menos justo. Posto isso, hipotetizo que:

> ***H4: Quanto maior a crença explícita na igualdade, menor a avaliação de que o processo e o resultado do recrutamento foram justos.***

4 METODOLOGIA

4.1 Desenho da Pesquisa

Este estudo adota um delineamento transversal com levantamento associado a um estudo de vinheta, combinando uma medida implícita, adaptada do *Affect Misattribution Procedure* (AMP) a qual foi inspirada nos estudos de Payne *et al.* (2005) e Anderen *et al.* (2025), e medidas explicitas, compostas por uma vinheta adaptada de Goya-Tocchetto, *et al.* (2024), pela escala de preferência pelo mérito, PMP (Davey *et al.,* 1999), crença na existência da meritocracia e de fatores estruturais não meritocráticos (Castillo *et al.*, 2023) e crença na igualdade (Atari *et al.*, 2023). Todas as medidas foram adaptadas para o contexto sociocultural brasileiro, buscando adequação linguística e validade de face.

A pesquisa teve como público-alvo cidadãos brasileiros adultos, sem restrição de área de atuação, sendo aplicada por meio de um questionário eletrônico elaborado na plataforma *SoSci Survey* e coletado por meio de contatos e disparos em redes sociais por meio do *Facebook Adds*. O instrumento foi dividido em quatro blocos independentes, compostos por atividades simples e intuitivas, levando em média nove minutos para serem concluídas.

Ao iniciar o questionário, os participantes responderam uma pergunta de checagem linguística, destinada a identificar se compreendiam algum idioma asiático que utiliza ideograma (como chinês, japonês, coreano ou vietnamita). Essa etapa visou garantir que os participantes não atribuíssem significado consciente aos símbolos utilizados na tarefa AMP (Miles *et al.*, 2019).

Após essa pergunta, os dados demográficos foram coletados. Em seguida, os participantes foram expostos à versão adaptada do AMP, denominada S-AMP (*Semantic Affect Misattribution Procedure)*. Em que, frases curtas de no máximo 3 palavras, foram utilizadas como *prime*s semânticos, substituindo as imagens tradicionalmente empregadas no procedimento AMP padrão *(*Anderen *et al.*, 2025). Os *prime*s semânticos com dimensões meritocráticas foram adaptados do estudo de Castillo *et al.* (2023), enquanto as frases de igualdade foram versões adaptadas do estudo de Atari *et al.* (2023). Esses *prime*s foram apresentados antes do alvo (ideograma chinês). A tarefa consistia em avaliar se o participante gostava ou não do símbolo apresentado. Os participantes foram alertados que as frases iriam ser apresentadas antes dos caracteres e as mesmas poderiam afetar suas respostas, e foram instruídos a tentar evitar ser influenciados (Payne *et al.*, 2005). Essa orientação torna mais

provável que as influências sistemáticas dos *prime*s nas avaliações de carácter tenham sido não intencionais e, portanto, resultado de processos automáticos (Miles *et al.*, 2019).

Em cada ensaio do AMP, os entrevistados foram expostos a seguinte sequência temporal: uma pequena cruz de fixação por 150 microssegundos; em seguida apresentação do *prime* por 400ms; exibição do ideograma chines por 75ms com substituição imediata do ideograma por uma imagem estática em preto e branco, que permanecia na tela até que o participante respondesse se gostava ou não do símbolo (ver Figura 1). O próximo item era apresentado logo após o registro da resposta. Pesquisas anteriores argumentam que a duração do *prime* tende a ter pouco impacto nos resultados, enquanto mais tempo o alvo é exibido, menos tendem a ser os efeitos do *prime* (por exemplo, Payne *et al.*, 2005). No total, foram exibidas 10 frases (5 meritocráticas e 5 igualitárias), apresentadas duas vezes cada, resultando em 20 tentativas distribuídas de forma aleatória e mais 3 tentativas práticas para demonstrar como funcionária a atividade.



Figura 1 - Método AMP utilizado no estudo

Na vinheta presente no questionário, tomou-se como inspiração o estudo de Goya-Tocchetto, Kay e Payne (2024), em que foi realizado uma adaptação para o contexto brasileiro. Foi elaborado uma situação de recrutamento para avaliar como os participantes julgam a justiça de um processo seletivo envolvendo dois candidatos com trajetórias socioeconômicas distintas.

Antes da apresentação da vinheta, os participantes receberam uma instrução explícita solicitando que “esquecessem a tarefa anterior” para reduzir qualquer interferência residual do AMP sobre o julgamento da situação.

Quadro 1 - Vinheta utilizada no estudo

Enunciado da questão: Agora esqueça a tarefa anterior e concentre-se nesta nova parte. A próxima pergunta não tem relação com a imagem ou frase mostradas antes. Leia atentamente a situação de contratação de jovens universitários para responder às questões

Recrutamento de Jovens

André e Carlos se dedicaram muito durante a faculdade e conseguiram se formar. Agora, ambos estão concorrendo às mesmas vagas de emprego: uma com salário alto e outra com salário baixo. **Para o cargo com salário mais alto, a empresa está interessada em contratar o candidato mais qualificado tendo como base o desempenho ao longo da trajetória acadêmica e profissional.** Com base nesse critério, André é considerado o candidato ideal: ele teve notas mais altas, participou de diversas atividades extracurriculares e realizou vários estágios. Carlos, por outro lado, não fez estágios durante a faculdade e obteve notas inferiores às de André. Assim, a empresa ofereceu o emprego de **salário mais alto para André** e o de **salário mais baixo para Carlos.**

Sobre os candidatos:

André sempre foi um garoto trabalhador. Cresceu em uma família que tinha dinheiro para comprar o que ele precisava, garantindo que ele frequentasse as melhores escolas. Seus pais sempre passavam tempo brincando com ele enquanto crescia. Quando chegou a hora da faculdade, André pôde ir para as melhores universidades e não precisou se preocupar em trabalhar para pagar seus estudos. Assim, teve tempo para estudar e participar de atividades extracurriculares não remuneradas, importantes para conseguir um emprego após se formar.

Carlos também sempre foi um garoto trabalhador, assim como André. Porém, cresceu em uma família que não tinha dinheiro suficiente para comprar o que ele precisava e garantir que frequentasse as melhores escolas. Seus pais nunca tiveram tempo para brincar com ele enquanto crescia. Quando chegou a hora da faculdade, Carlos não pôde ir para as melhores universidades e precisou trabalhar para pagar seus estudos. Assim, teve que dividir seu tempo entre estudar e trabalhar para conseguir se sustentar e não pôde participar de atividades extracurriculares não remuneradas, importantes para conseguir um emprego após se formar.

Fonte: Adaptado de GOYA-TOCCHETTO, Daniela; KAY, Aaron C.; PAYNE, B. Keith. Can selecting the most qualified candidate be unfair? Learning about socioeconomic advantages and disadvantages reduces the perceived fairness of meritocracy and increases support for socioeconomic diversity initiatives in organizations. ***Journal of Experimental Psychology: General***, 2024.

A vinheta descreveu um processo de recrutamento envolvendo dois jovens, André e Carlos, que concorreram a duas vagas: uma de salário alto e outra de salário baixo. O texto ressaltava que a empresa utilizava critérios meritocráticos, com foco em desempenho acadêmico e experiências profissionais, para decidir qual candidato ocuparia o cargo de maior salário. Com base nesses critérios, André foi selecionado para o cargo mais bem remunerado, enquanto Carlos recebeu a oferta para o cargo de menor salário. A vinheta também fornecia informações sobre o contexto social e educacional dos candidatos (Quadro 1). Ao final da

leitura, os participantes responderam as questões sobre a vinheta, avaliando a justiça do processo seletivo, quanto do resultado da decisão organizacional.

Posto isso, com a finalidade de trazer transparência e consistência para nossa pesquisa, realizamos o pré-registro do estudo na plataforma de ciência aberta denominada *Open Science Framework* (OSF): https://doi.org/10.17605/OSF.IO/XPGMR. Após o pré-registro, realizamos a coleta de dados por meio do questionário online. A nossa 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. Tivemos o cuidado de assegurar o anonimato aos participantes da pesquisa, bem como solicitamos o consentimento de libre participação. Isso possibilitou que estes se sentissem à vontade para manifestarem suas opiniões.

4.2 Dados e amostra

Obtivemos inicialmente 131 respostas ao questionário. Foram excluídos todos os participantes que declararam possuir alguma habilidade de leitura, escrita ou fala em idiomas asiáticos baseados em ideogramas (chinês, japonês, coreano ou vietnamita), uma vez que esse conhecimento poderia interferir diretamente na tarefa do AMP. Ao todo, sete participantes foram removidos da amostra, sendo seis por relatarem conhecimento em japonês e um por relatar conhecimento em coreano, resultando em 124 respostas válidas utilizadas nas análises. Ninguém foi eliminado por falta de atenção, já que responderam corretamente as perguntas de checagem.

A amostra é composta majoritariamente por mulheres, que representam 60% dos participantes (n = 75), com média de idade de 27 anos. Os homens correspondem a 40% da amostra (n = 52), com média de idade de 32 anos, caracterizando um conjunto formado sobretudo por adultos jovens. Em relação ao perfil racial, a maior parte dos respondentes se identificou como branca (53%), seguida por pessoas pardas (29%), pretas (13%) e amarelas ou asiáticas (4%); apenas um participante optou por não declarar sua etnia.

O nível educacional da amostra também se destacou, com predominância de indivíduos com maior acesso à educação formal: 56% declararam estar cursando o ensino superior, 16% possuem graduação completa e outros 16% relataram ter especialização. Quanto à renda familiar, houve maior concentração na faixa entre cinco e dez salários-mínimos, sugerindo um perfil socioeconômico intermediário a elevado. Os participantes residem majoritariamente no

Distrito Federal, que concentrou 77% da amostra (96 respondentes). Apesar disso, a pesquisa contou com abrangência nacional e também internacional, com respostas provenientes de diversos estados brasileiros e quatro participações de fora do país, porém de brasileiros, sendo três do Canadá e um de Portugal. O questionário foi aplicado de forma online, por meio da plataforma *SoSci Survey*, garantindo acessibilidade e padronização na coleta dos dados.

4.3 Variável dependente

Justiça do Processo e do Resultado da Seleção. Neste estudo, a variável dependente foi medida por meio da vinheta apresentada anteriormente. Ela foi operacionalizada a partir do julgamento explícito de justiça em uma situação fictícia de contratação envolvendo dois jovens candidatos de origens socioeconômicas distintas. Após a leitura completa da vinheta, os participantes responderam a um conjunto de itens que avalia (a) a justiça do processo seletivo e (b) a justiça do resultado da contratação. Todas as respostas foram mensuradas em uma escala *Likert* de 6 pontos, variando entre 1 = discordo totalmente e 6 = concordo totalmente, sem ponto médio, para estimular tomada de posição e reduzir respostas neutras (Goya-Tocchetto; Kay; Payne 2024).

A primeira parte da variável dependente avaliou percepções sobre a justiça procedimental, por meio dos seguintes itens: (1) “O processo de contratação foi justo.”; (2) “As regras usadas pela comissão de contratação foram justas.”; (3) “O processo usado pela comissão de contratação para selecionar o candidato foi justo.”; A confiabilidade dos itens foi representada por $\omega = 0{,}91$.

A segunda parte avaliou a justiça distributiva ou do resultado, utilizando os itens: (1) “Foi justo que André tenha conseguido o cargo com salário mais alto.”; (2) “Foi justo que Carlos não tenha conseguido o cargo com salário mais alto.”; (3) “O resultado da contratação de André e Carlos foi justo.”; (4) “André e Carlos tiveram a mesma oportunidade de concorrer à vaga com salário mais alto.” A confiabilidade dos itens foi representada por $\omega = 0{,}89$.

4.4 Variáveis independentes

Neste estudo, as variáveis independentes correspondem a dois conjuntos principais de medidas: (1) as crenças implícitas, avaliadas por meio do método adaptado do AMP, e (2) as crenças explícitas, mensuradas por meio de escalas validadas na literatura sobre meritocracia e

igualdade. Elas consistem em diferenças individuais, cujos valores são utilizados para predizer as avaliações de justiça expressas na vinheta.

4.4.1 Crenças implícitas (AMP)

Conforme descrito no desenho da pesquisa, as crenças implícitas foram medidas por meio da versão semântica do AMP, denominada S-AMP, adaptada a partir de Payne *et al.* (2005; 2010) e Anderen *et al.* (2025). No procedimento, os participantes eram expostos a *prime*s semânticos curtos, de até três palavras, associados a dois construtos centrais, meritocracia e igualdade (consulte tabela 2). Assim, deriva-se duas variáveis independentes implícitas: (1) ***Crença implícita na meritocracia***: proporção de julgamentos positivos atribuídos a símbolos apresentados após *prime*s meritocráticos e (2) C***rença implícita na igualdade***: proporção de julgamentos positivos atribuídos a símbolos apresentados após *prime*s igualitários.

Essas medidas foram utilizadas como preditores das avaliações explícitas de justiça na vinheta, seguindo o pressuposto de que associações automáticas influenciam julgamentos morais e percepções de legitimidade, mesmo sem consciência deliberada.

Quadro 2 - *Primes* semânticos S-AMP

MÉRITO	IGUALDADE
Esforço traz recompensa	Distribuir igualmente
Talento traz recompensa	Ter renda igual
Esforçado merece mais	Todos ganhando igual
Talentosos merecem mais	Possuir os mesmos bens
Dedicação gera sucesso	Compartilhar igual sempre

Seguindo a literatura que emprega o AMP e suas variações, as proporções de respostas positivas em relação a cada um dos grupos de primes foram interpretadas como indicadores diretos da força das associações implícitas ativadas pelos *prime*s. Estudos anteriores demonstram que quanto maior a frequência de respostas positivas aos símbolos neutros após a exposição aos *prime*s, mais intensamente são valorizadas as associações automáticas em favor daquele construto (Cummins; De Houwer, 2019; Miles *et al.,* 2019; Payne *et al.,* 2005; 2010). Assim, maiores proporções de respostas positivas após *prime*s meritocráticos foram

interpretadas como maior sensibilidade implícita à meritocracia, enquanto maiores proporções após *prime*s igualitários foram compreendidas como maior sensibilidade implícita à igualdade. Esse critério de interpretação é empregado em pesquisas de cognição automática.

Foi analisado se a avaliação dos símbolos chineses poderia ter sido influenciada por controle consciente ou por percepção deliberada dos participantes, conforme recomendado por pesquisas anteriores com o AMP (Cummins; De Houwer, 2019; Payne *et al.*, 2005; 2010).

Após a conclusão do S-AMP, foi apresentado duas perguntas relacionadas a influência intencional e não intencional do *prime* na avaliação do símbolo. Na questão de intencionalidade, os participantes foram questionados: (1) "Ao avaliar o símbolo chinês, você levou em conta o conteúdo das frases apresentadas anteriormente, em vez de apenas focar nos símbolos?". Na questão de influência não intencional, o questionamento foi: (2) "Você acha que o conteúdo das frases anteriores pode ter influenciado, mesmo sem intenção, suas avaliações dos símbolos chineses?". Foram apresentadas ambas as questões para todos os participantes (Cummins; De Houwer, 2019). De acordo com Cummins e De Houwer (2019), essa etapa avalia a sensibilidade metacognitiva do participante, isto é, sua capacidade de reconhecer que julgamentos automáticos podem ocorrer sem intenção ou controle consciente.

4.4.2 Crenças explícitas

Existência e preferências relacionadas à meritocracia e a fatores não meritocráticos. Na avaliação de preferência a meritocracia, utilizamos uma adaptação da escalda de percepções e preferências pela meritocracia de Castillo *et al.* (2023). A escala consistia em oito indicadores que foram agrupados em quatro dimensões: existência (meritocrática/não meritocrática) e preferências (meritocrática/não meritocrática). Os oito itens mencionados, ordenados de acordo com as dimensões, são apresentados no quadro 3. Esses oito itens do tipo *Likert* têm cinco alternativas de resposta, variando de "Discordo totalmente" (1) a "Concordo totalmente" (5). A confiabilidade foi realizada separados pelas 4 dimensões, onde existência da meritocracia foi representada por $\alpha = 0,77$; existência de fatores não meritocráticos $\alpha = 0,58$; preferência pelo mérito $\alpha = 0,53$; preferência por fatores não meritocráticos $\alpha = 0,67$.

Quadro 3 - Itens da escala de existência e preferências pela meritocracia.

Componentes	Dimensões	Itens

Existência	Meritocrático	Aqueles que se esforçam mais obtêm recompensas maiores que aqueles que se esforçam menos.
		Aqueles que possuem mais talento recebem recompensas maiores do que aqueles que possuem menos talento.
	Não meritocrático	Quem tem pais ricos consegue prosperar.
		Quem tem bons contatos consegue progredir.
Preferência	Meritocrático	Aqueles que se esforçam mais devem receber recompensas maiores do que aqueles que se esforçam menos.
		Aqueles que possuem mais talento devem receber recompensas maiores do que aqueles que possuem menos talento.
	Não meritocrático	É bom que aqueles que têm pais ricos progridam.
		Não há problema se aqueles que têm bons contatos se destacarem.

Fonte: elaborada pela autora baseado em Castillo *et al.* (2023).

Igualdade. Na avaliação de fundamentos morais de igualdade, utilizou-se uma adaptação do Questionário de Fundamentos Morais–2 (MFQ-2) do estudo de Atari *et al.* (2023). A escala consistia em 6 indicadores agrupados como fundamentos morais de igualdade por Atari *et al.* (2023). Os participantes foram orientados a indicar o quanto cada afirmação o descreve ou suas opiniões. Para isso, foi escolhida essa escala com os itens avaliados em *Likert* de 5 pontos com uma variação representada por (1) "Não me descreve de forma alguma" a (5) "descreve-me extremamente bem". A confiabilidade dos itens foi representada por ω =0.89. Os itens são encontrados no Quadro 4, conforme a seguir:

Quadro 4 - Escala de igualdade (Atari *et al.*, 2023).

1. O mundo seria um lugar melhor se todos ganhassem a mesma quantidade de dinheiro.
2. Nossa sociedade teria menos problemas se as pessoas tivessem a mesma renda.
3. Acredito que todos deveriam receber a mesma quantidade de recursos na vida.
4. Acredito que seria ideal se todos na sociedade tivessem aproximadamente a mesma quantidade de dinheiro
5. Quando as pessoas trabalham juntas em prol de um objetivo comum, elas devem compartilhar as recompensas igualmente, mesmo que algumas tenham se esforçado mais do que outras.
6. Fico chateado quando algumas pessoas têm muito mais dinheiro do que outras em meu país.

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 utilizado uma adaptação da escala original presente em Davey *et al.* (1999). Essa escala traz a aderência aos princípios da justiça distributiva, envolvendo conceitos de igualdade e equidade (Bobocel *et al.*,1998.). Por intermédio dela, é possivel captar as preferências individuais dos participantes pelo mérito como critério de distribuição de resultados. Por isso, foi elaborada essa escala de 7 itens avaliados em *Likert* de

7 pontos com uma variação representada de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. A confiabilidade dos itens foi representada por ω = 0,74. Os itens são encontrados no quadro 5, conforme a seguir:

Quadro 5 - Escala de Preferência pelo Princípio do Mérito (Davey et al.,1999).

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

4.5 Estratégia Analítica

As hipóteses foram testadas por meio de modelos de regressão linear tendo como base o método (*OLS Models*). Como foi evidenciado problemas de heterocedasticidade dos resíduos nos modelos de regressão, que foi avaliado por meio do teste de White, foi utilizado o erro de padrão robusto.

No caso das variáveis explícitas, foi realizada uma análise fatorial exploratória com rotação *Promax* e definição de fatores por meio da análise paralela para verificar as dimensões das escalas de Igualdade, PMP, existência e preferências relacionadas à meritocracia eram unidimensionais.

5 RESULTADOS

5.1 Estatísticas Descritivas e Correlação entre as Variáveis

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis utilizadas no estudo. Considerando primeiro as variáveis dependentes, os dados apontam que os participantes demonstraram uma moderada avaliação do processo como justo (Processo justo = 3.473) e o resultado justo (Resultado justo = 3.53). Esses valores sugerem que, ainda que o recrutamento descrito na vinheta seja formalmente meritocrático, ele não foi amplamente percebido como plenamente justo pelos participantes. No que se refere às medidas implícitas, o percentual médio de ativação afetiva automática positiva indica níveis relativamente altos tanto para o AMP mérito (M = 0,654) quanto para o AMP igualdade (M = 0,690). Esses valores demonstram que os participantes apresentaram sensibilidade automática positiva tanto a estímulos meritocráticos quanto igualitários.

Tabela 1 - Estatísticas Descritivas das Variáveis

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Processo justo	3.473	1.368	1.000	6.000
Resultado justo	3.53	1.391	1.000	6.000
AMP mérito	.654	.234	0.000	1.000
AMP igualdade	.69	.272	0.000	1.000
Mérito preferência (PMP)	5.518	.789	3.000	7.000
Existência mérito	3.012	1.187	1.000	5.000
Não mérito	4.097	.751	2.000	5.000
Igualdade	3.243	1.099	1.000	5.000

Nas medidas explícitas, identifica-se elevada preferência pelo mérito (PMP, M = 5,52), indicando forte adesão normativa à ideia de que recompensas devam ser proporcionais a desempenho. Por outro lado, a crença na existência do mérito (M = 3,01) foi menor do que a crença na não existência de mérito (M = 4,09), sugerindo que, ainda que os participantes valorizem o mérito, reconhecem limitações estruturais que podem impedir sua plena realização. A crença explícita na igualdade apresentou média moderada (M = 3,24), indicando variação considerável entre respondentes.

Quanto ao desvio padrão, observa-se que as variáveis apresentam níveis distintos de dispersão em torno da média, indicando diferentes graus de consenso entre os participantes. As avaliações de justiça do processo (DP = 1,368) e do resultado (DP = 1,391) exibem variação moderada, sugerindo que, embora as percepções se concentrem em níveis medianos de justiça,

há um padrão esperado em julgamentos subjetivos. As medidas implícitas mostraram menor dispersão (AMP mérito DP = 0,234; AMP igualdade DP = 0,272), indicando maior consistência interindividual na ativação dos efeitos afetivos. Já a crença explícita na igualdade (DP = 1,099) e os indicadores de meritocracia exibiram maior variação, especialmente na crença de existência do mérito (DP = 1,187), revelando que estas são crenças mais polarizadas entre os respondentes. Em conjunto, esses resultados mostram que as atitudes implícitas tendem a ser mais homogêneas, enquanto crenças normativas declaradas apresentam maior divergência.

A análise gráfica das ativações implícitas de mérito e igualdade permite observar diferenças relevantes na distribuição dessas variáveis. Como mostrado na Figura 2, a ativação implícita de mérito (AMPmérito) apresenta distribuição concentrada em níveis médios, com maior densidade entre 0,40 e 0,80, indicando que boa parte dos participantes foi moderadamente influenciada pelo *prime* meritocrático. Observa-se ainda menor ocorrência de valores extremos e um padrão relativamente simétrico, sugerindo variação moderada da resposta automática ao mérito. Já a ativação implícita de igualdade (AMPigualdade) exibe densidade mais elevada nos valores altos (acima de 0,60), indicando que o *prime* igualitário provocou respostas automáticas mais intensas na amostra. Esse padrão é reforçado pelo gráfico de dispersão, que mostra tendência positiva geral nos julgamentos atribuídos aos estímulos após o *prime* de igualdade, como apresentado na figura 2.

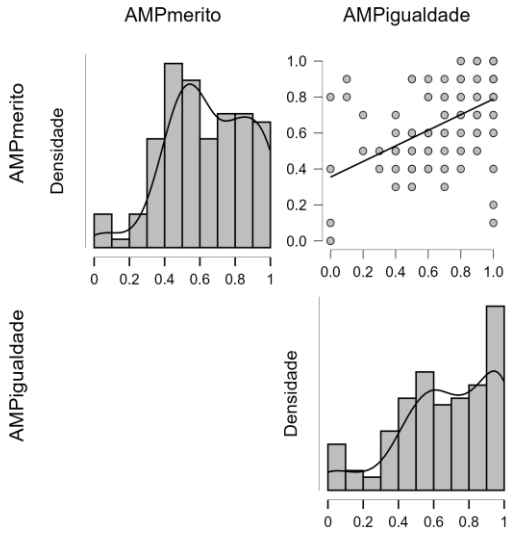


Figura 2 - Distribuição das ativações implícitas

Os boxplots da Figura 3 complementam essas observações ao evidenciar que ambas as ativações possuem amplitudes semelhantes, mas medianas distintas: enquanto a mediana do AMPmerito é próxima a 0,60, a de AMPigualdade se aproxima de 0,70, confirmando maior

ativação média deste segundo *prime*. Além disso, a presença de poucos *outliers* indica consistência nas respostas dos participantes, com pouca variabilidade extrema. Em conjunto, os gráficos sugerem que, embora ambos os *prime*s tenham produzido ativações implícitas relevantes, o *prime* de igualdade gerou reações automáticas mais fortes e mais concentradas em valores altos.

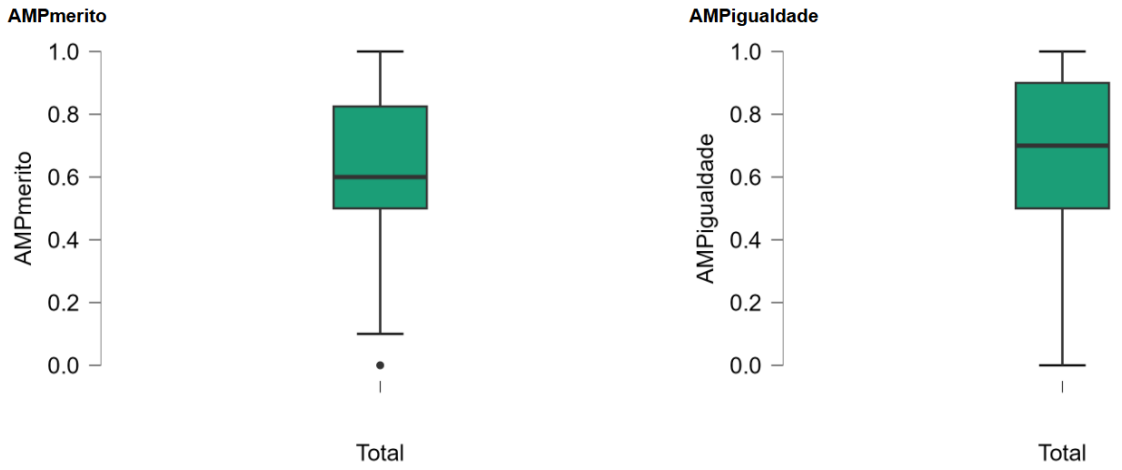


Figura 3 - Boxplots das ativações implícitas de mérito e igualdade

A Figura 4 apresenta o mapa de calor das correlações entre as variáveis do estudo e revelou padrões significativos que contribuem para a compreensão dos fatores associados à justiça distributiva. A maior correlação observada foi entre processo e resultado justo (r = 0,824), indicando que participantes que avaliaram o procedimento como justo também tenderam a considerar o resultado justo. O AMP mérito não apresentou correlação significativa com justiça do processo (r = –0,004) ou com justiça do resultado (r = 0,000), sugerindo que a ativação automática de crenças meritocráticas não influenciou diretamente os julgamentos sobre o recrutamento. Em contraste, o AMP igualdade apresentou correlações negativas moderadas com processo (r = –0,227) e resultado justo (r = –0,233), indicando que quanto maior a sensibilidade automática à igualdade, menor a percepção de justiça do processo seletivo.

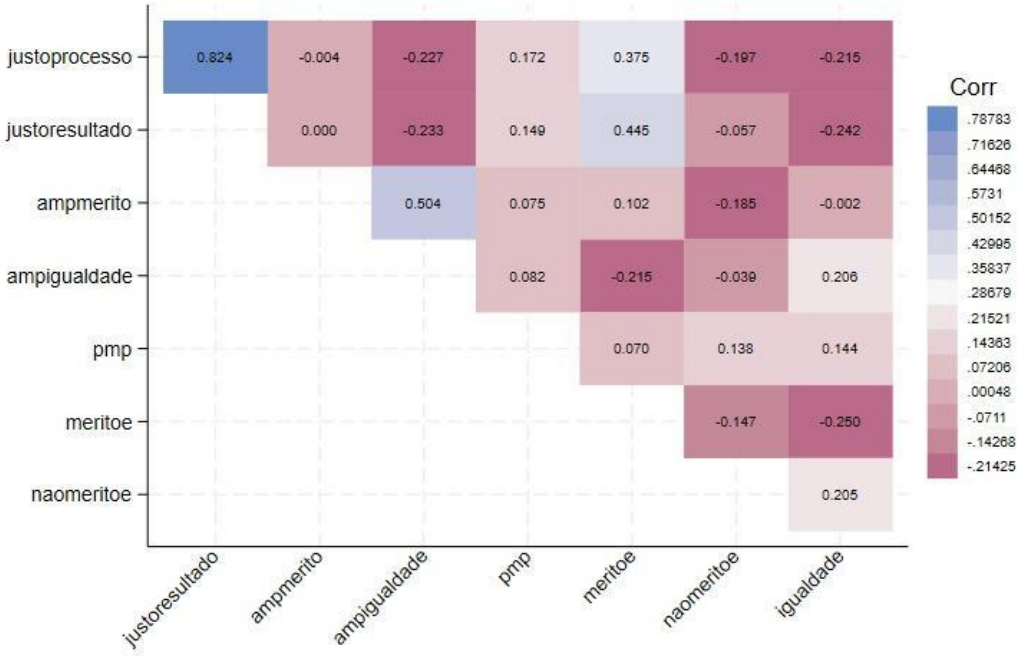


Figura 4 - Mapa de Calor da Matriz de Correlação

A preferência pelo mérito (PMP) apresentou correlação fraca e positiva com justiça do processo (r = 0,172) e resultado justo (r = 0,149). Embora modestas, essas correlações indicam que pessoas que preferem critérios meritocráticos tendem, ainda que levemente, a ver o processo como mais adequado. A crença na existência do mérito apresentou correlações moderadas com justiça do processo (r = 0,445) e justiça do resultado (r = 0,375), isso sugere que os participantes que consideram o sistema justo não necessariamente preferem a meritocracia, mas reconhecem a sua existência. Por outro lado, a crença na não existência do mérito correlacionou-se negativamente, embora de forma fraca, com as avaliações de justiça (r = –0,197 para processo; r = –0,057 para resultado), sugerindo que indivíduos que reconhecem que fatores não meritocráticos influenciam oportunidades tendem a julgar o processo seletivo como menos justo. A variável de igualdade, quando correlacionada com o recrutamento, indica de forma fraca que os participantes que mais acreditam na igualdade tendem a perceber tanto o processo (r = -0,215) quanto os resultados (r = -0,242) como menos justos.

5.2 Teste de Hipóteses

A análise das hipóteses foi conduzida por meio de regressões OLS, estimadas separadamente para os desfechos “processo justo” (Tabela 2) e “resultado justo” (Tabela 3), enquanto os efeitos comparados visualmente estão sintetizados na Figura 5.

No modelo 1 da Tabela 2, os resultados indicam que a crença implícita no mérito não apresentou efeito significativo na percepção de justiça do processo (b = 0.865). Isso indica a ausência de suporte para H1 no critério processo, sugerindo que a simples ativação automática de conteúdo meritocrático não alterou o julgamento procedimental. Por outro lado, a ativação implícita da igualdade apresentou um efeito bastante significativo (b = –1.52, p < .01) mostrando que quanto maior a sensibilidade implícita à igualdade, menor a percepção de que o processo foi justo. Esse resultado, corrobora a hipótese 2 no critério processo, apontando que participantes sensíveis a desigualdades estruturais tendem a julgar processos meritocráticos como injustos.

Nas medidas explicitas, a preferência pelo mérito (PMP) teve um efeito marginalmente significativo (modelo 2, b = .299, p < .1), indicando que indivíduos que valorizam explicitamente o mérito tendem a perceber o processo como mais justo. Esse resultado oferece suporte parcial a H3a. A crença na existência do mérito (modelo 3) apresentou um dos efeitos mais fortes do modelo (b = .432, p < .01), sugerindo que pessoas que acreditam que o mundo funciona de forma meritocrática são mais propensas a julgar o processo como justo. Esse achado apoia parcialmente H3b. Já a crença em fatores não meritocráticos (modelo 4) apresentou efeito negativo significativo (b = –0.358, p < .05), indicando que indivíduos conscientes de injustiças estruturais tendem a avaliar o processo como menos justo, alinhado com a hipótese H3c. Por fim, a crença explícita na igualdade (modelo 5) também apresentou efeito negativo (b = –0.267, p < .05), sugerindo que quanto maior a valorização declarada da igualdade, menos justo o processo é considerado, corroborando H4.

Tabela 2 - Coeficientes das Variáveis no Processo considerado Justo (Modelo OLS)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
AMP mérito	.865					.651
	(.577)					(.59)
AMP igualdade	-1.53***					- 1.317***
	(.473)					(.48)
Preferência pelo		.299*				.37***
Mérito (PMP)		(.152)				(.134)
Existência do mérito			.432***			
			(.97)			
Existência de Fatores				-.358**		
Não Meritocráticos				(.164)		
Igualdade					-.267**	-.238**
					(.119)	(.119)
Constante	3.955***	1.824**	2.173***	4.941***	4.339***	2.688***
	(.339)	(.855)	(.303)	(.671)	(.412)	(.798)
R^2	0.68	.03	.14	.039	.046	.137

Nota: N=124. Erro Padrão entre Parênteses. *** p<.01, **p<05, *p<1

Na tabela 3, a regressão sobre o julgamento do resultado revelou padrões parcialmente similares aos observados para o processo. Nesse contexto, a crença implícita no mérito apresentou um fraco efeito no julgamento do resultado (modelo 1, b = .939, p > .1), representando suporte fraco para H1. Assim como no processo, a ativação automática de mérito não foi suficiente para alterar avaliações de justiça. Por outro lado, novamente, a ativação implícita da igualdade apresentou um efeito bastante significativo (b = –1.59, p < .01) indicando que indivíduos sensíveis a desigualdades estruturais avaliam negativamente o resultado do recrutamento. Esse achado replica o efeito observado no processo e fortalece a validade de H2. Entre as medidas explícitas, a preferência pelo mérito (PMP) não teve efeito significativo no resultado (modelo 2, b = .263), o que não apoia H3a. A crença na existência do mérito (modelo 3) novamente apresentou forte efeito positivo (b = .522, p < .01), indicando que acreditar que o mérito opera de forma justa no mundo, aumenta a percepção de justiça do resultado, reforçando H3b. Já os fatores não meritocráticos (modelo 4) não tiveram efeito significativo sobre o resultado (b = –0.106), não sustentando H3c para esse desfecho. A crença explícita na igualdade (modelo 5), assim como no processo, apresentou efeito negativo significativo (b = –0.306, p < .01), indicando que indivíduos igualitaristas percebem o resultado meritocrático como menos justo, confirmando H4 também para o desfecho resultado.

Tabela 3 - Coeficientes das Variáveis no Resultado considerado Justo (Modelo OLS)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

AMP mérito	.939*					.707
	(.534)					(.534)
AMP igualdade	-1.599***					-1.353***
	(.475)					(.49)
Preferência pelo		.263				.341**
Mérito (PMP)		(.174)				(.155)
Existência mérito			.522***			
			(.095)			
Existência de				-.106		
Fatores Não				(.177)		
Meritocráticos						
Igualdade					-.306***	-.272**
					(.116)	(.115)
Constante	4.018***	2.077**	1.958***	3.964***	4.522****	3.003***
	(.367)	(.983)	(.315)	(.739)	(.4)	(.93)
R^2	.073	.022	.198	.003	.058	.142

Nota: N=124. Erro Padrão entre Parênteses. *** p<.01, **p<05, *p<1

A Figura 5 permite comparar de forma visual os efeitos de cada preditor nos dois desfechos. Observa-se que a crença implícita na igualdade é o preditor mais consistente de ambos os desfechos, com efeitos intensos, corroborando a hipótese H2 de forma robusta. Por outro lado, a crença implícita no mérito teve baixo efeito nos dois modelos, rejeitando a H1 e indicando que a ativação automática de mérito não altera significativamente julgamentos. Nas hipóteses explícitas, a H3a, que postulava efeito da preferência pelo mérito (PMP), refutada parcialmente, já que o PMP foi significativo apenas para o julgamento do processo, mas não para o resultado. A H3b, referente à crença explícita na existência do mérito, foi robustamente confirmada em ambos os modelos, revelando que quanto mais o indivíduo acredita que o mérito realmente opera na sociedade, mais tende a considerar justos tanto o processo quanto o resultado, evidenciando um efeito consistente e de maior magnitude que todas as demais variáveis. Em contraste, a H3c, que previa efeito dos fatores não meritocráticos, foi parcialmente sustentada, houve impacto significativo sobre o julgamento do processo, mas nenhum efeito no julgamento do resultado. Por fim, a H4, que previa que maior endosso explícito da igualdade reduziria as avaliações de justiça, foi confirmada nos dois modelos, indicando que indivíduos que valorizam a igualdade como princípio normativo são mais críticos tanto ao procedimento quanto ao desfecho do cenário meritocrático apresentado.

As colunas 6 das regressões apresentam os modelos que combinam todas as crenças implícitas e explícitas. Os resultados evidenciam que a crença implícita no mérito continua sem impacto, mesmo quando controlada simultaneamente com as demais variáveis. Em contrapartida, a preferência explícita pelo mérito torna-se significativa, sugerindo que sua ausência de efeito nos testes isolados se devia à sobreposição explicativa com outras variáveis.

Já a crença implícita na igualdade mantém um forte impacto, indicando que sua influência não se reduz quando considerados simultaneamente os conteúdos explícitos e automatizados.

De modo geral, esses achados indicam que, as crenças explícitas contribuem para explicar por que indivíduos avaliam o processo e o resultado como justos; contudo, a crença implícita na igualdade adiciona poder explicativo além daquilo que é captado pelas medidas declaradas, continuando a explicar variação nos julgamentos, mesmo quando incluída junto às crenças explícitas. Tanto que o efeito da crença implícita na igualdade é maior tanto para o resultado (F = 3,79 p = 0,05) quanto para o processo (F = 3,88, p = 0,05). Assim, o padrão encontrado indica que processos automáticos associados à igualdade operam de maneira complementar às crenças explícitas, ampliando a compreensão sobre como os participantes julgaram o cenário meritocrático apresentado.

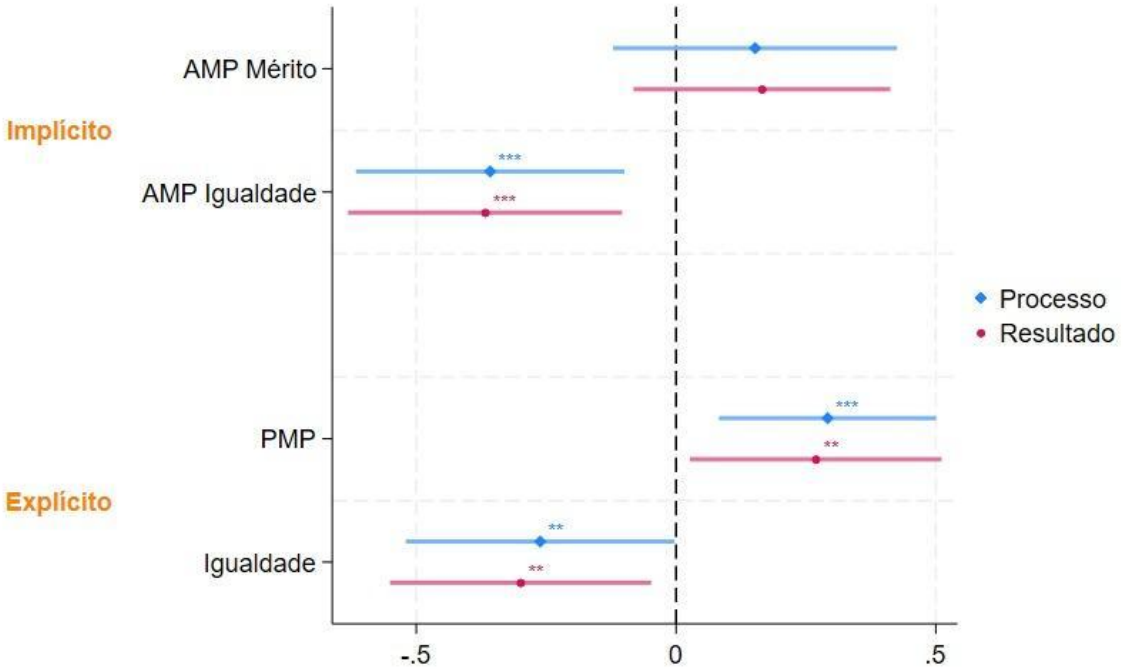


Figura 5 **- Gráfico do coeficiente padronizado das regressões**
Nota: N=124. Erro padrão entre parênteses. *** p<.01, **p<.05, *p<.1

5.3 Rede Monológica entre as Variáveis e Checagem de Viés

Na Figura 6, estão as correlações parciais entre as variáveis por meio de um gráfico de redes psicométricas representando as relações monológicas entre as variáveis. Cada nó representa uma variável e cada conexão entre esses nós representa as correlações parciais

significativas entre eles. A interpretação do diagrama revela três blocos principais: crenças explícitas, crenças implícitas e variáveis demográficas, e suas correlações parciais.

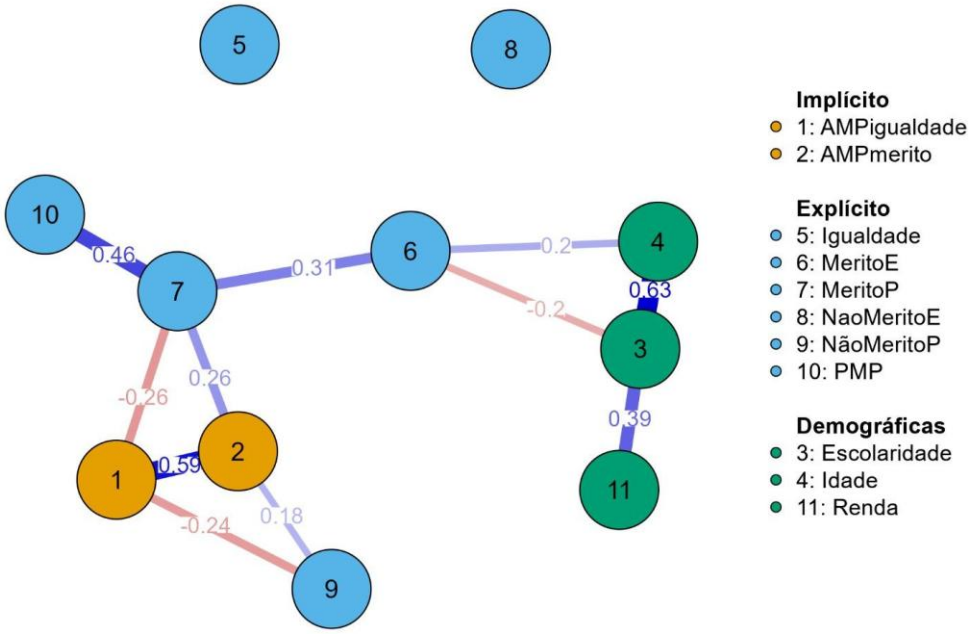


Figura 6 - Diagrama de Redes Psicométricas (Correlações Parciais entre as variáveis)

A partir da análise da rede, verificou-se que a variável "crença na existência do mérito" (6: MeritoE) é a única, dentre as crenças explícitas em meritocracia, que se relaciona diretamente com fatores demográficos. Especificamente, constatou-se uma correlação negativa entre escolaridade e crença na existência do mérito (r = –0,20), indicando que níveis mais elevados de escolaridade se associam a menor aceitação da ideia de que o mérito. Em contraste, observou-se uma correlação positiva entre idade e crença na existência do mérito (r = 0,20), sugerindo que indivíduos mais velhos tendem a acreditar mais fortemente em crenças meritocráticas.

No âmbito das crenças explícitas, a crença na existência do mérito também apresentou relação moderada com a preferência declarada pela meritocracia (7: MeritoP), com correlação de 0,31, de modo que, indivíduos que endossam a crença no mérito demonstram preferência pela meritocracia como princípio organizador das relações sociais. Observou-se ainda que a preferência pelo princípio do mérito (10: PMP) só se associa às demais variáveis por meio da variável MeritoP, evidenciada por uma correlação de 0,46.

Em contraste, duas variáveis explícitas, a crença na igualdade (5: Igualdade) e a crença em fatores não meritocráticos estruturais (8: NaoMeritoE), permaneceram isoladas na rede, sem

correlações significativas com as demais. Esse isolamento sugere que tais crenças não se integram diretamente ao sistema de preferências meritocráticas ou às crenças implícitas.

No que se refere às medidas implícitas obtidas por meio do AMP, verificou-se que estas se relacionam predominantemente às preferências explícitas pelo mérito. Observando que quanto maior a preferência declarada pelo mérito (7: MeritoP), menor a associação implícita com a igualdade (1: AMPigualdade), evidenciando um efeito negativo entre essas dimensões. Além disso, constatou-se que uma maior preferência explícita pelo mérito está vinculada a uma crença implícita mais forte no mérito (2: AMPmerito), indicando consistência entre os julgamentos automáticos e as preferências declaradas.

Outro achado relevante refere-se à variável "preferência por justificativas não meritocráticas" (9: NaoMeritoP). Essa variável apresentou uma relação negativa com a crença implícita em igualdade (1: AMPigualdade) e positiva com a crença implícita no mérito (2: AMPmerito), e não apresenta correlação com qualquer variável explícita. Esse padrão sugere que as justificativas não meritocráticas operam de maneira autônoma no nível explícito, mas ainda influenciam associações automáticas capturadas pelo AMP.

Para realizar a checagem do viés AMP, foram realizados dois testes *T* independentes (com ajuste de Welch) para verificar se as ativações implícitas medida pelo AMP poderiam estar contaminadas por processos de resposta conscientes, conforme recomendado por Payne *et al.* (2005; 2010) e Cummins e De Houwer (2019). Essa checagem é fundamental, pois o AMP pressupõe que o julgamento do símbolo neutro reflita associações afetivas automáticas, e não raciocínio deliberado. Na primeira questão sobre intencionalidade onde os participantes foram questionados: (1) "Ao avaliar o símbolo chinês, você levou em conta o conteúdo das frases apresentadas anteriormente, em vez de apenas focar nos símbolos?". Os resultados mostram diferença significativa entre os grupos: Participantes que acreditam ter sido influenciados conscientemente pelo *prime* apresentaram médias mais altas de AMP mérito (AMPmerito M= 0.743). Como o AMP deve captar julgamentos automáticos e não deliberados, esse resultado indica que há um viés de intencionalidade moderado especificamente para o construto de mérito. Isso sugere que, no caso do mérito, parte da ativação atribuída pelo AMP pode ter sido influenciada por um processamento mais consciente das frases.

No entanto, não houve diferença significativa entre os grupos no AMP Igualdade (AMPigualdade M= 0,600). Isso indica que, para igualdade, a ativação implícita não parece ter sido influenciada por processamento deliberado. Ou seja, as respostas refletem

predominantemente processos automáticos, como esperado pelo AMP. Os dados são encontrados na tabela 4, conforme a seguir:

Tabela 4 - Checagem de viés de intencionalidade

Independent Sample T-Test						
	T	df	P	Cohen's d	SE Cohen's d	
AMPMerito	3.242	80.34	.002	0.617	0.196	
AMPIgualdade	1.205	76.99	.232	0.231	0.187	
Nota: Weich's t-test						
Descriptives						
Groups descriptives						
	Group	N	Mean	SD	SE	Coeficient of variation
AMPMerito	Sim	47	0.743	0.267	0.037	0.346
	Não	77	0.600	0.202	0.023	0.337
AMPIgualdade	Sim	47	0.730	0.319	0.047	0.437
	Não	77	0.665	0.237	0.027	0.357

Na questão de influência não intencional, o questionamento foi: (2) "Você acha que o conteúdo das frases anteriores pode ter influenciado, mesmo sem intenção, suas avaliações dos símbolos chineses?". Nenhuma das comparações foi significativa. Isso indica que a crença subjetiva de influência não intencional não está associada a mudanças nas médias do AMP. Esse padrão confirma a premissa do AMP de que as ativações capturadas são automáticas, estáveis e não refletidas (Payne *et al.*, 2010). Os itens são encontrados na tabela 5.

Tabela 5 - Checagem de viés de não intencionalidade

Independent Samples T-Test						
	T	df	P	Cohen's d	SE Cohen's d	
AMPMerito	0.794	119.5	.429	0.143	0.180	
AMPIgualdade	1.184	117,4	.239	0.214	0.181	
Nota: Weich's t-test						
Descriptives						
	Group	N	Mean	SD	SE	Coeficient of variation
AMPMerito	Sim	66	0.670	0.233	0.029	0.347
	Não	58	0.636	0.236	0.031	0.371
AMPIgualdade	Sim	66	0.717	0.262	0.032	0.366
	Não	58	0.659	0.281	0.037	0.427

6 DISCUSSÃO

O presente estudo buscou investigar como crenças implícitas e explícitas em meritocracia e igualdade influenciam os julgamentos de justiça acerca de um processo seletivo meritocrático envolvendo candidatos com trajetórias socioeconômicas desiguais. Os resultados contribuem significativamente para ampliar o debate sobre meritocracia e igualdade, trazendo novas perspectivas para a literatura existente. O estudo traz inovação ao realizar a comparação entre ativações implícita e explicita a respeito das crenças meritocráticas e igualitárias, algo ainda pouco explorado na literatura, bem como, análise de julgamentos sociais em processos organizacionais.

Foi possível observar que nem todas as relações e hipóteses apontadas foram corroboradas conforme esperado. No âmbito das crenças implícitas, foi identificado que a ativação automática de crenças meritocráticas em julgamentos sociais, explorado em literaturas (Madeira *et al.*, 2019; McCoy; Major, 2007) apresentou efeitos limitados sobre os julgamentos de justiça. Embora tenha apresentado um efeito fraco sobre o julgamento do resultado, não houve influência significativa sobre a percepção de justiça do processo seletivo, o que leva a não confirmação da hipótese H1 em sua totalidade. Em contrapartida, a Hipótese H2, que afirmava que a crença implícita na igualdade reduziria a percepção de justiça, foi fortemente corroborada em ambos os modelos. Os resultados demonstraram que quanto maior a ativação implícita da igualdade, menores foram as avaliações de justiça tanto do processo quanto do resultado, reforçando a ideia de que valores igualitários ativados automaticamente tornam os indivíduos mais críticos diante de desigualdades previamente justificadas por critérios meritocráticos. Uma possível explicação para esse padrão é que a meritocracia, por ser amplamente disseminada no discurso social, educacional e organizacional, constitui uma crença frequentemente afirmada de forma explícita pelos indivíduos (McCoy; Major, 2007; Son Hing *et al.*, 2011). Assim, por ser uma norma ideológica dominante, sua ativação automática tende a gerar menor instabilidade e, consequentemente, menor sensibilidade em tarefas implícitas. Por outro lado, a igualdade, embora valorizada normativamente, não ocupa o mesmo espaço estruturante na ideologia dominante, sendo menos evidenciada e menos integrada aos esquemas cognitivos automáticos dos indivíduos.

Os resultados dos modelos de regressão indicam também que as crenças explícitas exerceram maior influência sobre os julgamentos de justiça do que as crenças implícitas. A

Hipótese H3a, que previa que a preferência pelo mérito (PMP) aumentaria a percepção de justiça, foi corroborada apenas no modelo do processo, indicando um efeito fraco, e rejeitada no julgamento do resultado. Isso sugere que a preferência declarada pelo mérito pode influenciar a forma como indivíduos avaliam procedimentos, mas não necessariamente seus desfechos, especialmente quando desigualdades estruturais são salientes (Davey *et al.*, 1999; Son Hing *et al.*, 2011). A crença explícita na existência do mérito se mostrou a variável com maior efeito entre todas as medidas explícitas, apresentando forte associação com a percepção tanto do processo quanto do resultado como justos. Esse padrão indica que pessoas que acreditam que o mérito realmente opera como mecanismo de distribuição social tendem a validar decisões meritocráticas, independentemente das desigualdades prévias entre os candidatos, corroborando amplamente nossa hipótese H3b. Esse achado reforça a literatura que indica que crenças meritocráticas explícitas funcionam como mecanismos de legitimação do sistema social (Jost *et al.*, 2004; McCoy; Major, 2007; Son Hing *et al.*, 2011). Ou seja, quanto mais o indivíduo acredita que o funcionamento da sociedade é guiado pelo mérito, mais ele tende a aceitar disparidades como legítimas, mesmo quando exposto a informações sobre desigualdade estrutural.

A avaliação da crença em fatores não meritocráticos mostrou um efeito negativo e significativo apenas sobre a percepção do processo, mas não sobre o julgamento do resultado. Isso sugere que indivíduos sensíveis a fatores estruturais tendem a questionar mais a forma pela qual o processo é conduzido, embora não discordem necessariamente do desfecho final. Consequentemente, H3c foi corroborada parcialmente, ao demonstrar que a percepção de injustiça se concentra mais na forma como o processo é conduzido do que na legitimidade dos resultados alcançados. Para esse grupo, evidencia-se haver uma demanda por mudança nos procedimentos, o que revela uma sensibilidade maior às desigualdades estruturais e à necessidade de correções institucionais. Contudo, mesmo diante dessa crítica, não se observa a crença de que os indivíduos que obtiveram êxito por esforço próprio tenham burlado o sistema ou sejam desmerecedores da conquista. Essa interpretação sugere que, embora haja uma percepção de injustiça sistêmica, se mantém a valorização do esforço individual como critério legítimo de reconhecimento. Tal achado relaciona com estudos que apontam para a existência de duas dimensões na avaliação da justiça: a justiça procedimental, relacionada à forma como decisões são tomadas, e a justiça distributiva, ligada aos resultados obtidos. Nesse caso, a justiça

procedimental é questionada, enquanto a justiça distributiva permanece relativamente preservada (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999; Rai; Fiske, 2011).

Por outro lado, a H4 foi totalmente corroborada. Indivíduos que endossam valores igualitários de forma explícita avaliaram tanto o processo quanto o resultado como menos justos. Esse resultado está alinhado à literatura de justiça distributiva (Bobocel *et al.*, 1998; Davey *et al.*, 1999), indicando que a crença na igualdade funciona como uma perspectiva crítica, levando julgamentos sobre sistemas que produzem desigualdade, mesmo quando as regras são formalmente meritocráticas.

Além dos testes das hipóteses principais, outros resultados fornecem evidências sobre como crenças em meritocracia e igualdade se vinculam na formação de julgamentos sociais. As estatísticas descritivas apontaram que os participantes, apesar de reconhecerem desigualdades estruturais na narrativa da vinheta, tendem a avaliar o processo e o resultado como moderadamente justos. As médias altas nas escalas de preferência pelo mérito (PMP) e crença na existência do mérito reforçam o argumento de Son Hing *et al.* (2011) de que o princípio meritocrático permanece como referência normativa dominante, ainda que em cenários de clara desigualdade.

6.1 Implicações Teóricas e Práticas

A análise das variáveis implícitas revelou padrões informativos. O AMP indicou maior ativação afetiva positiva tanto para frases meritocráticas quanto igualitárias, mas com leve dominância de respostas positivas diante dos *prime*s de igualdade. No que diz respeito à checagem de viés do AMP, observou-se que participantes que relataram ter sido influenciados intencionalmente pelos *prime*s apresentaram maior média de ativação implícita meritocrática, mas tal relação não se repetiu para igualdade. Isso indica que, quando a influência é percebida conscientemente, ela ocorre principalmente no conteúdo meritocrático, possivelmente porque expressões de mérito fazem parte do senso comum normativo e são mais facilmente identificáveis (McCoy; Major, 2007). Já para a influência não intencional, nenhuma relação significativa foi observada, padrão consistente com Payne *et al.* (2005, 2010), que destacam que o AMP capta processos automáticos que não dependem da consciência do participante.

Um dos principais avanços teórico-metodológicos deste estudo foi a aplicação inédita do S-AMP semântico para avaliar crenças moralmente sancionadas, como meritocracia e igualdade. Enquanto a literatura tradicional utiliza o AMP para medir atitudes afetivas gerais

(Payne *et al.,* 2005; Miles *et al.,* 2019), este trabalho demonstra que o procedimento pode capturar também associações automáticas relacionadas a crenças normativas, algo ainda não documentado empiricamente. Essa contribuição é especialmente relevante porque crenças são tradicionalmente avaliadas apenas por medidas explícitas, suscetíveis a desejabilidade social e controle deliberado. Ao mostrar que o S-AMP responde de maneira sistemática a proposições ideológicas breves, mesmo quando os participantes são instruídos a ignorá-las, o estudo evidencia que valores morais amplamente difundidos, como igualdade, podem operar em nível não declarativo, moldando avaliações de justiça de forma automática.

A análise de rede ampliou essas interpretações ao mostrar que a crença na existência do mérito foi a única variável de crença explicitamente conectada a fatores demográficos. Especificamente, maior escolaridade reduz a crença na existência do mérito, enquanto maior idade a intensifica. Esse achado sugere que a escolaridade pode expor indivíduos a discussões críticas sobre desigualdade estrutural, relativizando a ideia de mérito puro, enquanto a idade pode reforçar narrativas tradicionais de esforço individual. A correlação entre existência do mérito e preferência pelo mérito reforça o padrão de que quem acredita que o mundo já funciona por mérito também tende a preferir que continue funcionando assim (Castillo *et al.*, 2023)

Outro achado relevante diz respeito à relação entre crenças explícitas e implícitas: participantes que preferem fortemente o mérito apresentaram menor ativação implícita de igualdade e maior ativação implícita de meritocracia. Isso demonstra uma consistência interna entre crenças declaradas e padrões afetivos automáticos, alinhada ao modelo de justificação do sistema (Jost, Banaji e Nosek, 2004). Por outro lado, crenças em fatores não meritocráticos se mostraram negativamente associadas à ativação implícita de igualdade e positivamente associadas à ativação implícita de mérito, um resultado inesperado, que sugere possíveis tensões internas entre reconhecer desigualdades estruturais e responder afetivamente a estímulos meritocráticos.

Por fim, a análise da rede também demonstrou que as crenças explícitas na igualdade e nos fatores estruturais ficaram estruturalmente isoladas, não apresentando correlação significativa com variáveis demográficas. Isso sugere que tais crenças não derivam diretamente de atributos individuais como idade ou escolaridade, mas parecem elevar de um posicionamento moral ou ideológico mais estável, consistente com os fundamentos morais de igualdade descritos por Atari *et al.* (2023).

6.2 Limitações e Sugestão para Estudos Futuros

Apesar dos resultados alcançados, este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas ao interpretar os achados. Em primeiro lugar, a amostra concentrada majoritariamente no Distrito Federal limita a generalização dos resultados para a população brasileira. Além disso, embora tenha-se incluído duas perguntas de checagem sobre influência intencional e não intencional dos *prime*s, essa estratégia é limitada. Conforme argumentam Payne *et al.* (2010), avaliações implícitas exigem um controle sistemático da consciência do *prime* ao longo do procedimento, e não apenas ao final da tarefa. De forma semelhante, Miles *et al.* (2019) destacam a importância de monitorar processualmente se o participante percebe, antecipa ou tenta corrigir a influência automática dos estímulos durante a execução do AMP. Assim, a ausência de uma avaliação processual contínua que verifique, etapa por etapa, o grau de consciência, esforço deliberado e possíveis estratégias compensatórias, constitui a principal limitação metodológica deste estudo.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomendo ampliar a diversidade da amostra, incluindo participantes de diferentes regiões, faixas etárias e níveis socioeconômicos, o que pode aumentar a validade externa dos achados. Além disso, sugiro incorporar abordagens recomendadas por Payne *et al.* (2010) e Miles *et al*. (2019), como medidas processuais de monitoramento da consciência do *prime* e estratégias que permitam identificar tentativas de controle deliberado durante o S-AMP. Estudos futuros também podem testar variações do procedimento, manipulando tempos de exposição, ampliando o conjunto de estímulos semânticos ou combinando o S-AMP com outras técnicas de mensuração implícita, a fim de aprimorar a sensibilidade às respostas automáticas. Essas melhorias podem fortalecer a precisão do método e aprofundar a compreensão sobre como crenças implícitas e explícitas influenciam julgamentos de justiça em contextos meritocráticos.

Além disso, os resultados indicaram que as crenças explícitas, especialmente a crença na existência do mérito, exerceram efeitos mais fortes e consistentes do que as crenças implícitas, enquanto a ativação implícita da igualdade foi o único preditor automático relevante. Assim, estudos futuros devem investigar por que o componente explícito da meritocracia opera mais intensamente do que o componente implícito da igualdade. Uma explicação possível é que a meritocracia funciona como uma ideologia legitimadora, amplamente reforçada no ambiente educacional, familiar e organizacional, tornando-se cognitivamente acessível e socialmente

desejável. Em contraste, a igualdade, embora moralmente valorizada, pode operar mais sutilmente, modulando percepções automáticas, mas com menor peso nas avaliações conscientes. Investigações que combinem manipulações experimentais, medidas implícitas processuais e análises comparativas entre diferentes grupos sociais podem esclarecer como e por que esses dois níveis de crença se diferenciam em força explicativa.

7 CONCLUSÃO

À guisa de conclusão, os resultados deste estudo evidenciam que crenças implícitas e explícitas em meritocracia e igualdade influenciam de forma distinta os julgamentos de justiça em um processo seletivo meritocrático com candidatos socialmente desiguais. De modo geral, observa-se que as crenças explícitas, sobretudo a crença na existência do mérito e a crença declarada na igualdade, exerceram maior peso do que as crenças implícitas, reforçando o que a literatura aponta sobre o papel das convicções conscientes na forma como avaliamos justiça e distribuição (Bobocel *et al.*, 1998; Son Hing *et al.*, 2011). Por outro lado, apenas a igualdade implícita apresentou efeitos consistentes, sugerindo que esse princípio opera de forma mais automática em contextos de julgamento competitivo, enquanto a meritocracia, amplamente difundida no discurso social brasileiro, tende a manifestar de maneira mais deliberada. As análises também demonstraram que reconhecer a existência de fatores não meritocráticos reduz a percepção de justiça procedimental, reforçando que informações sobre desigualdades estruturais ajustam a interpretação das decisões meritocráticas (Goya-Tocchetto *et al.*, 2024; Mijs, 2022). Assim, o estudo contribui para o entendimento de como diferentes formas de crença, automáticas e declaradas, moldam percepções de justiça em contextos organizacionais, ressaltando a necessidade de aprofundar investigações sobre mecanismos cognitivos e morais que sustentam a adesão ao mérito e à igualdade.

REFERÊNCIAS

ATARI, M; HAIDT, J; GRAHAM, J; KOLEVA, S; STEVENS, ST; DEHGHANI, M. Morality beyond the WEIRD: how the nomological network of morality varies across cultures. **Journal of Personality and Social Psychology**, *v.* 125, n. 5, p. 1157–88, 2023. https://doi.org/10.1037/pspp0000470.

ANDERSEN, Henrik Kenneth; MAYERL, Jochen; SCHLÜTER, Elmar. Implicit discriminatory attitudes in surveys: validation of the semantic affect misattribution procedure for dealing with social desirability in surveys. **Quality & Quantity**, v. 59, p. 3159–3185, 2025. https://doi.org/10.1007/s11135-025-02111-z

BAR-ANAN, Yoav; NOSEK, Brian A. Reporting intentional rating of the *prime*s predicts priming effects in the affective misattribution procedure. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 38, n. 9, p. 1194-1208, 2012. https://doi.org/10.1177/0146167212446835

BARBOSA, L. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 3, p. 58-102, 2014. https://doi.org/10.21874/rsp.v47i3.396

BARBOSA, Lívia. **Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas**. 4ª edição. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

BARGH, J.A. Conditional automaticity: varieties of automatic influence in social perception and cognition. **Unintended Thought**, v. 3, p. 51–69, 1989.

BOBOCEL, D. R., Son Hing, L. S., DAVEY, L. M., Stanley, D. J., & ZANNA, M. P. Justice-based opposition to social policies: Is it genuine? **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 75, n. 3, 653-669, 1998. https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.653

CAMERON, CD, PAYNE, BK, SINNOTT-ARMSTRONG, W., SCHEFFER, JA, & INZLICHT, M. Implicit moral evaluations: A multinomial modeling approach. **Cognition**, v. 158, p. 224-241, 2017. https://doi.org/10.1016/j.cognition.2016.10.013

CASTILLA, Emilio J. Gender, race, and meritocracy in organizational careers. **American journal of sociology**, v. 113, n. 6, p. 1479-1526, 2008. https://doi.org/10.1086/588738

CASTILLA, Emilio J.; BENARD, Stephen. The paradox of meritocracy in organizations. **Administrative Science Quarterly**, v. 55, n. 4, p. 543-676, 2010 https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543

CASTILLO, Juan Carlos et al. A multidimensional approach for measuring meritocratic beliefs: Advantages, limitations and alternatives to the ISSP social inequality survey. **International Journal of Sociology**, v. 53, n. 6, p. 448-472, 2023. https://doi.org/10.1080/00207659.2023.2274712

DAUMEYER, Natalie M.; ONYEADOR, Ivuoma N.; BROWN, Xanni; RICHESON, Jennifer A. Consequências de atribuir discriminação a preconceitos implícitos versus explícitos. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 84, p. 103812, 2019. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.04.010 .

DAVEY, L. M.; BOBOCEL, D. R.; SON HING, L. S.; ZANNA, M. P. Preference for the Merit Principle Scale: An individual difference measure of distributive justice preferences. **Social Justice Research**, v. 12, 223–240, 1999. https://doi.org/10.1023/A:1022148418210

FERREIRA, Daniel Victor de Souza; ROSSONI, Luciano; OLIVEIRA, Cintia Rodrigues de. Considerando os Modos Declarativos e Não Declarativos da Cultura Policial Militar. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 17, n. 1, 2025. https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4934915

DEUTSCH, Morton. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? **Journal of Social Issues**, v. 31, n. 3, p. 137-149, 1975. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x

GOVORUN, Olesya; PAYNE, B. Keith. Ego—depletion and prejudice: Separating automatic and controlled components. **Social Cognition**, v. 24, n. 2, p. 111-136, 2006. https://doi.org/10.1521/soco.2006.24.2.111

GOYA-TOCCHETTO, Daniela; KAY, Aaron C.; PAYNE, B. Keith. Can selecting the most qualified candidate be unfair? Learning about socioeconomic advantages and disadvantages reduces the perceived fairness of meritocracy and increases support for socioeconomic diversity initiatives in organizations. **Journal of Experimental Psychology: General**, 2024. https://doi.org/10.1037/xge0001525

GREENWALD, Anthony G.; BANAJI, Mahzarin R. Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. **Psychological review**, v. 102, n. 1, p. 4, 1995. https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4

JOST, John T.; BANAJI, Mahzarin R.; NOSEK, Brian A. A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. **Political Psychology**, v. 25, n. 6, p. 881-919, 2004. https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x

LIMA, Marcus Eugênio O.; MACHADO, Caliandra; ÁVILA, Josele; LIMA, Carolina; VALA, Jorge. Normas sociais e preconceito: o impacto da igualdade e da competição no preconceito automático contra os negros. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 19, p. 309-319, 2006. https://doi.org/10.1590/S0102-79722006000200018

MADEIRA, Ana Filipa; LOPES, Rui C.; DOVIDIO, John F.; FREITAS, Gonçalo; MASCARENHAS, Mafalda F. Primes and consequences: A systematic review of meritocracy in intergroup relations. **Frontiers in Psychology**, v. 10, 2019. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02007

MAJOR, Brenda et al. Perceiving personal discrimination: the role of group status and legitimizing ideology. **Journal of personality and social psychology**, v. 82, n. 3, p. 269, 2002. https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.3.269

MCCOY, Shannon K.; MAJOR, Brenda. Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 43, n. 3, p. 341-351, 2007. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.04.009

MIJS, J. J. B.; DAENEKINDT, S.; DE KOSTER, W.; VAN DER WAAL, J. Belief in meritocracy reexamined: Scrutinizing the role of subjective social mobility. **Social Psychology Quarterly**, 85(2), 131–141, 2022. https://doi.org/10.1177/01902725211063818

MILES, Andrew; CHARRON-CHÉNIER, Raphaël; SCHLEIFER, Cyrus. Measuring automatic cognition: Advancing dual-process research in sociology. **American Sociological Review**, v. 84, n. 2, p. 308-333, 2019. https://doi.org/10.1177/0003122419832497

MILES, Andrew; BRETT, Gordon; KHAN, Salwa; SAMIM, Yagana. Testing. Models of Cognition and Action Using Response Conflict and Multinomial Processing Tree Models. **Sociological Science**, v. 10, p. 118-149, 2023. http://dx.doi.org/10.15195/v10.a4

MUN, Eunmi; KODAMA, Naomi. Meritocracy at Work?: Merit-Based Reward Systems and Gender Wage Inequality. **Social Forces,** v. 100, n. 4, p. 1561-1591, 2022. https://doi.org/10.1093/sf/soab083

MURPHY, Sheila T.; ZAJONC, Robert B. Affect, cognition, and awareness: affective priming with optimal and suboptimal stimulus exposures. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 64, n. 5, p. 723, 1993. https://doi.org/10.1037//0022-3514.64.5.723

PAYNE, B. K.; HALL, D. L.; CAMERON, C. D.; BISHARA, A. J. A process model of affect misattribution. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 36, n. 10, p. 1397-1408, 2010. https://doi.org/10.1177/0146167210383440

PAYNE, B. K.; CHEGN, C. M.; GOVORUN, O.; STEWART, B. D. An Inkblot for Attitudes: Affect Misattribution as Implicit Measurement. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 89, n. 3, p. 277, 2005. https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.3.277

RAI, Tage Shakti; FISKE, Alan Page. Moral psychology is relationship regulation: moral motives for unity, hierarchy, equality, and proportionality. **Psychological review**, v. 118, n. 1, p. 57, 2011. https://doi.org/10.1037/a0021867

SANDEL, M. J. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** Rio de Janeiro: José Olympio, 2020.

SON HING, L. S.; BOBOCEL, D. R.; ZANNA, M. P.; GARCIA, D. M.; GEE, S. S; ORAZIETTI, K. The merit of meritocracy. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 101, n. 3, p. 433-450, 2011. https://doi.org/10.1037/a0024618

TREVISAN, F.; RUSCONI, P.; HANNA, P.; HEGARTY, P. Psychologising meritocracy: a historical account of its many guises. **Theory & Psychology**, v. 32, n 2, p. 221-242, 2022. https://doi.org/10.1177/09593543211057098

YOUNG M. **The Rise of the Meritocracy.** 1th edition. Mitcham, Victoria: Penguin Books, 1958.