



ISPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**DISCRIMINAÇÃO EM PRÉ-SELEÇÃO:
IMAGEM OU COMPETÊNCIAS?**

VANDA ALEXANDRA RAMOS GARÇÃO CALDEIRA

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2015

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de
Prof. Doutor Francisco Cesário apresentada no ISPA –
Instituto Universitário para obtenção de grau de
Mestre na especialidade de Psicologia Social e das
Organizações.

DEDICATÓRIA

*“Saudade é sentir que existe
o que não existe mais”*

Pablo Neruda

A ti, minha “pincesa” da mana

AGRADECIMENTOS

Embora não existam palavras suficientemente justas para conseguir demonstrar a minha profunda gratidão, contudo, nada me impede de o tentar fazer com toda a minha humildade e reconhecimento. Por essa razão, quero agradecer à minha família por ser o meu rochedo, o meu leme e a minha âncora, não apenas em tempos de tempestade, mas também em tempos de acalmia. A vocês, que estiveram sempre lá quando mais precisei de vocês a nível pessoal em tempos bem sensíveis da minha vida. Por estarem ao meu lado nesta minha caminhada académica que só a mim me pertence, sem nunca me deixarem, sem nunca duvidarem de mim, dando-me sempre muita força e uma palavra amiga quando precisei.

A vocês tudo devo, pois foram vocês que pintaram ao longo dos anos e com tanta beleza, esta “tábua rasa” que hoje bem conhecem, tornando-me na pessoa que sou hoje com enorme orgulho. A vocês, devo a conquista de mais uma importante etapa superada na minha vida, pois nós somos todos uma equipa, e conforme vos disse uma vez, uma equipa sem o seu treinador não é nada.

Os meus mais sinceros agradecimentos ao Professor Doutor Francisco Cesário, assim como ao Professor Bruno Soares, pela incansável disponibilidade manifestada para orientar este trabalho, pela revisão crítica e construtiva do texto, pelos profícuos esclarecimentos e sugestões, e o interesse evidenciado ao longo da realização da minha dissertação de mestrado.

Quero aqui também manifestar os meus maiores agradecimentos à Professora Ana Moreira, pela sua inestimável disponibilidade, todo o seu apoio e especial dedicação, que de uma forma verdadeiramente entusiasta e sempre muito amável, conseguiu incrementar ainda mais a minha motivação para a realização da presente dissertação.

Aos meus colegas e amigos, quero aqui deixar igualmente expressa a minha profunda gratidão pela amizade de todos e pelo espírito de entreajuda, assim como pelas constantes e valiosas palavras de incentivo tantas e tantas vezes reiteradas por todos.

Por último, mas não menos importante, deixo também aqui os meus sinceros agradecimentos a todos os participantes que contribuíram para a recolha dos dados necessários, os quais foram indispensáveis para a realização deste estudo.

A vocês, o meu profundo obrigada!

RESUMO

O presente estudo pretende verificar se uma determinada característica não relevante para o desempenho de uma função específica (candidato fisicamente atraente ou não), tem influência na decisão final tomada pelo profissional responsável pela seleção, o que a suceder, traduz desse modo a um ato de discriminação.

O estudo contou com uma amostra de 60 participantes, sendo 30 estudantes de psicologia organizacional e 30 profissionais de Recursos Humanos pertencentes à população portuguesa. Desta forma, os participantes deste estudo teriam de avaliar 4 candidatos (duas mulheres e dois homens, sendo que uma tinha maior atratividade, outra menor atratividade e o mesmo acontece no que respeita aos homens, um com maior atratividade e outro com menor atratividade) que lhes eram apresentados através dos respetivos *curricula* (fictícios) indicando qual seria mais e menos adequado para ser selecionado para uma entrevista de emprego correspondente ao anúncio de emprego igualmente prestado aos mesmos sendo este também fictício.

Os resultados mostraram que os candidatos com maior atratividade são os preferencialmente escolhidos ao invés dos candidatos com menor atratividade, o que sugere a existência de discriminação.

Palavras-chave: Atratividade Facial, Pré-Seleção de Pessoas, Discriminação.

ABSTRACT

The present study intends to verify if a specific characteristic non-relevant to perform in a specific job (for instance, if the candidate is physically attractive or not) plays a role in the final decision of the person responsible for the selection, and if so, that will translate into an act of discrimination.

The study gathered a sample of 60 participants, 30 students of Organizational Psychology and 30 Human Resources professionals, belonging to the Portuguese population. The participants in the study had to evaluate 4 candidates (two women and two men, being one more attractive than the other, as it was for the men, being one more attractive than the other) who were presented to them by their *curricula* (fictional) indicating which one would be more suited to be selected for a job interview related to the job ad also given and also fictitious.

The results showed that the more attractive candidates are preferably chosen contrary to those less attractive candidates, which suggests the existence of discrimination.

Keywords: Facial Attractiveness, Personal Pre-Selection, Discrimination.

ABREVIATURAS E SIGLAS

C.V = *Curriculum Vitae*

F+ = Feminina com maior atratividade

F- = Feminina com menor atratividade

M+ = Masculino com maior atratividade

M- = Masculino com menor atratividade

M = Média

DP = Desvio-Padrão

T= Valor *T-student*

p= P-value

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
Capítulo I- REVISÃO DA LITERATURA.....	4
Atratividade	4
Caraterísticas do Posto de Trabalho.....	5
Seleção	7
Capítulo II- OBJETIVO E QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO	10
Capítulo III- MÉTODO	12
Participantes.....	12
Design	13
Procedimento	14
Variáveis	15
Capítulo IV- RESULTADOS	16
Testes de Hipóteses.....	26
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO	29
Limitações e Estudos Futuros	32
Implicações Práticas	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	38
ANEXO A – Revisão de Literatura.....	39
ANEXO B – Folha de Experiência.....	47
ANEXO C – Estatística Descritiva da Amostra	57
ANEXO D – Distribuição dos Candidatos com todos os Participantes	59
ANEXO E – Distribuição dos Candidatos segundo a Profissão dos Participantes	63
ANEXO F – Testes de Hipóteses	72

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Estatística Descritiva da Amostra.....	12
Tabela 2 - Distribuição dos Candidatos em função da escolha	16
Tabela 3 - Distribuição dos candidatos por escolha em função do sexo dos participantes	19
Tabela 4 - Distribuição dos Candidatos por escolha em função da profissão dos participantes	23
Tabela 5 - Resultados do teste t-Student entre candidatos com maior e menor Atratividade por escolha	26
Tabela 6 - Resultados do teste t-Student entre Estudantes e Profissionais relativamente à maior ou menor Atratividade dos Candidatos	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição dos Candidatos por escolha.....	17
Figura 2 - Distribuição da Candidata F+ por escolha.....	17
Figura 3 - Distribuição do Candidato M+ por escolha	18
Figura 4 - Distribuição da Candidata F- por escolha.....	18
Figura 5 - Distribuição do Candidato M- por escolha	19
Figura 6 - Distribuição da Candidata F+ segundo a escolha em função do sexo do Participante	20
Figura 7 - Distribuição do Candidato M+ segundo a escolha em função do sexo do Participante	21
Figura 8 - Distribuição da Candidata F- segundo a escolha em função do sexo do Participante	21
Figura 9 - Distribuição do Candidato M- segundo a escolha em função do sexo do Participante	22
Figura 10 - Distribuição dos Candidatos por escolha feita pelos estudantes	23
Figura 11 - Distribuição dos Candidatos por escolha feita pelos profissionais.....	24
Figura 12 - Scores Totais dos Candidatos	25
Figura 13 - Médias por Atratividade dos Candidatos.....	25
Figura 14 – Diferenças de Médias entre candidatos com maior e menor Atratividade na 1ª escolha	26
Figura 15 - Diferenças de Médias entre candidatos com maior e menor Atratividade na 2ª escolha	27
Figura 16 - Diferenças de Médias entre candidatos com maior e menor Atratividade na 3ª escolha	27
Figura 17 - Diferenças de Médias entre candidatos com maior e menor Atratividade na 4ª escolha	28

INTRODUÇÃO

“Sim. Você é uma marca. Existe uma marca pessoal associada ao seu nome e imagem. (...) Você como pessoa, como indivíduo e como profissional tem uma marca associada a você. Sua marca pessoal. E será sua marca pessoal e profissional que determinará seu posicionamento profissional frente a um mercado de trabalho, cada vez mais concorrido e escasso de boas oportunidades, caso não esteja preparado.”

(Dal'laqua, 2013)

Tendo em conta o excerto citado anteriormente, podemos perceber que o conteúdo físico é transacionado como uma mercadoria no mercado de trabalho, ou seja, desde tenra idade que nós, indivíduos, somos julgados pela nossa aparência e do que ela nos faz transparecer como pessoas, sendo desta forma “rotulados”, desde a primeira impressão. Segundo Alferes (2010), a beleza física é um dos componentes ou atributos pessoais que do qual a sua influência relativamente à gênese das relações interpessoais tem sido recorrentemente investigada ao longo das últimas décadas. O autor salienta que segundo a globalidade dos estudos efetuados, foram demonstrados efeitos positivos da beleza física sobre a atração, onde estes assumiram-se como consistentes através de vários fatores tais como idade, sexo e categorias socioeconómicas. Silverstein, Perdue, Peterson e Kelly (cit. por Alferes, 2010) evidenciam que os padrões de beleza exibem uma variação histórica e uma condicionalidade em termos culturais bastante vincadas. No entanto, Vala e Monteiro (2010) afirmam que vários autores apuram que é notável que no seio da mesma cultura e numa época igual exista uma concordante evidente expressa nas elevadas correlações “interjuízes”, alcançadas nas investigações focadas na avaliação das dimensões morfológicas do rosto e enobrecida pelos atributos mais ou menos invariantes, dos “modelos” que nos são sugeridos através de vários meios tais como a publicidade e a comunicação social.

Contudo, Alferes (2010) afirma que convém ter em consideração que a avaliação da beleza física não depende meramente dos atributos objetivos. Assim sendo, o mesmo autor refere que a beleza física também é influenciada por fatores de natureza situacional (e.g., efeitos de contraste: habitualmente os indivíduos subavaliam o nível de beleza de uma fotografia após terem observado uma data de fotografias de indivíduos mais atraentes – Kenrick, Gutierrez & Goldberg; Wedell; Parducci & Geiselman, cit. por Alferes, 2010) e guiada através de estados emocionais e/ou motivacionais.

Segundo Subhani e Azmat (2012) atualmente nas organizações, as questões relacionadas com o recrutamento e seleção de candidatos que correspondam ao perfil de exigências procuradas pelas mesmas, tem-se revelado um processo cada mais exigente devido entre outros fatores, à redução de oferta de candidatos capazes de corresponder às necessidades exigidas e à crescente complexidade da economia global que podem ser a chave de o porquê, de surgir um impacto significativo no campo do recrutamento e seleção levando desta forma à discriminação (nível ético, cultural ou social) dos empregadores aos candidatos. Desta forma, pode haver a hipótese de que essas organizações que ignoram a importância de questões que estejam relacionadas com a aparência física, forma de vestir, sexo, qualificação, raça, habilidades de comunicação ou aparência leve a azo a que os recrutadores se envolvam nas questões anteriormente referidas, influenciando assim a escolha ou não, de determinado candidato, podendo desta forma levar à discriminação (Subhani & Azmat 2012). Essas práticas de enviesamento podem colocar uma organização em risco devido à aplicação de ações antiéticas e desta forma, os recrutadores devem ser cautelosos para com a reputação da organização (Kleimanand Farley, cit. por Subhani & Azmat, 2012).

Foi constatado através da literatura que diversos estudos sobre a temática em causa suportaram a noção de que ser fisicamente atraente, é uma vantagem quando um individuo se candidata a um cargo de emprego. Um dos estudos que suportam este facto é “Impacto of Physical Attractiveness on Selection and Recruitment Process”, de Muhammad Subhani e Sumayya Azmat (2012) onde estes afirmam existir influência da atração física sobre as decisões de contratação por parte dos responsáveis a determinados níveis, referindo ainda que vários estudos de investigação descobriram que em situações de contratação é dada uma maior preferência aos candidatos que sejam mais atraentes em detrimento aos candidatos menos atraentes. No estudo de Subhani e Azmat (2012) é ainda referido que por natureza, considera-se que as pessoas com boa aparência são boas em todos os aspetos e que no estudo famoso de Dion, Berscheid e Walster (1972) nomeado como “O que é bonito é bom”, concluiu-se que as pessoas atraentes recebem sempre uma vantagem nas suas vidas e têm prioridade sobre os pouco atraentes.

Dada a legislação que proíbe a discriminação no emprego com base em fatores que não estejam relacionados ao trabalho, tais como raça, género, etnia, deficiência e idade, é interessante notar que não existe legislação sobre a atração física (Watkins & Johnston, cit. por Shahani-Denning, 2003). Tomar decisões de contratação com base em fatores que não estejam relacionados ao trabalho é prejudicial para o desempenho global da organização (Shahani-Denning, 2003).

No seu artigo “Work Culture and Discrimination”, Tristin Verde, o Professor Associado de Direito da Seton Hall University, identifica cultura de trabalho como fonte de discriminação e sugere que muitos dos problemas associados com políticas baseadas em aparência resultam de dimensões culturais e estruturais do local de trabalho (Mahajan, 2007). Segundo Mahajan (2007), enquanto as culturas de trabalho delineiam padrões adequados de aparência e comportamento, esses padrões tendem a refletir o grupo dominante (ou seja, do sexo masculino, heterossexuais, caucasianos) ideais da aparência e estética. Mahajan (2007) refere ainda que a tendência para as políticas de aparência atenderem às normas do grupo dominante deve ser examinado à luz da natureza da cultura de trabalho. O mesmo autor afirma que a cultura do trabalho é, essencialmente, um produto da interação social, que é influenciada por um número de desvios cognitivos e motivacionais, assim como um contexto organizacional maior. Além disso, a cultura de trabalho é afetada pela probabilidade de os indivíduos favorecerem aqueles com quem compartilham semelhanças e irá impor limites de grupo, a fim de manter o status e poder (Mahajan, 2007).

Assim sendo, de forma a levar a cabo toda a informação que é suportada através da literatura e com o intuito de verificar o suporte e a veracidade da mesma, no capítulo I é feita uma abordagem aos temas atratividade, características de trabalho e seleção, onde os mesmos serão definidos e onde serão apresentados alguns modelos teóricos, assim como estudos empíricos desenvolvidos acerca dos mesmos. Após a revisão da literatura surge o objetivo do presente estudo que contempla compreender e determinar o impacto da atratividade facial num processo de seleção, dessa forma no capítulo II, é apresentado o modelo de investigação a ser aplicado no estudo em causa, assim como as suas hipóteses.

No capítulo III, constará a metodologia do estudo que engloba o procedimento adotado e a caracterização da amostra do estudo.

O capítulo IV trata da apresentação e discussão dos resultados e por último a conclusão do estudo.

Capítulo I- REVISÃO DA LITERATURA

Atratividade

O estudo contínuo da atratividade física não resultou numa rápida progressão devido aos cientistas terem considerado a atratividade como algo impróprio para estudo (Morrow, 1990). Com isto, Morrow (1990) refere que historicamente a atratividade tem sido vista por muitos, como algo antidemocrático, não igualitária, ou superficial indigno de investigação. Desta forma, o mesmo autor refere que o interesse na atração física começou a subir no final de 1960, devido ao reconhecimento de vários fenômenos relacionados às práticas de seleção de emprego. Morrow (1990) constata que raramente os investigadores oferecem uma definição conceptual de atração física, portanto, esta não evoluiu ao ponto de alcançar um conceito científico e consequentemente foram geradas evidências que suportaram a sua validade.

Os investigadores raramente têm oferecido uma definição conceptual de atração física, assim sendo, esta não evoluiu para um conceito científico e gerou evidências para apoiar a sua validade (Morrow, 1990). Contudo, é importante ter em conta que a definição de atratividade física tem sido restringida a atratividade facial (Cann *et al.*; Chung & Leung; Hellman & Stopeck, cit. por Morrow, 1990). Desta forma, o autor indica que de um modo geral a atração física é avaliada de forma quantitativa, de baixa (pouco atraente) a alta (muito atraente).

A atração física foi tratada pela maioria dos investigadores como um conceito que não é medido através de um instrumento de investigação (eg. nariz pouco atraente, cabelo moderadamente atraente) no entanto, seguindo uma perspectiva indutiva, a definição de atratividade pode ser usada para caracterizar a maioria dos estudos realizados anteriormente sendo desta forma atratividade definida como, o grau em que uma imagem facial suscita reações favoráveis de outros (Morrow, 1990).

Segundo Chiu e Babcock (2002) a atratividade facial é considerada um constructo interessante, todavia abstrato, pois pessoas diferentes têm a sua própria perspectiva resultando em opiniões contestadas sobre o que compõe a atratividade. Os autores indicam ainda que de todas as qualidades físicas de uma pessoa, o impacto da atratividade é aludido através de uma avaliação geral ou de forma mais específica através do rosto de uma pessoa, onde este é o aspeto pesquisado frequentemente. Alferes (2010) coloca em questão quais são os processos explicativos dos efeitos da beleza na atração interpessoal e responde afirmando que para além da evidência dos efeitos diretos a resposta a esta questão, roda em torno da verificação da

existência generalizada de *estereótipos sociais* interligados a variáveis morfológicas, ou seja, os indivíduos propendem a interligar a beleza a traços de personalidade positivos. Um dos exemplos possíveis perante a constatação anteriormente referida será quando os entrevistadores usam o fator da aparência física, como critério de seleção profissional (Cash, Gillen & Burns, cit. por Alferes, 2010).

Segundo Dion *et al.* (1972), esta generalização foi abordada no seu estudo sendo identificada como o estereótipo “o que é bonito é bom”, onde se concluiu que as pessoas atraentes recebem mais vantagens nas suas vidas e que têm prioridade sobre os menos atraentes, tendo empregos mais prestigiados, salários maiores, descrevem-se como mais felizes e saudáveis, sendo ainda considerados como tendo melhores habilidades sociais e como sendo mais cooperativas. Foi verificado que em situações onde exista um clima de muita pressão ou com elevada carga cognitiva no que concerne à tomada de decisão, poderá orientar a que o recrutador seja mais propício a confiar em estereótipos (Fiske & Taylor, 1991; Pendry & MacRae, 1994, cit. por Podratz, Dipboye & Gibbons, 2010). Desta forma, poderia ser alegado que a atratividade seria uma base legítima no que refere à contratação (Johnson *et al.*, 2010).

De acordo com Chiu e Babcock (2002) a aparência física tem sido vista como uma característica benéfica em diversos campos tais como processo de seleção, procura de emprego, colocação e subsequente promoção. Numa situação de entrevista de emprego a atratividade influencia as primeiras impressões (Cash & Janda, 1984; Ilkka, 1995, cit. por Chiu & Babcock, 2002). Desta forma, colocou-se em hipótese que mesmo avaliadores experientes podem ser igualmente influenciados pelo viés de atratividade, podendo desta forma favorecer os candidatos mais atraentes ao invés dos menos atraentes (Chiu e Babcock, 2002). Este viés é visto como o “efeito de desempate” em que, numa situação de qualificações semelhantes, a escolha de contratação ou de promoção recai sobre os candidatos mais atrativos (Ilkka, 1995, cit. por Chiu & Babcock, 2002).

Caraterísticas do Posto de Trabalho

Gilmore, Beeher e Love (1986), dão ênfase a estudos onde são utilizados 3 tipos de variáveis que se encontram compreendidas nas características do posto de trabalho, sendo estas o tipo de trabalho, a atratividade do candidato e por fim o género do mesmo. Os mesmos autores fazem referência a Heilman e Saruwatari (1979) em que estes observaram que a

atratividade demonstra ser uma vantagem para o sexo masculino em trabalhos do tipo administrativos e de escritório, no entanto, no caso das mulheres existe apenas vantagem nos trabalhos de escritório. Contudo, apesar de se verificar na literatura uma inconsistência ao nível de resultados aquando da manipulação das variáveis referidas anteriormente, a capacidade de atração aparenta ser frequentemente uma vantagem.

Em relação à variável tipo de trabalho, Gilmore *et al.* (1986) referem ainda que a manipulação desta variável influencia os resultados dos estudos anteriores, tal é demonstrado pela existência de um número limitado de postos de trabalho onde grande parte destes poderiam ter a atratividade física como fator relevante (eg. vendas e relacionamento com clientes) ou seja, era presumido pelos avaliadores que a atratividade contribuía para um melhor desempenho dos funcionários no que concerne ao trabalho em questão, um exemplo que ilustra este ponto é a existência de postos de trabalho que requerem uma interação direta com o público, ou seja cara-a-cara (eg. posições de vendas, posições de gestão, rececionista ou secretária).

No que concerne à variável atratividade, LoSardo (2014) faz alusão à descoberta de Reingen e Kernan (1995) onde indica que num contexto de vendas, um vendedor atraente obtém um nível de sucesso mais elevado do que um vendedor não atraente, o mesmo acontece quando se fala de advogados, ou seja, os advogados atraentes são mais bem-sucedidos do que os advogados não atraentes, com isto os resultados provenientes desta descoberta indicam que a atratividade influencia o desempenho do trabalho e desta forma deve ser observada como um factor significativo no processo de seleção de candidatos.

Contudo LoSardo (2014) questiona a justiça desta prática discriminatória com base na atratividade, respondendo que esta questão pode ser afirmativa e negativa dependendo do tipo de trabalho a ser solicitado sustentando com o exemplo Johnson *et al.* (2010), onde este menciona que quando um indivíduo se candidatura para uma posição de enfermagem a aparência tem pouco peso, pois esta posição solicita vários requisitos tais como inteligência e habilidades sociais, que não interferem diretamente com a atratividade sendo caracterizada como não relevante. Por outro lado Shahani-Denning (2003) apurou que em posições que não careçam de grande exposição, logo onde a atratividade física não seja vista como um requisito relevante, é verificado que os candidatos atraentes parecem ter uma vantagem (LoSardo, 2014).

Desta forma, Shahani-Denning (2003) indica que esta generalização é conhecida como o estereótipo "o que é bonito é bom" tendo sido caracterizada por Dion e seus colegas (1973) no seu estudo. A mesma autora salienta que apesar de existir uma vasta literatura acerca do

estereótipo “o que é bonito é bom” existem algumas evidências que quando se trata de ocupar um cargo tradicionalmente masculino e existem mulheres a candidatarem-se, as candidatas menos atraentes são beneficiadas na avaliação em relação as atraentes, e segundo Heilman e Saruwatari (1979) este fenómeno é denominado de efeito "beleza é bestial".

Por fim, a variável género está associada ao efeito "beleza é bestial", onde Shahani-Denning (2003) referencia Cash *et al.* (1977) que também demonstraram este efeito através de profissionais que executavam a avaliação de *curricula* para trabalhos tipicamente masculinos, femininos e neutros. Desta forma, verificou-se que para os trabalhos denominados como neutros, os candidatos atraentes foram preferidos em relação aos candidatos pouco atraentes. A mesma tendência verificou-se para trabalhos associados ao género (ou seja, empregos masculinos para o sexo masculino e empregos femininos para o sexo feminino), onde os candidatos mais atraentes foram também classificados como mais qualificados relativamente aos candidatos menos atraentes.

Perante este cenário, os trabalhos começaram a ser rotulados por “masculino” (eg. electricista) e “feminino” (eg. enfermeira) por existir uma grande aderência nesses postos de trabalho de homens e mulheres (Mattsson, 2005).

Seleção

De acordo com Coradini e Murini (2009), o processo de seleção surge após o processo de recrutamento com o intuito de agregar pessoas à organização, recorrendo a várias técnicas que tem como objetivo atender às necessidades dessas mesmas organizações. Os mesmos autores referem ainda que o processo de seleção é definido como sendo a escolha de uma pessoa que apresente os melhores critérios de seleção com o intuito de ao ir ao encontro dos requisitos exigidos pela organização com o objetivo de ocupar um lugar disponível na mesma, atendendo à envolvente externa. Ribeiro (2002) afirma que o facto de existir uma carência na previsão de desempenho do indivíduo originou no desenvolvimento do processo de seleção, com o intuito de alcançar o melhor ajustamento possível entre pessoa-função. Por conseguinte, pode ser considerado que a seleção visa essencialmente a escolha de um indivíduo que abone uma adaptação célere ao posto de trabalho e que detenha ainda, capacidades para progredir na carreira (Ribeiro, 2002).

O processo de seleção assenta essencialmente no método de comparação e escolha e desta forma deve apoiar-se em padrões ou critérios no sentido de obter validade (Chiavenato,

2010). Segundo Chiavenato (2010), as características da posição a ser preenchida devem servir de referência para obter os referidos padrões ou critérios, como tal, este processo inicia-se através da obtenção de informações sobre o cargo ou sobre as competências individuais exigidas. O mesmo autor destaca a existência de técnicas de seleção, tais como a entrevista, as provas de conhecimento ou de capacidade, os testes psicométricos, os testes de personalidade e algumas técnicas de simulação. Ribeiro (1995) no seu estudo constata que as técnicas mais utilizadas pelos profissionais de seleção são a análise dos *curricula* (90%) e as entrevistas (87%).

Uma vez que este estudo visa somente a etapa referente à análise curricular é de salientar que Coradini e Murini (2009, p. 66) referem que “a análise curricular corresponde a uma das primeiras fases do processo de seleção e visa fazer uma pré-seleção dos candidatos, eliminando os que não tenham os pré-requisitos desejados pela organização”

Smith e Robertson (1993) afirmam a existência de dois tipos de enviesamentos que podem ocorrer num processo de seleção, sendo estes o tipo direto e indireto. Desta forma os autores afirmam que o enviesamento direto envolve uma discriminação propositada baseada em diversas características tais como o género, idade e raça, já no que corresponde aos enviesamentos indiretos, estes são formados de inconscientemente ocorrendo quando os grupos têm o mesmo tipo de tratamento por parte dos profissionais. Caetano (2008) salienta que o conhecimento do recrutador deverá compreender diversas bases primordiais, bases estas que assentam na cultura, nos valores da organização assim como, qual a função para a qual se vai efetuar o processo de seleção.

Conforme Chiavenato (2010), existem diversas etapas ligadas ao do processo de seleção, podendo ser estruturadas da seguinte forma: análise curricular; testes; entrevista; verificação de referência e dinâmica de grupo. De acordo com o mesmo autor, é possível verificar diversas características por parte do candidato através de indícios comportamentais quando este é submetido às diferentes técnicas de seleção. A previsão de que no futuro um candidato terá um bom desempenho na organização, reside nalguns atributos que devem constar numa boa técnica de seleção (representando desta forma como sendo o melhor preditor) tais como rapidez e confiabilidade (Chiavenato, 2010).

Chiavenato (2010, p.143) define preditor como “o atributo pelo qual uma técnica de seleção é capaz de predizer o comportamento do candidato no cargo a ser ocupado, em função dos resultados que alcançou quando submetido a essa técnica”. O autor ainda afirma que após a admissão dos candidatos, uma dada amostra dos mesmos deverá ser sujeita a avaliação do seu desempenho nas posições, com a finalidade de determinar a validade preditiva de um

determinado teste. Desta forma Caetano e Vala (2002) referem ser crucial decidir qual o método mais indicado a ser utilizado, tendo em consideração as suas vantagens e desvantagens, assim como as propriedades psicométricas.

De acordo com Dourado (2014), a natureza de uma boa seleção provém da diferenciação entre os candidatos habilitados e não habilitados para a função. Com isto, a autora refere ainda que o intuito da última etapa deste processo baseia-se na verificação do desempenho dos candidatos em determinada função e em que medida se consegue efetuar o diagnóstico do mesmo. Caetano (2008) indica que no caso de ser constatado uma reduzida validade preditiva neste processo, poderão ser implementadas mudanças ao nível dos procedimentos a ser usados no futuro. Dourado (2014) refere que os objetivos das organizações deverão alcançados caso possuam os recursos humanos e materiais necessários ao seu dispor. Atualmente as empresas devem ter em sua posse um conjunto de ferramentas que permitam antecipar e desta forma acompanhar, a constante evolução do mercado nas vertentes sociais, culturais e económicas (Ribeiro, 2002).

O ponto de diferenciação entre as empresas assenta nas pessoas, ou seja, no capital humano, mais concretamente nos seus recursos humanos pois estes contribuem de forma relevante para atingir o sucesso organizacional, com isto, do ponto de vista da gestão de recursos humanos é visível uma constante preocupação na adoção de estratégias que permitam potenciar a relação satisfação-rendimento dos indivíduos assim como em futuros candidatos a integrar na empresa (Caetano & Vala, 2002).

Capítulo II- OBJECTIVO E QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO

De acordo com LoSardo (2014), diversas pesquisas empíricas sugerem diferenças no que respeita à percepção e o respetivo tratamento relativamente a indivíduos atraentes e pouco atraentes (Dion *et al.*, 1972; Eagly *et al.*, 1991; Feingold, 1992; Hosoda *et al.*, 2003; Langlois *et al.*, 2000; Morrow, 1990; Shahani-Denning, 2003; Tsukiura, & Cabeza, 2011; Van Leeuwen, e Macrae, 2004; Zebrowitz, Collins, & Dutta, 1998). Dion *et al.* (1972) realizaram uma das primeiras investigações acerca da percepção diferencial de indivíduos em função da sua atratividade física. Dion *et al.* (1972), colocaram como hipótese que características positivas são automaticamente associadas à atração física, mais concretamente a nível social os indivíduos atribuem mais traços de personalidade desejável a indivíduos atraentes do que indivíduos de atratividade média e indivíduos não atrativos, e ainda que indivíduos atraentes são associados como tendo uma maior qualidade de vida, como sendo mais felizes no geral e tendo maior sucesso a nível conjugal e profissional. No geral, os resultados de Dion *et al.* (1972) apoiam o fenómeno "O que é bonito é bom" no que concerne à percepção de indivíduos atraentes. Outros estudos demonstraram ainda que o fenómeno "O que é bonito é bom" abrange vários domínios de traços assim como vários contextos situacionais. Segundo Hosoda, Stone-Romero e Coats (2003) alguns estudos investigaram a influência de atração física no contexto de seleção a nível organizacional. Watkins e Johnston (cit. por Hosoda *et al.*, 2003) indicam que foi observado num estudo que os *curricula* de candidatos atraentes foram avaliados mais favoravelmente do que os *curricula* de candidatos menos atraentes, onde Dipboye *et al.* (1977) relataram resultados semelhantes. Hosoda *et al.* (2003) referem que é formado um preconceito contra indivíduos fisicamente pouco atraentes numa variedade de resultados que estão relacionados ao trabalho e afirmam ainda que Stone, Stone e Dipboye (1992) referem que a atração é um fator importante que merece mais atenção do que tem recebido até agora na pesquisa organizacional.

Desta forma, com base no modelo teórico de Jawahar e Mattsson (2005) e de Hosoda *et al.* (2003), o presente estudo coloca as seguintes questões de investigação:

- 1) *Será que o nível de atratividade de uma fotografia que está integrada num C.V, influencia a decisão de o candidato em questão poder vir a integrar ou não nos quadros da organização?*

2) Será que os profissionais de RH são tão suscetíveis ao nível de atratividade de uma fotografia integrada no C.V quanto os estudantes?

Deste modo, as hipóteses a testar serão:

1) Espera-se verificar que os candidatos com fotografia atrativa no C.V (independentemente do sexo) são escolhidos maioritariamente para entrevistas de seleção ao invés dos candidatos com fotografia não atrativa.

2) As escolhas dos profissionais não diferem significativamente das escolhas dos estudantes no que se refere aos candidatos com maior e menor atratividade.

Com isto, a verificação da existência ou não de discriminação tem por base a análise de diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos candidatos com maior e menor atratividade.

Capítulo III- MÉTODO

Participantes

Face aos objetivos e às questões de investigação do estudo em causa, a amostragem é do tipo não probabilística por conveniência e recairá sobre um total de 60 indivíduos com média de idades de 32.40 anos e um desvio padrão 12.31 (mínimo 21 anos e máximo 60 anos), sendo que 30 são estudantes universitários 15 do sexo masculino (50%) e 15 do sexo feminino (50%) do curso de Psicologia Organizacional e 30 são profissionais da área de Recrutamento e Seleção, sendo 10 do sexo masculino (33.3%) e 20 do sexo feminino (66.7%) (Tabela 1). Estes profissionais têm como antiguidade na função entre 1 e 31 anos, com uma média de 14.1 e um desvio padrão de 7.64. Quanto ao nível de habilitações Literárias, 48 (80%) possuem licenciatura, 10 (16.7%) mestrado e 2 (3.3%) doutoramento. No que se refere ao estado civil, 32 (53.3%) são solteiros, 2 (3.3%) estão em união de facto, 5 (8.3%) são comprometidos, 20 (33.3%) são casados e 1 (1.7%) é divorciado.

Tabela 1 - Estatística Descritiva da Amostra

		Frequência		Percentagem	
		Estudantes	Profissionais	Estudantes	Profissionais
Género	Feminino	15	20	50%	66.7%
	Masculino	15	10	50%	33.3%
Habilitações Literárias	Licenciatura	48		80%	
	Mestrado	10		16.7%	
	Doutoramento	2		3.3%	
Estado Civil	Solteiro	32		53.3%	
	União de facto	2		3.3%	
	Comprometido	5		8.3%	
	Casado	20		33.3%	
	Divorciado	1		1.7%	
		Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade		21	60	32.4	12.31
Antiguidade na Função		1	31	14.1	7.64

É ainda de salientar que a escolha dos participantes do curso anteriormente referido incidiu no facto de estes no futuro, aquando o início das suas atividades profissionais poderem vir a estar em contacto com a realidade de seleção de pessoas.

Design

Para efeitos da presente investigação adotou-se uma metodologia do tipo experimental. Foi efetuada a elaboração de um anúncio de emprego para uma função em que a imagem física do candidato não fosse critério para seleção (neutro), assim como a construção de quatro *curricula* fictícias com o intuito de simular um processo de seleção.

Numa 1ª fase foi realizado um pré-teste com 10 sujeitos para validar quer a clareza do teste de cada C.V, quer os diferentes protótipos de imagem dos candidatos validando assim as fotografias mais atrativas e menos atrativas. Foram verificados alguns elementos que necessitavam de ser modificados permitindo assim a correção de certos detalhes, tendo por exemplo sido substituída o tipo de fotografia presente num dos *curricula*, assim como algumas informações cruciais nos mesmos (médias a nível académico) que poderiam enviesar resultados do presente estudo.

Desta forma, os participantes do estudo em causa depararam-se com o material seguinte (Anexo B):

a) O primeiro documento encontrava-se dividido em duas partes:

- A primeira parte incluía dados sociodemográficos de cada participante da experiência, assim como dos dados a nível profissional, sendo estes: idade, sexo, estado civil, escolaridade, profissão e tempo de serviço.

- A segunda parte envolvia um anúncio de emprego, onde o cargo a ser preenchido é o de Assistente Administrativo de BackOffice, onde estavam descritas as funções a serem desempenhadas, o perfil exigido e por fim as condições da vaga em causa, pois apesar de o anúncio ser fictício o objetivo foi assemelhar o máximo possível com um real de forma a não haver possíveis enviesamentos por parte dos participantes.

b) No segundo documento são apresentados quatro *curricula* fictícios, estes com uma fotografia de uma mulher considerada atrativa e outra não atrativa e com uma fotografia de um homem considerado atrativo e outro não atrativo, com informação respeitante à sua

identificação (nome, morada, telefone, e-mail, sexo, idade, nacionalidade), à experiência profissional, educação e formação e competências pessoais.

No final deste documento solicita-se a cada participante que face ao anúncio de emprego e tomando em conta a análise dos 4 *curricula*, indicasse as suas preferências numa escala de 4 pontos sendo o 1 “mais indicado” (1ª escolha) e o 4 “menos indicado” (4ª escolha).

Por forma a eliminar que a decisão dos participantes resultasse da apreciação de diferentes experiências profissionais e da formação, nos 4 *curricula* a única variável significativa foi a fotografia colocada em cada *curriculum vitae*, sendo todas de raça caucasiana e de idades semelhantes, tendo estas sido obtidas através de um servidor de rede não infringindo assim, qualquer código ético.

Procedimento

Os 60 participantes foram selecionados por conveniência, tendo sido solicitada a sua colaboração voluntária para o presente estudo. Independentemente de este ter abrangido dois universos distintos, sendo eles estudantes e profissionais, os mesmos foram informados que a experiência se relacionava com a escolha do melhor candidato após a análise dos *curricula*. A administração e recolha das respostas foi executada de forma diferenciada, sendo que no que concerne aos estudantes a experiência foi realizada em salas de aulas e na biblioteca do Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida (IU-ISPA) e da Faculdade de Psicologia – Universidade de Lisboa, enquanto que no que respeita aos profissionais de Recursos Humanos a experiência foi realizada diretamente com os mesmos, em diversas empresas de serviços (mais concretamente 9) no distrito de Lisboa.

No início da experiência, tanto estudantes como profissionais foram informados que os resultados seriam mantidos sob reserva protegendo desta forma todas as informações prestadas, assim como o seu anonimato.

Utilizou-se o Programa *SPSS Statistics 22* com a finalidade de se criar a base de dados assim como de analisar os dados obtidos, tendo sido ainda utilizado o programa Microsoft Office Word com o intuito de construir as respetivas tabelas de análise e gráficos de forma a expor os resultados obtidos.

Variáveis

Nesta experiência considerou-se a existência de duas variáveis. A primeira variável é a “Imagem” e refere-se à fotografia que foi colocada em cada *curriculum vitae*, tendo sido adotada a seguinte classificação:

- Imagem feminina com maior atratividade (F+);
- Imagem feminina com menor atratividade (F-);
- Imagem masculina com maior atratividade (M+);
- Imagem masculina com menor atratividade (M-).

A segunda variável designou-se de “Ranking” e refere-se ao número de vezes que um candidato foi escolhido em 1º lugar, 2º lugar, 3º lugar e por fim 4º lugar.

Capítulo IV- RESULTADOS

Com a finalidade de se analisarem os dados obtidos neste estudo construíram-se várias tabelas de contingência e os respectivos gráficos que se apresentam de seguida.

Quando o candidato era 1ª escolha atribuía-se 1, quando era 2ª escolha atribuía-se 2, quando era 3ª escolha atribuía-se 3 e quando era 4ª escolha atribuía-se 4.

Tabela 2 - Distribuição dos Candidatos em função da escolha

Tipo de Candidato	1ª Escolha	2ª Escolha	3ª Escolha	4ª Escolha
F+	20 (33.3%)	15 (25%)	17 (28.3%)	8 (13.3%)
M+	12 (20%)	19 (31.7%)	22 (36.7%)	7 (11.7%)
F-	9 (15%)	19 (31.7%)	7 (11.7%)	25 (41.7%)
M-	19 (31.7%)	7 (11.7%)	14 (23.3%)	20 (33.3%)

Ao analisar-se a tabela 2 e a figura 1, verifica-se que na primeira escolha é a candidata feminina com maior atratividade a que é escolhida mais vezes (33.3%) e a candidata feminina com menor atratividade é a menos escolhida (15%). Na segunda escolha há um empate entre a candidata feminina com menor atratividade e o candidato masculino com maior atratividade na preferência de escolha (31.7%), sendo o menos escolhido o candidato masculino com menor atratividade (11.7%). Na terceira escolha é o candidato masculino com maior atratividade o favorito (36.7%) e a candidata feminina com menor atratividade a menos escolhida (11.7%). Por fim, na quarta escolha as preferências vão para a candidata feminina com menor atratividade (41.7%) e em última escolha fica o candidato masculino com maior atratividade (11.7%).

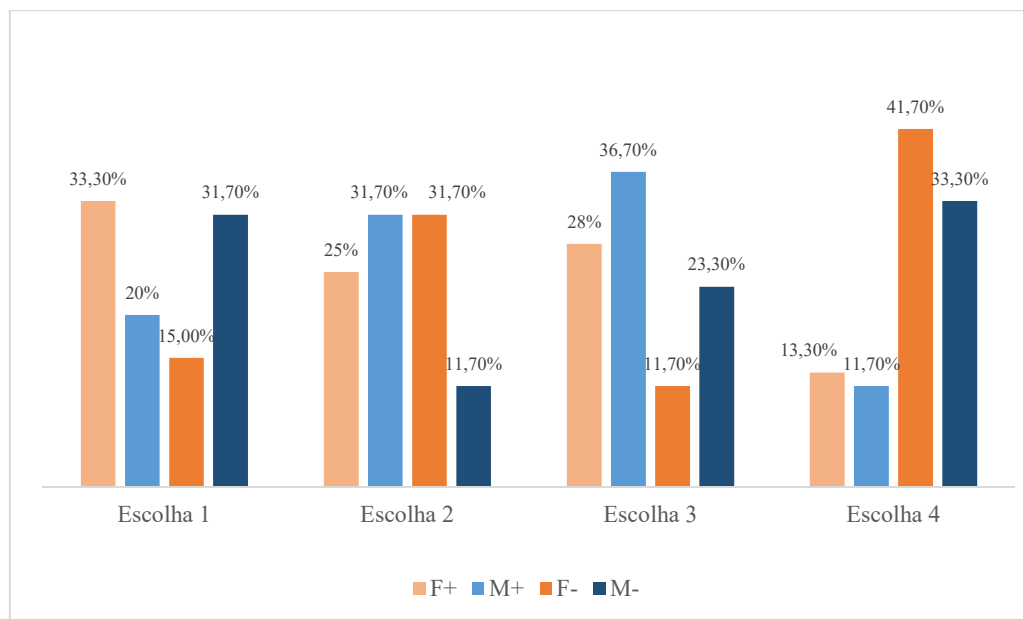


Figura 1 - Distribuição dos Candidatos por escolha

Constata-se que a candidata feminina com maior atratividade foi 20 (33.3%) vezes primeira escolha, 15 (25%) vezes segunda escolha, 17 (28.3%) vezes terceira escolha e 8 (13.3%) vezes quarta escolha (Tabela 2, Figura 2).

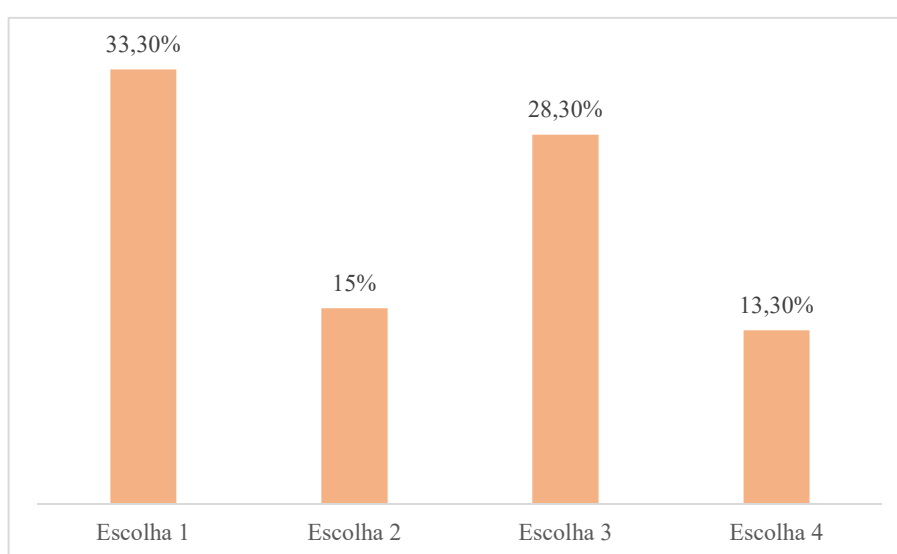


Figura 2 - Distribuição da Candidata F+ por escolha

Já o candidato masculino com maior atratividade foi 12 (20%) vezes primeira escolha, 19 (31.7%) vezes segunda escolha, 22 (36.7%) vezes terceira escolha e 7 (11.7%) vezes quarta escolha (Tabela 2, Figura 3).

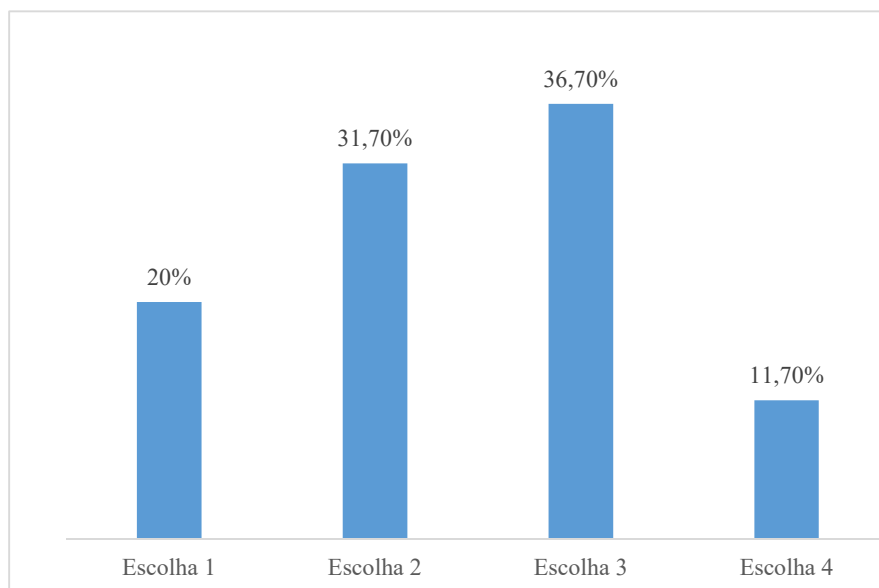


Figura 3 - Distribuição do Candidato M+ por escolha

Relativamente à candidata feminina com menor atratividade, esta foi 9 (15%) vezes primeira escolha, 19 (31.7%) vezes segunda escolha, 7 (11.7%) vezes terceira escolha e 25 (41.7%) vezes quarta escolha (Tabela 2, Figura 4).

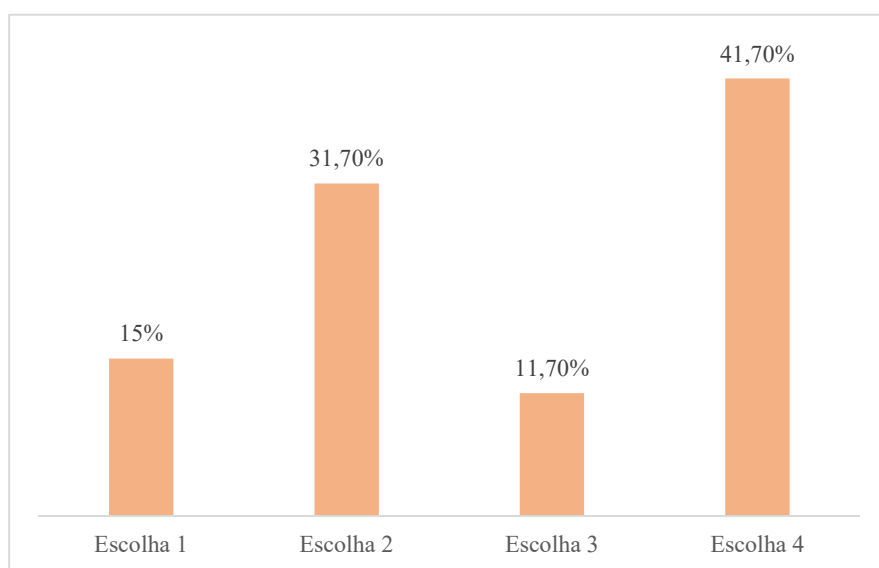


Figura 4 - Distribuição da Candidata F- por escolha

Por fim, o candidato masculino com menor atratividade foi 19 (31.7%) vezes primeira escolha, 7 (11.7%) segunda escolha, 14 (23.3%) vezes terceira escolha e 20 (33.3%) vezes quarta escolha (Tabela 2, Figura 5).

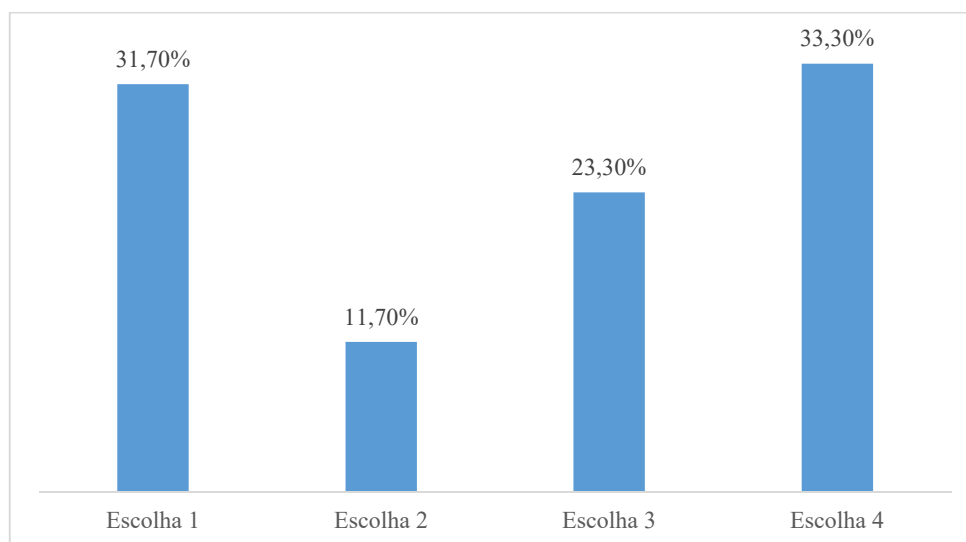


Figura 5 - Distribuição do Candidato M- por escolha

Seguidamente analisou-se a distribuição dos candidatos das 4 escolhas em função do sexo dos participantes.

Tabela 3 - Distribuição dos candidatos por escolha em função do sexo dos participantes

Tipo de Candidato	1ª Escolha		2ª Escolha		3ª Escolha		4ª Escolha		Score Total	Score por atratividade	
	Sexo		Sexo		Sexo		Sexo				
	F	M	F	M	F	M	F	M			
F+	11	9	7	8	12	5	5	3	167	323	
	(31.4%)	(36%)	(20%)	(32%)	(34.3%)	(20%)	(14.3%)	(12%)			
M+	9	3	12	7	9	13	5	2	156		277
	(25.7%)	(12%)	(34.3%)	(28%)	(25.7%)	(52%)	(14.3%)	(8%)			
F-	5	4	12	7	4	3	14	11	132	277	
	(14.3%)	(16%)	(34.3%)	(28%)	(11.4%)	(12%)	(40%)	(44%)			
M-	10	9	4	3	10	4	11	9	145		277
	(28.6%)	(36%)	(11.4%)	(12%)	(28.6%)	(16%)	(31.4%)	(36%)			

A candidata feminina mais atraente na primeira escolha é escolhida por 11 (31.4%) participantes do género feminino e por 9 (36%) participantes do género masculino. Em

segunda escolha é escolhida por 7 (20%) participantes do género feminino e por 8 (32%) participantes do género masculino. Em terceira escolha é escolhida por 12 (34.3%) participantes do género feminino e por 5 (20%) participantes do género masculino. Em quarta escolha é escolhida por 5 (14.3%) participantes do género feminino e por 3 (12%) participantes do género masculino (Tabela 3, Figura 6).

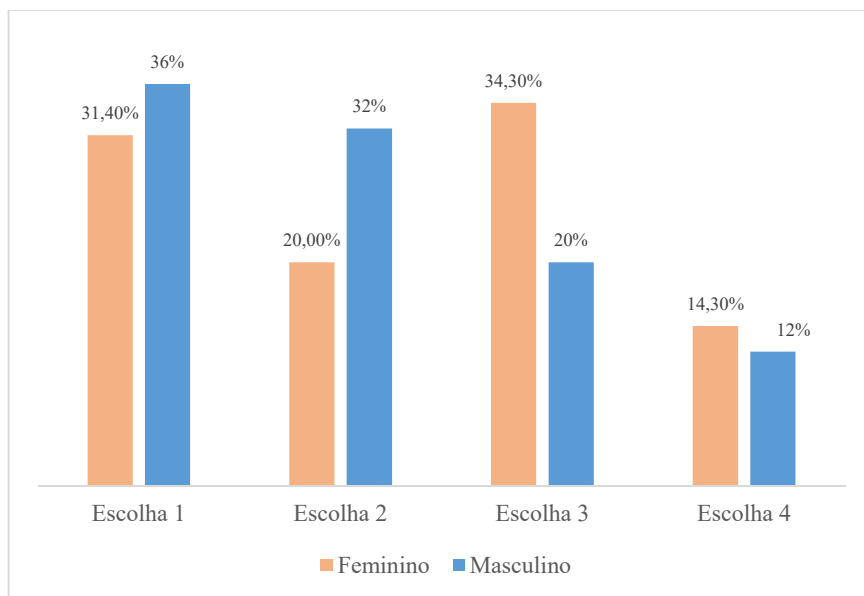


Figura 6 - Distribuição da Candidata F+ segundo a escolha em função do sexo do Participante

Relativamente ao candidato masculino mais atraente na primeira escolha é escolhido por 9 (25.7%) participantes do género feminino e por 3 (12%) participantes do género masculino. Em segunda escolha é escolhido por 12 (34.3%) participantes do género feminino e por 7 (28%) participantes do género masculino. Em terceira escolha é escolhido por 9 (25.7%) participantes do género feminino e por 13 (52%) participantes do género masculino. Em quarta escolha é escolhido por 5 (14.3%) participantes do género feminino e por 2 (8%) participantes do género masculino (Tabela 3, Figura 7).

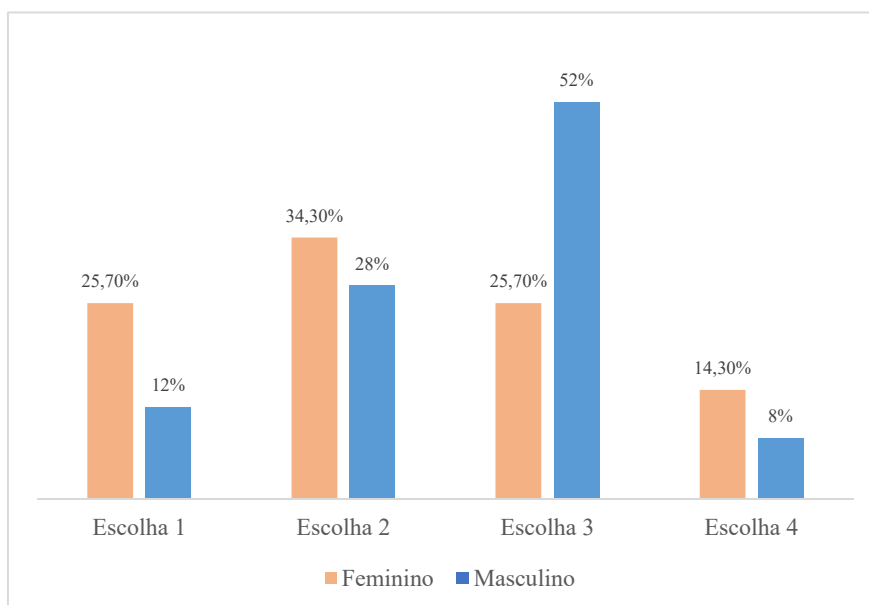


Figura 7 - Distribuição do Candidato M+ segundo a escolha em função do sexo do Participante

Já a candidata feminina menos atraente na primeira escolha é escolhida por 5 (14,3%) participantes do género feminino e por 4 (16%) participantes do género masculino. Em segunda escolha é escolhida por 12 (34,3%) participantes do género feminino e por 7 (28%) participantes do género masculino. Em terceira escolha é escolhida por 4 (11,4%) participantes do género feminino e por 3 (12%) participantes do género masculino. Em quarta escolha é escolhida por 14 (40%) participantes do género feminino e por 11 (44%) participantes do género masculino (Tabela 3, Figura 8).

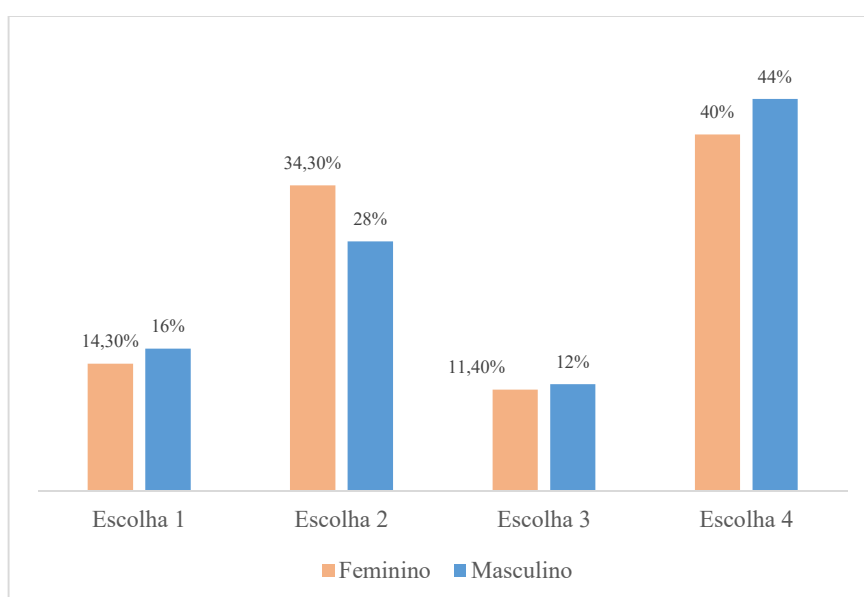


Figura 8 - Distribuição da Candidata F- segundo a escolha em função do sexo do Participante

Por fim, no que concerne ao candidato masculino menos atraente na primeira escolha é escolhido por 10 (28.6%) participantes do género feminino e por 9 (36%) participantes do género masculino. Em segunda escolha é escolhido por 4 (11.4%) participantes do género feminino e por 3 (12%) participantes do género masculino. Em terceira escolha é escolhido por 10 (28.6%) participantes do género feminino e por 4 (16%) participantes do género masculino. Em quarta escolha é escolhido por 11 (31.4%) participantes do género feminino e por 9 (36%) participantes do género masculino (Tabela 3, Figura 9).

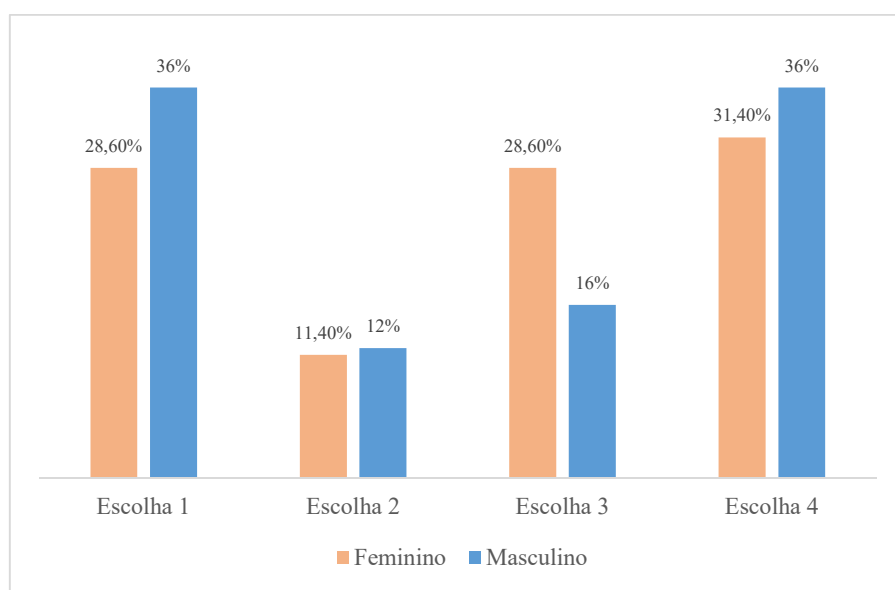


Figura 9 - Distribuição do Candidato M- segundo a escolha em função do sexo do Participante

O passo seguinte foi analisar os resultados globais mas separando os participantes por profissão (Profissionais de RH e Estudantes de Psicologia Organizacional).

Tabela 4 - Distribuição dos Candidatos por escolha em função da profissão dos participantes

Tipo de Candidato	1ª Escolha		2ª Escolha		3ª Escolha		4ª Escolha	
	E	P	E	P	E	P	E	P
F+	11 (36.7%)	9 (30%)	10 (33.3%)	5 (16.7%)	8 (26.7%)	9 (30%)	1 (33.3%)	7 (23.3%)
M+	3 (10%)	6 (20%)	7 (23.3%)	12 (40%)	4 (13.3%)	3 (10%)	16 (53.3%)	9 (30%)
F-	3 (10%)	9 (30%)	10 (33.3%)	9 (30%)	13 (43.3%)	9 (30%)	4 (13.3%)	3 (10%)
M-	13 (43.3%)	6 (20%)	3 (10%)	4 (13.3%)	5 (16.7%)	9 (30%)	9 (30%)	11 (36.7%)

Quando analisados os resultados em separado verifica-se que os estudantes preferiram na primeira escolha o candidato masculino com menor atratividade (53.3%), na segunda escolha empataram a candidata feminina com maior atratividade com a candidata feminina com menor atratividade (33.3%), na terceira escolha preferiram a candidata feminina com menor atratividade (43.3%) e como quarta escolha preferiram o homem com maior atratividade (53.3%) (Tabela 4, Figura 10).

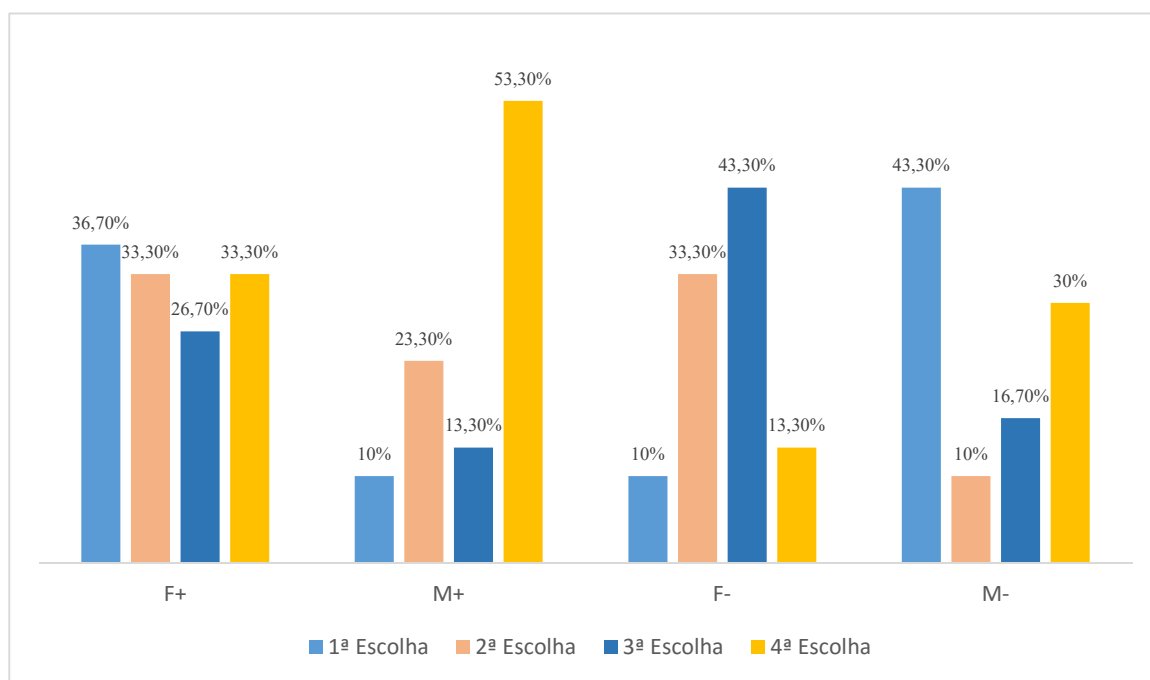


Figura 10 - Distribuição dos Candidatos por escolha feita pelos estudantes

Já no que concerne aos profissionais, verificou-se que na primeira escolha empataram em primeiro lugar a candidata feminina com maior atratividade com a candidata feminina com menor atratividade (30%), na segunda escolha preferiram o candidato masculino com maior atratividade (40%), na terceira escolha existiu novamente um empate com a candidata feminina com maior atratividade, a candidata feminina com menor atratividade e o candidato masculino com menor atratividade (30%), e por fim como quarta escolha preferiram o candidato masculino com menor atratividade (36.7%). De referir ainda que a candidata com maior atratividade revela um empate na primeira e terceira escolha (30%).

É ainda de salientar que as candidatas femininas com maior atratividade e menor atratividade encontram-se em igualdade de circunstâncias na primeira e terceira escolha, tendo ambas 30% de escolha por parte dos profissionais (Tabela 4, Figura 11).

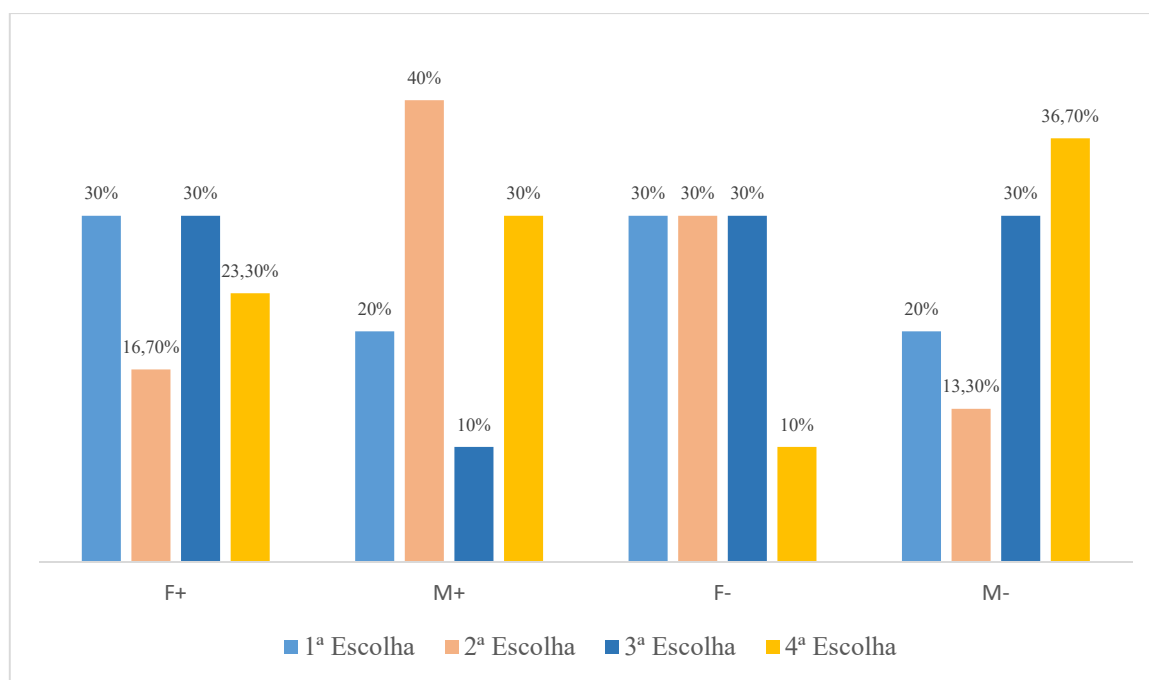


Figura 11 - Distribuição dos Candidatos por escolha feita pelos profissionais

Seguidamente calculou-se o Score total para cada participante, sendo atribuída a pontuação 4 quando foi primeira escolha, 3 quando foi segunda escolha, 2 quando terceira escolha e 1 quando foi quarta escolha. Verifica-se que a pontuação tem a seguinte ordem: a candidata feminina com maior atratividade (167); o candidato masculino com maior atratividade (156); o candidato masculino com menor atratividade (145); a candidata feminina com menor atratividade (132) (Tabela 4, Figura 12).

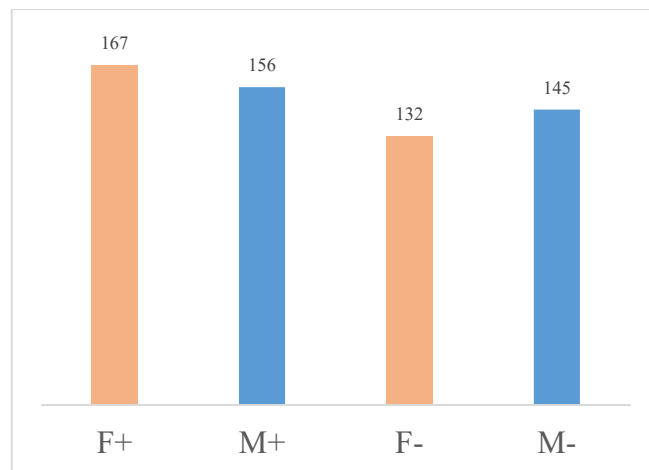


Figura 12 - Scores Totais dos Candidatos

Verifica-se assim que os candidatos com maior atratividade foram escolhidos preferencialmente (Score total=323; M=5.38) em detrimento dos candidatos menos atraentes (Score total=277; M=4.62) (Tabela 4, Figura 13).

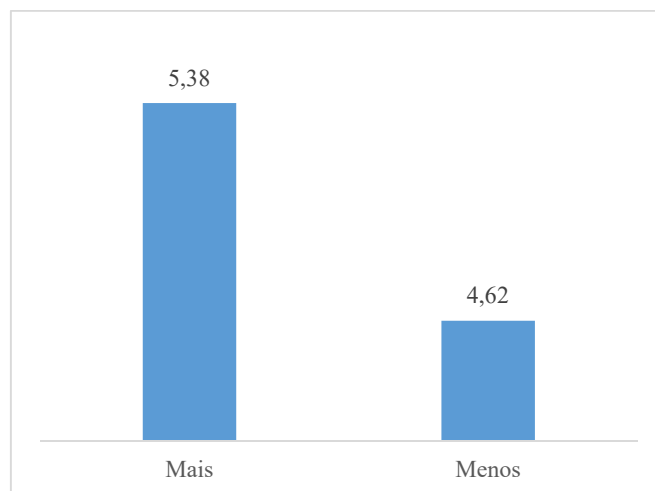


Figura 13 - Médias por Atratividade dos Candidatos

Testes de Hipóteses

Hipótese 1 – Os candidatos com maior atratividade são escolhidos preferencialmente em relação aos candidatos com menor atratividade.

Como anteriormente foi descrito calcularam-se scores totais para cada candidato, razão pela qual se utilizou o teste *t-Student* para se analisar se existem diferenças estatisticamente significativas ao longo das 4 escolhas.

Tabela 5 - Resultados do teste *t-Student* entre candidatos com maior e menor Atratividade por escolha

Variável	T	p	Médias		Dif. Médias (A-B)
			Maior (A)	Menor (B)	
1ª Escolha	8.51**	<.001	6.22	4.43	1.79**
2ª Escolha	2.46*	.017	5.71	4.96	.74*
3ª Escolha	-4.00**	<.001	4.97	6.14	-1.17**
4ª Escolha	-7.43**	<.001	3.93	5.87	-1.93**

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Quando se analisam os resultados da primeira escolha verifica-se que a média dos candidatos com maior atratividade ($M=6.22$; $DP=.75$) é significativamente diferente da média dos candidatos com menor atratividade ($M=4.43$; $DP=.88$), pois obteve-se um valor $t(58)=8.51$ com $p<.001$. Os candidatos com maior atratividade revelaram valores mais elevados do que os candidatos com menor atratividade (Tabela 5, Figura 14).

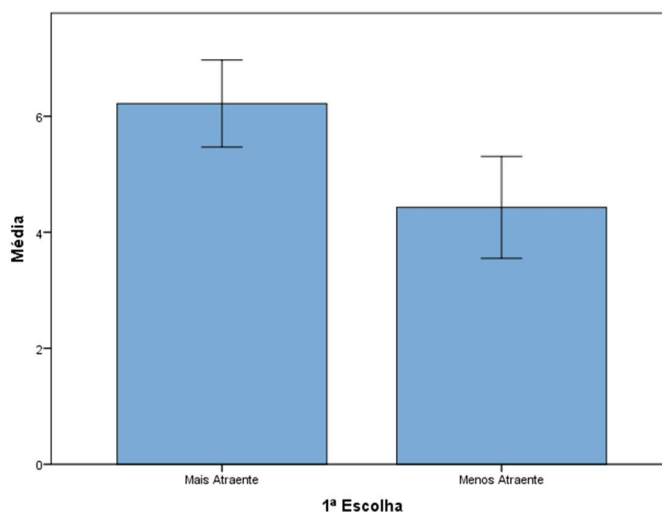


Figura 14 – Diferenças de Médias entre candidatos com maior e menor Atratividade na 1ª escolha

Na segunda escolha a média dos candidatos com maior atratividade ($M=5.71$; $DP=1.06$) é significativamente diferente da média dos candidatos com menor atratividade ($M=4.96$; $DP=1.28$), pois obteve-se um valor $t(58)=2.46$ com $p=.017$. Os candidatos com maior atratividade revelaram valores mais elevados do que os candidatos com menor atratividade (Tabela 5, Figura 15).

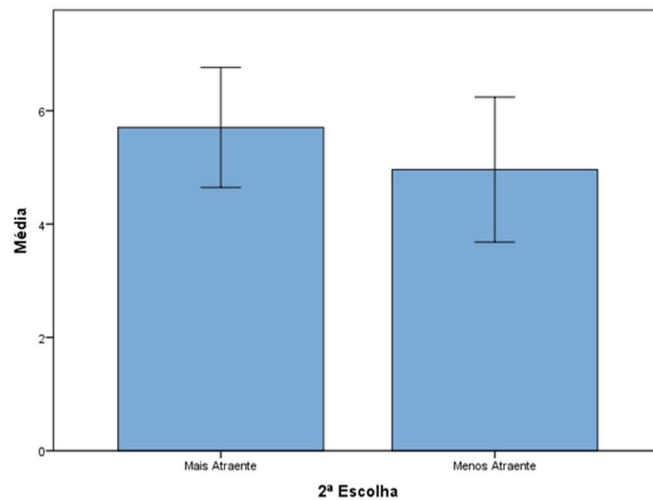


Figura 15 - Diferenças de Médias entre candidatos com maior e menor Atratividade na 2ª escolha

Na terceira escolha a média dos candidatos com maior atratividade ($M=4.97$; $DP=1.04$) é significativamente diferente da média dos candidatos com menor atratividade ($M=6.14$; $DP=1.15$), pois obteve-se um valor $t(58)= -4.00$ com $p<.001$. Os candidatos com menor atratividade revelaram valores mais elevados do que os candidatos com maior atratividade (Tabela 5, Figura 16).

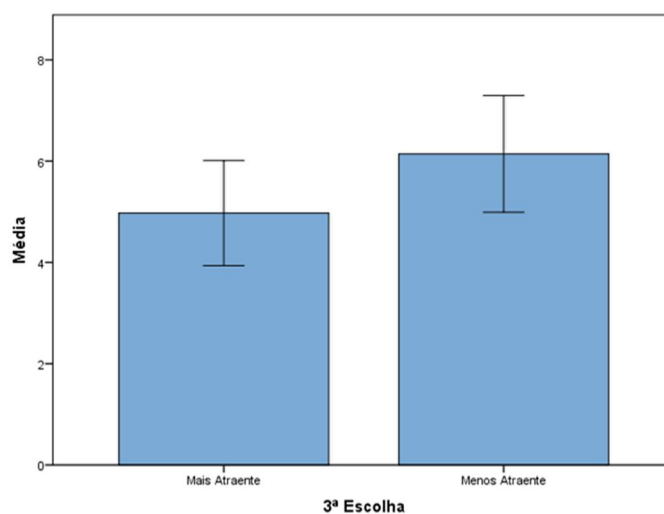


Figura 16 - Diferenças de Médias entre candidatos com maior e menor Atratividade na 3ª escolha

Na quarta escolha a média dos candidatos com maior atratividade ($M=3.93$; $DP=.96$) é significativamente diferente da média dos candidatos com menor atratividade ($M=5.87$; $DP=.84$), pois obteve-se um valor $t(58) = -7.43$ com $p < .001$. Os candidatos com menor atratividade revelaram valores mais elevados do que os candidatos com maior atratividade (Tabela 5, Figura 17).

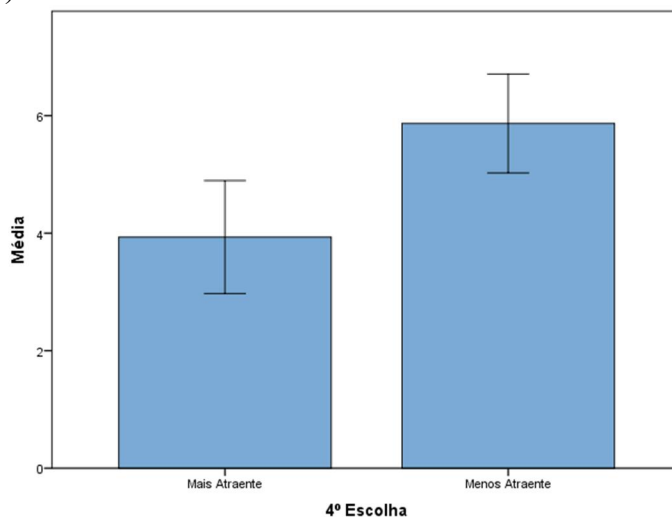


Figura 17 - Diferenças de Médias entre candidatos com maior e menor Atratividade na 4ª escolha

Hipótese 2 – As escolhas dos profissionais não diferem significativamente das escolhas dos estudantes no que se refere aos candidatos com maior e menor atratividade.

Para se testar esta hipótese recorreu-se ao teste *t-Student*.

Tabela 6 - Resultados do teste *t-Student* entre Estudantes e Profissionais relativamente à maior ou menor Atratividade dos Candidatos

Variável	t	p	Médias		Dif. Médias (A-B)
			Estudantes (A)	Profissionais (B)	
Atratividade dos Candidatos	.32	.752	5.43	5.33	.10

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Quando se analisam os resultados das escolhas dos estudantes e profissionais em relação à atratividade dos candidatos verifica-se que a média dos estudantes ($M=5.43$; $DP=1.07$) não é significativamente diferente da média dos profissionais ($M=5.33$; $DP=1.35$), pois obteve-se um valor $t(58) = .32$ com $p = .752$ (Tabela 6).

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Ser-se humano é discriminar (Dickens & Nickleby, 1987). Segundo os mesmos autores, os humanos avaliam constantemente pessoas, lugares, coisas e escolhem umas em detrimento de outras. A premissa da lei anti-discriminatória é de que em algumas áreas como o emprego e habitação, determinados critérios não são bases permissíveis de seleção, sendo que a lei da anti-discriminação tem ainda de declarar um modelo geral de discriminação que descreva precisamente que critérios são “ilegítimos” (Dickens & Nickleby, 1987). Os mesmos autores salientam que apesar da dificuldade em desenvolver tal critério, alguns limites internos e externos são claros, sendo que no contexto do trabalho a aparência funciona muitas vezes como uma base ilegítima para recusar empregos a pessoas, para os quais elas estão, no entanto, qualificadas.

Desta forma, a investigação presente neste estudo pretende analisar se a atratividade tem influência no processo de pré-seleção de emprego, levando à prática discriminatória. Os participantes do estudo em causa receberam 4 *curricula* com informações semelhantes de candidatos (2 mulheres e 2 homens) a um anúncio de emprego onde cada candidato teve a mesma probabilidade (25%) de ser chamado para entrevista no que concerne ao respetivo cargo do anúncio. Com isto, formularam-se duas hipóteses sendo alvo de uma análise minuciosa.

Em primeiro lugar foram analisados os resultados globais da amostra dos candidatos por preferência de escolha e constatou-se que como primeira escolha a candidata feminina mais atraente foi preferida pelos participantes, como segunda escolha verificou-se um empate de preferência por parte dos participantes entre a candidata feminina menos atraente e o candidato masculino menos atraente, como terceira escolha foi preferido o candidato masculino mais atraente e por fim como quarta escolha foi preferida a candidata feminina menos atraentes. Estes resultados demonstram uma clara evidência no que respeita à preferência de candidatas femininas relativamente aos candidatos masculinos, o que vai ao encontro de estudos anteriores onde se verificou que as candidatas do sexo feminino foram preferidas aos candidatos do sexo masculino (Cash & Kilcullen; Dipboye *et al.*; Marlowe *et al.*, cit. por Chiu & Babcock, 2002). Uma das razões para se ter obtidos estes resultados, pode estar ligada ao facto de existir na amostra um maior número participantes femininos (35) perante os masculinos (25).

No que respeita aos resultados dos scores constataram-se valores mais elevados relativamente aos candidatos mais atrativos comparativamente aos candidatos menos

atrativos, sendo que a ordem de preferência obtida foi candidata feminina mais atraente, candidato masculino mais atraente, candidata feminina menos atraente e por fim o candidato masculino menos atraente.

Já nos resultados em termos de grupos da amostra existente no estudo, é evidente que os estudantes escolhem tanto mulheres como homem, mas o mesmo não se constata nos profissionais uma vez que estes dão preferência às mulheres, tal como referido anteriormente este acontecimento pode estar ligado ao facto de nos profissionais o número de mulheres (20) ser superior ao número de homens (10).

Desta forma, no que concerne às hipóteses anteriormente referidas verificou-se a primeira hipótese, ou seja, os candidatos atrativos são escolhidos invés dos não atrativos, o que vai ao encontro da literatura existente sendo o estudo de Jawahar e Mattsson (2005) um exemplo do mesmo, em que estes verificaram que os candidatos atraentes são preferidos sobre os candidatos menos atraentes. A maior diferença é verificada na 4ª escolha em que os candidatos preferidos são os candidatos com menor atratividade, o que também acontece na 3ª escolha, já a menor diferença é verificada na 2ª escolha, em que os candidatos preferidos são os candidatos com maior atratividade o que também na 1ª escolha. Assim sendo, a ordem de preferência de cada candidato por parte dos participantes foi, F+ 1ª, 3ª, 2ª e 4ª; M+ 3ª, 2ª, 1ª e 4ª; F- 4ª, 2ª, 1ª e 3ª; e M- 4ª, 1ª, 3ª e 2ª.

Decisões de emprego influenciadas pela aparência, são problemáticas quando envolvem avaliações de características que não estão relacionados com o trabalho em questão (Mahajan, 2007). Mahajan (2007) afirma que embora a aparência não seja relevante quanto às aptidões de um empregado para executar a maioria dos trabalhos, no entanto de acordo com a lei atual, os empregadores são livres de utilizarem tais critérios no momento em que tomam decisões de contratação. O mesmo autor refere que essas “políticas” são contudo arbitrárias, irracionais e injustas, uma vez que prejudicam a sociedade por traduzirem de forma afirmativa certos estereótipos e preconceitos relacionados com a aparência. O mesmo autor acresce ainda que as decisões de contratação com base na aparência e políticas de higiene pessoal, sugerem que a aparência é mais importante que outros fatores de maior relevância, como sejam, “formação académica, carreira, ou realizações pessoais”, perpetuando também dessa forma a obsessão da sociedade pela aparência. No que respeita à 2ª hipótese do estudo, “as escolhas dos profissionais não diferem significativamente das escolhas dos estudantes no que se refere aos candidatos com maior e menor atratividade”, esta foi confirmada pois não existem diferenças estatisticamente significativas entre estudantes e profissionais no que concerne a preferência pela atratividade. Desta forma, os resultados obtidos vão ao encontro do estudo de

Hosoda *et al.* (2002) onde os mesmos mencionam que os profissionais são tão suscetíveis quanto os estudantes universitários no que respeita à influência das suas decisões com base na atratividade. Perante este cenário, é essencial aludir ao facto de que a redução ou eliminação da discriminação na contratação pode originar grandes benefícios (Rinee, 2014). Nesse sentido, para além de ser possível estabelecer uma igualdade de oportunidades sinalizadas no compromisso do empregador, as quais são focadas exclusivamente nas competências e qualificações de um trabalhador, espera-se também do mesmo uma diminuição da discriminação de forma a conseguir aumentar assim a diversidade no local de trabalho (Rinee, 2014). Concluindo, os resultados sugerem uma clara preferência por parte dos participantes em prol dos candidatos com maior atratividade, contudo algo que não pode deixar de ser mais uma vez mencionado é o facto de os respetivos *curricula* dos candidatos do presente estudo encontrarem-se todos com dos mesmos critérios, no que respeita à experiência profissional, educacional, académica assim como nas competências pessoais, tendo desta forma como única variável existente que poderia enviesar os participantes do estudo, as imagens correspondentes a cada *curriculum vitae*.

Os resultados deste estudo sugerem que os profissionais de RH e gestores em geral sobrepõem a imagem da pessoa às competências detidas. Este facto leva à conclusão da existência de discriminação uma vez que os resultados obtidos neste estudo apontam para essa direção. No mesmo sentido que a aparência influi e afeta o próprio julgamento de um empregador relativamente às aptidões e qualificações de um determinado funcionário, na verdade a aparência também influencia e acaba por afetar diretamente a opinião que os clientes percecionam relativamente à empresa, aos seus produtos e serviços (Mahajan 2007).

Concluindo, constata-se assim de uma forma sucinta, que na realidade existem muitos empregadores que promovem a contratação de trabalhadores, tomando por base a aparência física dos mesmos, como se de uma verdadeira e efetiva técnica de marketing se tratasse (Mahajan, 2007).

Limitações e Estudos Futuros

O presente estudo comportou algumas limitações que são relevantes frisar no caso de este ser replicado.

Uma das limitações presentes no estudo em causa está relacionada com o tamanho da amostra dos profissionais ser reduzida, esta ocorrência reincidiu no fato de se obter um número homogêneo entre os grupos presentes no estudo (estudantes e profissionais de RH) de forma a comparar-se posteriormente os mesmos e uma vez que não houve a possibilidade de um maior número de profissionais de RH no presente estudo, esse facto delimitou o número global de participantes possíveis no estudo.

Mais uma das limitações do presente estudo está ligada com a heterogeneidade do número de participantes quanto ao género, ou seja, com o facto de haver mais participantes femininos em relação aos masculinos relativamente ao universo dos profissionais de RH. Devido a este fato não foi possível observar resultados conclusivos no que respeita à propensão dos participantes no que concerne ao sexo dos candidatos ou seja, se os participantes masculinos têm preferência de escolha em relação às candidatas femininas e vice-versa e até mesmo se têm propensão a escolher candidatos do mesmo género.

Outra limitação prende-se com o fato de este estudo ser transversal (feito num único momento), pois dessa forma não é possível verificar se as respostas dadas pelos participantes se manteriam as mesmas, impossibilitando dessa forma a verificação da existência ou não de variação das suas respostas, o que poderia ser constatado através de um estudo transversal que compreende um longo período de tempo (meses, anos)

Por fim, outra uma limitação constatada no estudo está relacionada com os anos de atividade dos profissionais de RH, mais concretamente com o facto de não existir uma amostra homogênea dos mesmos no que concerne aos anos de atividade, ou seja mesmo número de participantes com igual número de anos de atividade, o que impossibilitou verificar se a escolha de candidatos atrativos por parte dos profissionais diminui com os anos de experiência.

Apesar das limitações ostentadas, considera-se que este estudo prestou um contributo relevante ao elucidar e assim como clarificar dados pertinentes que podem enviesar critérios de escolha num processo de pré-seleção de pessoal. Contudo, são ainda propostas algumas sugestões para futuras investigações neste âmbito.

Desta forma, num estudo futuro sugere-se uma amostra maior com o intuito de que os resultados obtidos no estudo possam ser generalizados. Sugere-se ainda que seja realizado um

estudo entre as duas culturas, mais precisamente cultura ocidental (eg.americana, brasileira) e cultura oriental (eg. chinesa, indiana), pois segundo Chiu e Babcock (2002) alguns investigadores (Dong *et al.* 1996, Wheeler & Kim, 1997) sugerem que a influência da atratividade pode ser menos pronunciada na cultura oriental. Os mesmos autores afirmam ainda que não existem critérios universalmente aceites que descrevam a atratividade facial. Desta forma ao descrever a beleza, as culturas apresentam diferenças sobre quais as características físicas, traços de personalidade e virtudes morais são consideráveis como desejáveis nas pessoas (Chen *et al.*, & Daibo, cit. por Chiu & Babcock, 2002).

Outra sugestão pertinente seria realizar um estudo onde se abrangesse outras raças assim como outras idades no que respeita à fotografia dos *curricula* dos candidatos pertencentes ao estudo vindouro, este propósito tem o intuito de ver se tanto a idade como a raça têm influência na decisão do processo de pré-seleção, uma vez que no que respeita às fotografias dos *curricula* dos participantes do presente estudo, as mesmas abrangeram somente a raça caucasiana e as idades estavam compreendidas entre os 20 anos.

Para finalizar sugere-se ainda a repetição do presente estudo, mas em que os candidatos com fotografia mais atrativa no *curriculum vitae* apresentem menos competências e os candidatos com fotografia menos atrativa apresentem mais competências.

Implicações Práticas

O presente estudo pretende sensibilizar todos os agentes profissionais com responsabilidades pela seleção de pessoas, sejam aqueles que se encontrem no seu pleno exercício de funções, ou os que no futuro as irão desempenhar, relativamente aos riscos de os mesmos poderem ser levados a cometer com alguma facilidade um ato discriminatório em processos de pré-seleção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aires, A. (2007). *Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção*. Universidade Independente. Lisboa, Portugal.
- Bastos, D. A. S. (2006). *Formação de impressões como condicionante no processo de selecção de pessoas*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Universidade Fernando Pessoa – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Porto.
- Beehr, T., Gilmore, D., & Love, K., G. (1982) Effects of applicant sex, applicant physical attractiveness, type of rater and type of job on interview decisions. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 103-109.
- Alferes, V. R. (2010). Atracção interpessoal, sexualidade e relações íntimas. In Vala, J., & Monteiro, B. (Eds.), *Psicologia social* (8ª ed., pp. 125-158). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Caetano, A. (2005). Avaliação de desempenho. *Metáforas, conceitos e práticas*. Lisboa: RH editora.
- Caetano, A., & Vala, J. (2002). *Gestão de recursos humanos. Contextos, processos e técnicas*. Lisboa: RH editora.
- Coradini, J. R., & Murini, L. T. (2009). Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. *Disciplinarum Scientia. Série: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria*, 5 (1), 55-78.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos: O capital humano das organizações* (9ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I (2010). *Gestão de Pessoas* (2ª. ed). Rio de janeiro: Elsevier.

- Chiu, R. K., & Babcock, R. D. (2002). The relative importance of facial attractiveness and gender in Hong Kong selection decisions. *International Journal of Human Resource Management*, 13 (1), 141-155.
- Dal'laqua, R. (2013). *Administradores*. Consultado a 27 de Março de 2015, através de <http://www.adinistradores.com.br/artigos/carreira/uma-bou-ou-uma-ma-noticia-voce-e-uma-marca/73532/>
- Dickens, C. & Nickleby, N. (1987). Facial discrimination: extending handicap law to employment discrimination on the basis of physical appearance, *Harvard Law Review*, 100 (8), 2035–52.
- Dion, K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 285-290.
- Dipboye, R., Arvey, R., & Terpstra. D. (1977). Sex and physical attractiveness of raters and applicants as determinants of resume evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 62, 288-294.
- Dourado, A. D. C. (2012). *A influência da formação de impressões no processo de seleção de pessoas*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Universidade Fernando Pessoa – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Porto.
- Hosoda, M., Stone-Romero, E. F., & Coats, G. (2003). The effect of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology*, 56, 431–462.
- Jawahar, I. M., & Mattsson, J. (2005). *Sexism and beautyism* effects in selection as a function of self-monitoring level of decision maker. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), 563-573

- Johnson, S. K., Podratz, K. E., Dipboye, R. L., & Gibbons, E. (2010). Physical attractiveness biases in ratings of employment suitability: Tracking down the “beauty is beastly” effect. *The Journal of social psychology*, 150 (3), 301-318.
- LoSardo, D. (2014). *The Influence of Physical Attractiveness in Pre-Employment Selection Decisions*. Senior Thesis, Haverford College, Philadelphia, United States of America.
- Mahajan, R. (2007). *The naked truth: Appearance discrimination, employment, and the law*. *Asian American Law Journal*, 14 (1), 165–203.
- Morrow, P., McElroy, J., Stamper, B., & Wilson, M. (1990). The effects of physical attractiveness and other demographic characteristics on promotion decisions. *Journal of Management*, 16, 723-736.
- Gilmore, D., Beehr, T., & Love, K. (1986). Effects of applicant sex, applicant physical attractiveness, type of rater and type of job on interview decisions. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 103-109.
- Ribeiro, A. L. (2005) *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva
- Ribeiro, R. B. (2002). Recrutamento e selecção. In Caetano, A., & Vala, J. (Eds.), *Gestão de recursos humanos. Contextos, processos e técnicas* (pp.267-300). Lisboa: Editora RH.
- Ribeiro, R. B. (1995). Métodos de selecção: Soluções teóricas vs realidade portuguesa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 1, 49-65.
- Rinne, U. (2014). Anonymous job applications and hiring discrimination. *Iza World of Labor*, 48.
- Rocha, J. A. O. (1997). *Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editorial Presença.

Shahani-Denning, C. (2003). Physical attractiveness bias in hiring: What is beautiful is good. *Hofstra Horizons*, 15-18.

Smith, M., & Robertson, I. T. (1993). *The theory and practice of systematic personnel selection*. London: The Macmillan press.

Subhani, M. I. (2012). Impact of Physical Attractiveness on Selection and Recruitment Process. *MPRA*, 39104.

ANEXOS

ANEXO A – Revisão de Literatura

Gestão de Pessoas

Chiavenato (2010, p. 11) refere que gestão de pessoas é “a função que permite a colaboração eficaz das pessoas- empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais”. Gestão de pessoas trata como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional (Coradini e Murini 2009). Segundo os mesmos autores, este pode ser o fator chave que diferencia as empresas, onde as mesmas têm a capacidade de selecionar as pessoas certas para o trabalho a ser realizado, tendo as mesmas as competências necessárias, a consciência do valor da sua colaboração para a empresa alcançar seu objetivo, e sendo a mesma comprometida com seu trabalho, por paixão ao que faz.

Para Chiavenato (2010) o processo de gestão de pessoas é considerado um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos onde estão incluídos seis processos básicos, sendo estes: Processo de Agregar Pessoas, Processo de Aplicar Pessoas, Processos de Recompensar Pessoas, Processo de Desenvolver Pessoas, Processos de Manter Pessoas e o Processo de monitorar Pessoas.



Figura 18- Os seis processos de Gestão de Pessoas (Chiavenato, 2010 p. 15)

Referindo Coradini e Murini (2009) o facto de se contar com talentos requer o alcance de diversos fatores tais como, um recrutamento eficaz, uma seleção bem-feita e um acompanhamento contínuo do desempenho obtido, assim como uma cultura organizacional que seja capaz de incitar a colaboração e o compartilhamento de conhecimento. Ainda assim, Ribeiro (2005, p. 5) afirma que “os profissionais de gestão de pessoas participam dos desafios mais relevantes da organização e contribuem para o alcance dos objetivos organizacionais e individuais”. Uma organização existe para atender às necessidades dos clientes, contando obter um retorno financeiro justo pelos produtos ou serviços prestados (Coradini e Murini, 2009). Desta forma Ribeiro (2005, p. 13) ressalva que, a gestão de pessoas está encarregue por diversas áreas tais como: recrutamento, seleção, treinamento, planos de cargos e salários, contratação, remuneração e questões trabalhistas.

Coradini e Murini (2009) salientam que para uma organização conseguir executar e consequentemente alcançar com sucesso os seus objetivos, a mesma necessita desde logo da associação estreita e valência do trabalho dos gestores, dos técnicos e restantes pessoas que compõem toda a sua força de trabalho. Cada organização tem um *modus operandis* muito próprio e ideal de gestão de pessoas, tendo sempre em consideração a fase em que a mesma se encontra e a natureza intrínseca da sua atividade específica, assim como o meio ambiente, a cadeia de agregação de valores e as tecnologias dominantes no seu contexto social.

Conforme Coradini e Murini (2009), é fundamental o responsável pela gestão de pessoas ter especial atenção acerca das metodologias e dos respetivos instrumentos que são empregados na fase de seleção de candidatos, pois é essencial verificar se os mesmos são os mais indicados e se vão ao encontro tanto dos valores como das exigências implementadas pela própria organização, não esquecendo sempre o princípio basilar da área em questão ou seja, respeitar sempre o ser humano, pois o facto de termos o poder de decidir sob o futuro de uma determinada pessoa podendo assim alterá-lo, requer de facto além de uma preparação do foro profissional um conjunto de características tais como maturidade, sensibilidade e coragem para com isto, se conseguir de facto compreender a posição do indivíduo perante o mercado de trabalho, de forma a realizar a decisão mais acertada sobre o mesmo.

A gestão de pessoas intervém a um nível global da organização percorrendo toda a estrutura hierárquica da mesma, desde o nível hierárquico mais baixo até ao mais alto (sendo este de liderança) de forma a gerir o talento, conhecimento, e o capital humano (Coradini e Murini, 2009). Desta forma, Coradini e Murini (2009) afirmam que os indivíduos de uma

organização têm a capacidade de alterar os pontos fortes e fracos da mesma e consoante a forma como estes são tratados na organização podem ser parte do sucesso da empresa ou um problema para a mesma. É fundamental que o gestor de pessoas tenha sempre uma perspetiva do que pretende alcançar no futuro e para tal, é essencial um planeamento estratégico organizacional com o intuito de deixar os objetivos bem expressos assim como quais as metas a alcançar, e para tal ocorrer é imprescindível a participação e a colaboração de todos na empresa realçando desta forma, que de facto o espírito de equipa é algo estritamente necessário demonstrando ainda, uma responsabilidade por parte de todos os que integram a organização (Coradini e Murini, 2009).

Recursos Humanos

Nos dias de hoje é evidente a importância e a grandeza dos recursos humanos assim como, o papel que estes integram tanto na organização como no alcance dos objetivos da mesma e assim sendo, a gestão dos recursos humanos é vista como uma área de extrema importância (Aires, 2007). A área em questão encontra-se inserida nas quatro áreas principais do *management*, sendo estas Gestão Financeira e de Contabilidade, Gestão da Produção, Gestão dos Mercados/Marketing e Gestão de Recursos Humanos (Rocha, 1997).

Segundo Rocha (1997), os recursos humanos têm diversas funções ao seu cargo onde estão inseridas diversas atividades, entre as quais uma delas é o recrutamento e seleção que constitui um papel essencial. Esta é de facto uma atividade que maximiza o total funcionamento das organizações, pois uma vez que seja sempre necessário preencher vagas existentes nos quadros da organização, os recursos humanos assumem esse mesmo papel, preenchendo as necessidades sentidas pela mesma (Caetano e Vala, 2002).

Recrutamento

Caetano e Vala (2012) expressam que o recrutamento é um processo independente e autónomo, onde a fase de seleção se classifica como indissociável ao que se refere à atração de candidatos.

O recrutamento de pessoal tem uma conotação direta com o mercado de trabalho (Coradini e Murini, 2009). Desta forma, os mesmos autores afirmam que o processo de

recrutamento visa apelar a quem esteja inserido nesse mesmo mercado, canalizando assim a sua participação no processo de seleção realizado pela organização. Esta ação tem como propósito atrair um número significativo de profissionais adequados para uma possível ocupação de vaga existente na organização em causa. Com isto, os fatores tempo e custo empregues neste procedimento tornam-se fundamentais para que a organização não incorra em nenhum tipo de prejuízo e consiga, com isso, alcançar um desfecho eficiente da fase de recrutamento permitindo assim avançar para a próxima fase, denominada de seleção (Coradini e Murini, 2009).

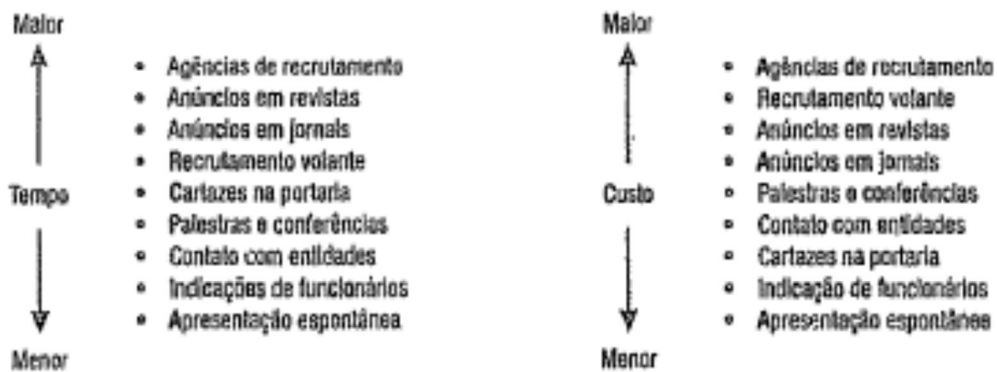


Figura 19- Fatores tempo e custo (Chiavenato, 2009, p. 166)

Diversas organizações não focam esta questão, ou seja, não dispõem o devido cuidado e atenção durante o processo de recrutamento e seleção de pessoal, o que futuramente poderá originar diversos problemas de grande intensidade, tal como a contratação de funcionários que estão aquém da expectativa da própria organização, o que irá levar a cabo maior despesa à mesma (Coradini e Murini, 2009).

“Recrutamento é a etapa inicial do processo de busca e atração de mão de obra para a organização, procurando prover o número adequado de candidatos para as posições em aberto” (Toledo; Milione, 1983 apud Pontes, 1996, p. 81, cit. por Coradini e Murini, 2009).

Segundo os mesmos autores, a procura e a contratação de candidatos é uma componente inerente ao processo de recrutamento quando da necessidade de se preencher uma vaga disponível na organização (esta despoletada por vários motivos). Esta necessidade é comunicada formalmente pelo responsável da área onde será exposta a disponibilidade do cargo no mercado, com o intuito de atrair o maior número de candidatos qualificados para

disputá-lo, ou seja, quanto maior o número de candidatos, maior a hipótese de o recrutador encontrar a pessoa mais indicada para a vaga em questão (Coradini e Murini, 2009).

Segundo Chiavenato (2009), o recrutamento pode ser dividido em três formas, sendo as mesmas, recrutamento interno, externo e misto.

Relativamente ao recrutamento interno, no que concerne à divulgação de uma vaga disponível na organização e da mesma ser considerada fulcral, caso a organização disponha de uma base de dados consistente ao nível de candidatos com características chaves para a função em questão, a sua divulgação pode ser ocultada (Caetano, 2002). De acordo com Coradini e Murini (2009) o recrutamento interno é realizado com funcionários da própria empresa dando desta forma oportunidade aos funcionários já pertencentes à organização.

O recrutamento interno apresenta vantagens e desvantagens, podendo estas serem observadas no quadro seguinte:

Tabela 7- Vantagens e desvantagens do recrutamento interno (Chiavenato, 2010, p. 117)

Vantagens	Desvantagens
1. Aproveita melhor o potencial humano da organização;	1. Pode bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas;
2. Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários;	2. Facilita o conservantismo e favorece a rotina atual;
3. Incentiva a permanência e fidelidade dos funcionários á organização	3. Mantém quase inalterado o atual património humano da organização;
4. Ideal para a situação de estabilidade e pouca mudança ambiental;	4. Ideal para empresas burocráticas e mecanísticas;
5. Não requer socialização organizacional de novos membros;	5. Mantém e conserva a cultura organizacional existente;
6. Probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos;	6. Funciona como um sistema fechado de reciclagem contínua.
7. Custa financeiramente menos do que fazer o recrutamento externo.	

Por outro lado, caso não se verifique a existência de candidatos na base de dados da organização com os requisitos necessários para a vaga existente deverá recorrer-se ao recrutamento externo, onde a ação seguinte deverá passar por identificar o mercado de trabalho e consequentemente, as técnicas de divulgação das vagas para que desta forma se possa então proceder à última etapa, etapa essa que terá em conta qual a melhor opção a ser tomada relativamente à transmissão de informação tal como a função, a organização e as potenciais oportunidades de carreira a atingir, tal informação torna-se relevante junto dos candidatos.

Segundo Coradini e Murini (2009), o recrutamento externo é “aquele feito com candidatos de fora da organização, isto é, a empresa busca candidatos disponíveis no mercado, ou atuantes em outras empresas, ou ainda busca estes candidatos em empresas especializadas no processo de recrutamento e seleção de profissionais, para que possam atuar em sua empresa e ter seu potencial destacado”. No quadro seguinte são expostos os prós e contras do recrutamento externo expostos por Chiavenato (2010, p.119):

Tabela 8- Vantagens e desvantagens do recrutamento externo

Vantagens	Desvantagens
1. Introduz sangue novo na organização: talentos, habilidades e expectativas;	1. Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização;
2. Enriquece o património humano, pelo aporte de novos talentos e habilidades;	2. Reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidades a estranhos;
3. Aumenta o capital intelectual ao incluir novos conhecimentos e destrezas;	3. Requer aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos externos. Isso significa custos operacionais;
4. Renova a cultura organizacional e A enriquece com novas aspirações;	4. Exige esquemas de socialização Organizacional para novos funcionários;
5. Incentiva a interação da	5. É o mais caro, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno.

organização com mercado de Recursos Humanos; 6. Indicado para enriquecer mais intensas e rapidamente o capital intelectual	
--	--

A preferência das empresas ao nível da divulgação recai essencialmente através de anúncios, uma vez que estes são considerados o método mais eficaz para alcançar o público-alvo (Caetano, cit. por Dourado, 2012).

Segundo Dourado (2012), as empresas direcionadas ao *Outplacement* são outro meio em que a atração de candidatos é recorrente, pois estas permitem a quem não apresente vínculo laboral a uma empresa, promover a sua colocação de uma forma célere, personalizada e inovadora. Este serviço é usado de forma a minimizar possíveis danos psicológicos que podem ser originados nos desempregados, uma vez que este serviço visa evitar diversas situações tais como sentimentos de injustiça, demonstrando o valor dado à pessoa e insatisfação (Ferreira & Tomei, cit. por Dourado, 2012).

O *Head hunting* é o meio que envolve a atração de executivos de alto nível, desta forma quando uma organização necessita de recorrer a este tipo de serviço perspetivando uma contratação, deverá ir ao encontro dos chamados *headhunters* (Dourado, 2012). Gil (cit. por Dourado) afirma que a vantagem deste tipo de serviço gira em torno do pouco tempo despendido no que toca à eventualidade de contratação de profissionais qualificados relativamente a outros procedimentos existentes no mercado.

Na realidade as organizações não se limitam somente a praticar o recrutamento interno ou o recrutamento externo uma vez que estes acabam por se complementar, conseguindo desta forma alcançar o objetivo gerado *à priori* pela organização, ou seja, ao se efetuar um recrutamento interno o individuo que irá passar para a nova posição na organização acabará por deixar o seu lugar vago para um futuro preenchimento do mesmo, desta forma sempre que é executado o recrutamento interno é sempre deixado um lugar por preencher na organização em causa e assim sendo de forma a preencher essa vaga é procedido ao recrutamento externo para não se entrar no ciclo vicioso do recrutamento interno, deixando vagas por preencher (Chiavenato, 2009).

Desta forma o mesmo autor refere que uma vez que tanto o recrutamento interno como o recrutamento externo apresentam as suas vantagens e desvantagens, onde as mesmas serão abordadas mais adiante, foi estabelecida uma solução eclética na maioria das organizações, solução essa que passa pela prática do recrutamento misto onde este contém tanto fontes internas como externas, no que toca ao nível do recrutamento.

Sintetizando, o objetivo primordial do recrutamento envolve a atração de candidatos com a devida qualificação com o intuito de estes conseguirem integrar os cargos propostos pelas organizações, desta forma este processo é definido como um “sistema de informação” onde a organização tem como principal objetivo, a divulgação de ofertas de oportunidades de emprego ao mercado de recursos humanos (Chiavenato, 2009).

Dourado (2012) alude ao facto de que é possível a ocorrência de enviesamentos em qualquer das etapas referidas anteriormente, destacando a ocorrência de certas investigações ligadas a área de recrutamento onde estas comparam essencialmente o parecer de especialistas no que toca à área do recrutamento e seleção e o parecer de não especialistas relativamente à mesma área.

Concluindo, um dos maiores desafios dos Recursos Humanos hoje em dia consiste em atrair talentos (Chiavenato, 2009).

ANEXO B – Folha de Experiência

CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL

Assinale com uma cruz (X), a resposta mais aplicável e preencha os espaços:

1- Idade _____ (Anos)

2- Sexo: _____

3- Estado Civil: ☐ Solteiro/a ☐ Casado/a ☐ Comprometido/a
☐ União de facto ☐ Divorciado/a ☐ Viúvo/a

4-Escolaridade: ☐ 4º ano ☐ 12º ano ☐ Mestrado
☐ 6º ano ☐ Bacharelato ☐ Doutoramento
☐ 9º ano ☐ Licenciatura

5- Profissão: _____

6 – Tempo de serviço: _____ (Anos)

Leia por favor o anúncio que se segue, seguindo as instruções que lhe serão dadas no final do mesmo:

Recruta-se Assistente Administrativo de BackOffice (M/F) – GreenLight – Empresa Ecológica, Lda.

A GreenLight – Empresa Ecológica, Lda. é uma empresa de estudos sobre o impacto ecológico, com sede em Lisboa, na freguesia do Parque das Nações. As suas principais atividades são realização de produtos ecológicos, em conformidade com a legislação ambiental em vigor, implementação de programas de prevenção à poluição e gerar mecanismos e instrumentos de correção aos danos ambientais. Caracterizamo-nos pela qualidade do nosso trabalho e estabelecimento de parcerias com clientes e Parcerias Público-Privadas.

A GreenLight encontra-se em fase de recrutamento, para a função de assistente administrativo de BackOffice, desempenhando as seguintes funções:

- Planear, organizar, executar e controlar tarefas relacionadas com o expediente e de apoio à atividade comercial;
- Atender e informar o público interno da organização;
- Efetuar a gestão do economato da organização.

O candidato deverá apresentar o seguinte perfil de competências:

- 12º Ano de Escolaridade;
- Conhecimentos básicos de Inglês, oral e escrito;
- Conhecimentos informáticos, na ótica do utilizador (Office, Excel, Word, PowerPoint, Internet Explorer e Outlook).

Oferecemos as seguintes condições:


- Ordenado superior ao salário mínimo nacional + subsídio de alimentação;
- Possibilidade de formação na carreira;
- Fazer parte do crescimento da empresa.

Em anexo encontram-se 4 *curricula*, indique por favor por ordem crescente no canto superior direito de cada um dos mesmos (sendo o 1 a escolha mais indicada e o 4 a escolha menos indicada) qual a sua decisão relativamente aos candidatos relativamente ao grau de adequação ao anúncio de emprego acima expresso, por parte de cada um dos candidatos.

INFORMAÇÃO PESSOAL



Paula Ribeiro Lopes

 Rua dos Ulmeiros nº12, 2765 Parede, Portugal

 930532367

 paula.r.lopes@hotmail.com

Sexo Feminino | **Data de nascimento** 15/09/1990 | **Nacionalidade** Portuguesa

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

02/2010 - 01/2014 **Vendedora**

Loja em centro comercial

- Demonstração do produto ao cliente
- Gestão de inventário de loja
- Atendimento ao cliente
- Reposição de stock

Tipo de empresa ou sector de atividade: Têxtil

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

09/2006 - 06/2008 **Ensino Secundário**

Escola Secundária Dr.º Celestino Gomes

- Matemática A, Inglês, Física, Português, Ciências

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Português

Outras línguas

	COMPREENDER		FALA		ESCREVER
	Compreensão oral	Leitura	Interação oral	Produção oral	
Inglês	B2	Utilizador Independente	B2	Utilizador Independente	B1
Francês	B2	Utilizador Independente	B2	Utilizador Independente	B1

Níveis: A1/2: Utilizador básico - B1/2: utilizador independente - C1/2: utilizador avançado
Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas

Competências de comunicação Ótima capacidade de adaptação e flexibilidade à mudança, espírito de equipa, ótima capacidade de comunicação, dinâmica e empenhada.

Competências de organização	Sentido de organização adquirido nas tarefas desempenhadas em trabalhos de registo e arquivo; Boa capacidade de negociação, resolução de conflitos e tomada de decisões.
Competências informáticas	▪ Bom domínio do software Microsoft Windows 95/98/NT/XP/Vista/Seven, Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome.
Carta de Condução	▪ B

INFORMAÇÃO PESSOAL



Susana Brito Alves

📍 Rua Conde Mozer, nº 17, 2º B, 2765-428 Monte Estoril (Portugal)

📞 967587273

✉️ susy_alves@gmail.com

Sexo Feminino | Data de nascimento 7/03/1990 |

Nacionalidade Portuguesa

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

05/2010 - 11/2014 **Auxiliar Dentária**

Clínica Dentária

- Atividades de apoio a clientes, gestão de horários e redação de cartas

Tipo de empresa ou sector de atividade: Médica

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

09/2006 - 06/2008 **Ensino Secundário**

Escola Secundária de Rio de Mouro de Baixo

- Ciências, Português, Matemática A, Física, Inglês

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Português

Outras línguas

	COMPREENDER		FALA		ESCREVER
	Compreensão oral	Leitura	Interação oral	Produção oral	
Inglês	B1	B1	C2	C1	C2
Espanhol	A2	A2	A1	A1	A2

Níveis: A1/2: Utilizador básico - B1/2 utilizador independente - C1/2: utilizador avançado
Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas

Competências de comunicação Espirito de equipa e capacidade de comunicação adquiridas através de experiência profissional.

Competências de organização Sentido de responsabilidade e organização.
Capacidade de liderança.
Capacidades adquiridas ao longo do percurso académico e pessoal.

Competências informáticas Conhecimento do *software* Office na ótica do utilizador (word, excel, access);
Conhecimento básico de aplicações gráficas (PowerPoint);
Utilização de internet como ferramenta de comunicação, investigação e pesquisa.

Carta de Condução Carta de Veículos Ligeiros (B)

INFORMAÇÃO PESSOAL



Nuno Fernandes Amaral

📍 Rua Freitas Reis nº 174, 2750-357 Cascais

📞 961946176

✉ nfamaral@gmail.com

Sexo Masculino | Data de nascimento 09/12/1990 |

Nacionalidade Portuguesa

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

01/2010 - 11/2014 Assistente de Vendas

Stand de Automóveis

- Apoio ao cliente, informações comerciais sobre veículos, gestão de vendas, organização de documentação

Tipo de empresa ou sector de atividade: Vendas

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

09/2006 – 06/2008 Ensino Secundário

EB23 Prof. Manuel Relvas

- Português A, História, Filosofia, Inglês, Matemática B

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Português

Outras línguas

	COMPREENDER		FALA		ESCREVER
	Compreensão oral	Leitura	Interação oral	Produção oral	
Inglês	B2	B2	B2	B2	B2
Francês	A2	A2	A2	A2	A2

Níveis: A1/2: Utilizador básico - B1/2 utilizador independente - C1/2: utilizador avançado
Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas

Competências de comunicação Espírito de equipa;

Boa capacidade de adaptação a ambientes multiculturais;

Boa capacidade de comunicar e motivar

Competências de organização

Sentido de organização; Capacidade de Gerir recursos a médio/longo prazo; Capacidade de Gerir Pessoas e Tarefas.

Competências técnica	▪ Implementação de processos de controlo da qualidade.
Competências informáticas	<ul style="list-style-type: none">▪ Sistemas Operativos: Windows e algumas competências em Linux;▪ Domínio do software Office™ (Word™, Excel™, PowerPoint™, Access™ e FrontPage™);▪ Domínio de utilização de Internet
Carta de Condução	A2, B

INFORMAÇÃO PESSOAL



Sérgio dos Santos Carvalho

📍 Rua Diogo Cão nº 20, 2765-474, S.João Estoril

📞 930532368

✉️ srcarvalho@hotmail.com

Sexo Masculino | Data de nascimento 12/08/1990 |
Nacionalidade Português

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

03/ 2010 – 12/2014 **Atendimento a fornecedores**

Empresa do setor de distribuição de material escolar

- Gestão/inventário de produtos
- Análise de vendas
- Reposição de stock
- Relação direta com clientes

Tipo de empresa ou sector de atividade: Comércio e distribuição

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

09/2006 – 06/2008 **Ensino Secundário**

E.S. Duarte Lopes

- Filosofia, Matemática B, História Português A, Inglês

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Português

Outras línguas

	COMPREENDER		FALA		ESCREVER
	Compreensão oral	Leitura	Interação oral	Produção oral	
Inglês	B1	B2	A2	A2	A2
Francês	A2	B1	A1	A1	A1

Níveis: A1/2: Utilizador básico - B1/2 utilizador independente - C1/2: utilizador avançado
Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas

Competências de comunicação -Facilidade de comunicação e interação;

-Espírito de equipa;

-Assertividade;

Competências de organização	Dinamismo; Responsabilidade; Pontualidade; boa capacidade de liderança.
Competências informáticas	Utilização independente do Microsoft Windows™ e Microsoft Office™
Carta de Condução	▪ Carta de condução de nível B

ANEXO C – Estatística Descritiva da Amostra

Sexo					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	35	58,3	58,3	58,3
	Masculino	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	60	21	60	32,40	12,306
Valid N (listwise)	60				

Estado Cível					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Solteiro(a)	32	53,3	53,3	53,3
	União de Facto	2	3,3	3,3	56,7
	Comprometido(a)	5	8,3	8,3	65,0
	Casado(a)	20	33,3	33,3	98,3
	Divorciado(a)	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Hab Literárias					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Licenciatura	48	80,0	80,0	80,0
	Mestrado	10	16,7	16,7	96,7
	Doutoramento	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Profissão

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Estudantes	30	50,0	50,0	50,0
	Profissionais	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tempo_Profissão	30	1	31	14,10	7,635
Valid N (listwise)	30				

ANEXO D – Distribuição dos Candidatos com todos os Participantes

1ª Escolha* Sexo Crosstabulation					
			Sexo		
			Feminino	Masculino	Total
1ª Escolha	F+	Count	11	9	20
		Expected Count	11,7	8,3	20,0
		% within Escolha_1	55,0%	45,0%	100,0%
		% within Sexo	31,4%	36,0%	33,3%
	F-	Count	5	4	9
		Expected Count	5,3	3,8	9,0
		% within Escolha_1	55,6%	44,4%	100,0%
		% within Sexo	14,3%	16,0%	15,0%
	M+	Count	9	3	12
		Expected Count	7,0	5,0	12,0
		% within Escolha_1	75,0%	25,0%	100,0%
		% within Sexo	25,7%	12,0%	20,0%
	M-	Count	10	9	19
		Expected Count	11,1	7,9	19,0
		% within Escolha_1	52,6%	47,4%	100,0%
		% within Sexo	28,6%	36,0%	31,7%
Total	Count	35	25	60	
	Expected Count	35,0	25,0	60,0	
	% within Escolha_1	58,3%	41,7%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

Escolha_2 * Sexo Crosstabulation					
		Sexo			
		Feminino	Masculino	Total	
2ª Escolha	F+	Count	7	8	15
		Expected Count	8,8	6,3	15,0
		% within Escolha_2	46,7%	53,3%	100,0%
		% within Sexo	20,0%	32,0%	25,0%
	F-	Count	12	7	19
		Expected Count	11,1	7,9	19,0
		% within Escolha_2	63,2%	36,8%	100,0%
		% within Sexo	34,3%	28,0%	31,7%
	M+	Count	12	7	19
		Expected Count	11,1	7,9	19,0
		% within Escolha_2	63,2%	36,8%	100,0%
		% within Sexo	34,3%	28,0%	31,7%
	M-	Count	4	3	7
		Expected Count	4,1	2,9	7,0
		% within Escolha_2	57,1%	42,9%	100,0%
		% within Sexo	11,4%	12,0%	11,7%
	Total	Count	35	25	60
		Expected Count	35,0	25,0	60,0
		% within Escolha_2	58,3%	41,7%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

3ª Escolha * Sexo Crosstabulation					
		Sexo			
		Feminino	Masculino	Total	
3ª Escolha	F+	Count	12	5	17
		Expected Count	9,9	7,1	17,0
		% within Escolha_3	70,6%	29,4%	100,0%
		% within Sexo	34,3%	20,0%	28,3%
	F-	Count	4	3	7
		Expected Count	4,1	2,9	7,0
		% within Escolha_3	57,1%	42,9%	100,0%
		% within Sexo	11,4%	12,0%	11,7%
	M+	Count	9	13	22
		Expected Count	12,8	9,2	22,0
		% within Escolha_3	40,9%	59,1%	100,0%
		% within Sexo	25,7%	52,0%	36,7%
	M-	Count	10	4	14
		Expected Count	8,2	5,8	14,0
		% within Escolha_3	71,4%	28,6%	100,0%
		% within Sexo	28,6%	16,0%	23,3%
	Total	Count	35	25	60
		Expected Count	35,0	25,0	60,0
		% within Escolha_3	58,3%	41,7%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

4ª Escolha * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Feminino	Masculino	Total	
4ª Escolha	F+	Count	5	3	8
		Expected Count	4,7	3,3	8,0
		% within Escolha_4	62,5%	37,5%	100,0%
		% within Sexo	14,3%	12,0%	13,3%
	F-	Count	14	11	25
		Expected Count	14,6	10,4	25,0
		% within Escolha_4	56,0%	44,0%	100,0%
		% within Sexo	40,0%	44,0%	41,7%
	M+	Count	5	2	7
		Expected Count	4,1	2,9	7,0
		% within Escolha_4	71,4%	28,6%	100,0%
		% within Sexo	14,3%	8,0%	11,7%
	M-	Count	11	9	20
		Expected Count	11,7	8,3	20,0
		% within Escolha_4	55,0%	45,0%	100,0%
		% within Sexo	31,4%	36,0%	33,3%
Total	Count	35	25	60	
	Expected Count	35,0	25,0	60,0	
	% within Escolha_4	58,3%	41,7%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

ANEXO E – Distribuição dos Candidatos segundo a Profissão dos Participantes

Profissionais

1ª Escolha * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Feminino	Masculino	
1ª Escolha	F+	Count	6	3	9
		Expected Count	6,0	3,0	9,0
		% within Escolha_1	66,7%	33,3%	100,0%
		% within Sexo	30,0%	30,0%	30,0%
	F-	Count	3	3	6
		Expected Count	4,0	2,0	6,0
		% within Escolha_1	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Sexo	15,0%	30,0%	20,0%
	M+	Count	8	1	9
		Expected Count	6,0	3,0	9,0
		% within Escolha_1	88,9%	11,1%	100,0%
		% within Sexo	40,0%	10,0%	30,0%
	M-	Count	3	3	6
		Expected Count	4,0	2,0	6,0
		% within Escolha_1	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Sexo	15,0%	30,0%	20,0%
	Total	Count	20	10	30
		Expected Count	20,0	10,0	30,0
		% within Escolha_1	66,7%	33,3%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

2ª Escolha * Sexo Crosstabulation

			Sexo		
			Feminino	Masculino	Total
2ª Escolha	F+	Count	3	2	5
		Expected Count	3,3	1,7	5,0
		% within Escolha_2	60,0%	40,0%	100,0%
		% within Sexo	15,0%	20,0%	16,7%
	F-	Count	9	3	12
		Expected Count	8,0	4,0	12,0
		% within Escolha_2	75,0%	25,0%	100,0%
		% within Sexo	45,0%	30,0%	40,0%
	M+	Count	4	5	9
		Expected Count	6,0	3,0	9,0
		% within Escolha_2	44,4%	55,6%	100,0%
		% within Sexo	20,0%	50,0%	30,0%
	M-	Count	4	0	4
		Expected Count	2,7	1,3	4,0
		% within Escolha_2	100,0%	0,0%	100,0%
		% within Sexo	20,0%	0,0%	13,3%
Total	Count	20	10	30	
	Expected Count	20,0	10,0	30,0	
	% within Escolha_2	66,7%	33,3%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

3ª Escolha* Sexo Crosstabulation

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
3ª Escolha	F+	Count	6	3
		Expected Count	6,0	3,0
		% within Escolha_3	66,7%	33,3%
		% within Sexo	30,0%	30,0%
	F-	Count	2	1
		Expected Count	2,0	1,0
		% within Escolha_3	66,7%	33,3%
		% within Sexo	10,0%	10,0%
	M+	Count	5	4
		Expected Count	6,0	3,0
		% within Escolha_3	55,6%	44,4%
		% within Sexo	25,0%	40,0%
	M-	Count	7	2
		Expected Count	6,0	3,0
		% within Escolha_3	77,8%	22,2%
		% within Sexo	35,0%	20,0%
Total		Count	20	10
		Expected Count	20,0	10,0
		% within Escolha_3	66,7%	33,3%
		% within Sexo	100,0%	100,0%

4ª Escolha * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Feminino	Masculino	Total	
4ª Escolha	F+	Count	5	2	7
		Expected Count	4,7	2,3	7,0
		% within Escolha_4	71,4%	28,6%	100,0%
		% within Sexo	25,0%	20,0%	23,3%
	F-	Count	6	3	9
		Expected Count	6,0	3,0	9,0
		% within Escolha_4	66,7%	33,3%	100,0%
		% within Sexo	30,0%	30,0%	30,0%
	M+	Count	3	0	3
		Expected Count	2,0	1,0	3,0
		% within Escolha_4	100,0%	0,0%	100,0%
		% within Sexo	15,0%	0,0%	10,0%
	M-	Count	6	5	11
		Expected Count	7,3	3,7	11,0
		% within Escolha_4	54,5%	45,5%	100,0%
		% within Sexo	30,0%	50,0%	36,7%
Total	Count	20	10	30	
	Expected Count	20,0	10,0	30,0	
	% within Escolha_4	66,7%	33,3%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

Estudantes

1ª Escolha * Sexo Crosstabulation

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
1ª Escolha	F+	Count	5	11
		Expected Count	5,5	11,0
		% within Escolha_1	45,5%	100,0%
		% within Sexo	33,3%	36,7%
	F-	Count	2	3
		Expected Count	1,5	3,0
		% within Escolha_1	66,7%	100,0%
		% within Sexo	13,3%	10,0%
	M+	Count	1	3
		Expected Count	1,5	3,0
		% within Escolha_1	33,3%	100,0%
		% within Sexo	6,7%	10,0%
	M-	Count	7	13
		Expected Count	6,5	13,0
		% within Escolha_1	53,8%	100,0%
		% within Sexo	46,7%	43,3%
	Total	Count	15	30
		Expected Count	15,0	30,0
		% within Escolha_1	50,0%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%

Escolha_2 * Sexo Crosstabulation

		Sexo		
		Feminino	Masculino	Total
Escolha_2	F+	Count	4	6
		Expected Count	5,0	5,0
		% within Escolha_2	40,0%	60,0%
		% within Sexo	26,7%	40,0%
	F-	Count	3	4
		Expected Count	3,5	3,5
		% within Escolha_2	42,9%	57,1%
		% within Sexo	20,0%	26,7%
	M+	Count	8	2
		Expected Count	5,0	5,0
		% within Escolha_2	80,0%	20,0%
		% within Sexo	53,3%	13,3%
	M-	Count	0	3
		Expected Count	1,5	1,5
		% within Escolha_2	0,0%	100,0%
		% within Sexo	0,0%	20,0%
	Total	Count	15	15
		Expected Count	15,0	15,0
		% within Escolha_2	50,0%	50,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%

3ª Escolha * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Feminino	Masculino	Total	
3ª Escolha	F+	Count	6	2	8
		Expected Count	4,0	4,0	8,0
		% within Escolha_3	75,0%	25,0%	100,0%
		% within Sexo	40,0%	13,3%	26,7%
	F-	Count	2	2	4
		Expected Count	2,0	2,0	4,0
		% within Escolha_3	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Sexo	13,3%	13,3%	13,3%
	M+	Count	4	9	13
		Expected Count	6,5	6,5	13,0
		% within Escolha_3	30,8%	69,2%	100,0%
		% within Sexo	26,7%	60,0%	43,3%
	M-	Count	3	2	5
		Expected Count	2,5	2,5	5,0
		% within Escolha_3	60,0%	40,0%	100,0%
		% within Sexo	20,0%	13,3%	16,7%
Total	Count	15	15	30	
	Expected Count	15,0	15,0	30,0	
	% within Escolha_3	50,0%	50,0%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

4ª Escolha * Sexo Crosstabulation

		Sexo		
		Feminino	Masculino	Total
4ª Escolha	F+	Count	0	1
		Expected Count	,5	1,0
		% within Escolha_4	0,0%	100,0%
		% within Sexo	0,0%	3,3%
	F-	Count	8	16
		Expected Count	8,0	16,0
		% within Escolha_4	50,0%	100,0%
		% within Sexo	53,3%	53,3%
	M+	Count	2	4
		Expected Count	2,0	4,0
		% within Escolha_4	50,0%	100,0%
		% within Sexo	13,3%	13,3%
	M-	Count	5	9
		Expected Count	4,5	9,0
		% within Escolha_4	55,6%	100,0%
		% within Sexo	33,3%	30,0%
	Total	Count	15	30
		Expected Count	15,0	30,0
		% within Escolha_4	50,0%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%

ANEXO F – Testes de Hipóteses

Group Statistics					
	1ª Escolha	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Atratividade	Mais Atraente	32	6,22	,751	,133
	Menos Atraente	28	4,43	,879	,166

Independent Samples Test									
		Levene's		t-test for Equality of Means					
		Test							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% IC
									Lower Upper
Atratividade	Equal variances assumed	1,997	,163	8,510	58	,000	1,790	,210	1,369 2,211
	Equal variances not assumed			8,420	53,488	,000	1,790	,213	1,364 2,217

Group Statistics					
	2ª Escolha	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Atratividade	Mais Atraente	34	5,71	1,060	,182
	Menos Atraente	26	4,96	1,280	,251

Independent Samples Test									
		Levene's Test		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% IC
									Lower Upper
Atratividade	Equal variances assumed	,241	,625	2,463	58	,017	,744	,302	,140 1,349
	Equal variances not assumed			2,402	48,070	,020	,744	,310	,121 1,367

Group Statistics					
	3ª Escolha	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Atratividade	Mais Atraente	39	4,97	1,038	,166
	Menos Atraente	21	6,14	1,153	,252

Independent Samples Test									
		Levene's Test		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% IC
									Lower Upper
Atratividade	Equal variances assumed	4,047	,049	-	58	,000	-1,168	,292	-1,753 -,584
	Equal variances not assumed			-	37,528	,000	-1,168	,302	-1,779 -,558

Group Statistics					
	4ª Escolha	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Atratividade	Mais Atraente	15	3,93	,961	,248
	Menos Atraente	45	5,87	,842	,126

Independent Samples Test									
		Levene's		t-test for Equality of Means					
		Test							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% IC
									Lower Upper
Atratividade	Equal variances assumed	1,463	,231	-7,434	58	,000	-1,933	,260	-2,454 -1,413
	Equal variances not assumed			-6,952	21,630	,000	-1,933	,278	-2,511 -1,356

Group Statistics					
	Profissão	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Atratividade	Estudantes	30	5,43	1,073	,196
	Profissionais	30	5,33	1,348	,246

Independent Samples Test									
		Levene's		t-test for Equality of Means					
		Test							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% IC
									Lower Upper
Atratividade	Equal variances assumed	1,687	,199	,318	58	,752	,100	,314	-,529 ,729
	Equal variances not assumed			,318	55,221	,752	,100	,314	-,530 ,730