



**Ispapa**

Instituto Universitário  
de Ciências Psicológicas,  
Sociais e da Vida

**SERÁ QUE OS ROBÔS SÃO ENTREVISTADORES JUSTOS? UMA  
ANÁLISE SOBRE AS EXPERIÊNCIAS DE SELEÇÃO CONSOANTE O  
TIPO DE AGENTE E O RESULTADO.**

Maria do Carmo Morais Belo

**Orientador de Dissertação**

PROFESSORA DOUTORA ANA SABINO

**Coordenador de Seminário de Dissertação**

PROFESSORA DOUTORA ANA SABINO

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2024

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da  
Professora Doutora Ana Sabino, apresentada no ISPA –  
Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre  
na especialidade de Psicologia Social e das Organizações

## Agradecimentos

Fazer o mestrado no ISPA foi uma oportunidade muito enriquecedora que não só me permitiu crescer e adquirir imensos conhecimentos, mas também estabelecer uma relação de proximidade e abertura com os professores, o que foi essencial para o meu desenvolvimento enquanto pessoa.

Quero então agradecer à Professora Ana Sabino que, durante todo o Mestrado, se mostrou disponível para nos ajudar e apoiar e durante este ano de tese foi sempre orientando, tendo sempre imensa paciência e um cuidado personalizado com cada aluna. Obrigada por perceber que em certas alturas o *email de feedback* precisava de quarentena para ser feito de cabeça leve.

Ao grupo P.O.C.O. YO, Mariana e Carolina, obrigada por me terem logo visto e acolhido desde o primeiro dia de Mestrado! Sem vocês esta experiência não teria sido a mesma, não teria feito o Mestrado da forma como fiz e então a tese nem se fala. Obrigada mesmo por tudo e levo-vos para sempre na minha vida, quer queiram, quer não.

Ao Bernardo, obrigada por estares sempre ao meu lado a apoiar e puxar para cima nos momentos mais difíceis. Que finalmente um novo capítulo nas nossas vidas comece com novos desafios e momentos bons.

Por último, mas não menos importante, obrigada à minha família e amigos que foram apoiando e incentivando sempre.

## Resumo

Esta investigação visa estudar a percepção de justiça procedimental, atração organizacional, intenção de litígio e intenção de permanecer no processo após uma experiência de seleção. Espera-se assim perceber se existem diferenças nas variáveis mencionadas considerando o tipo de agente - se o processo foi realizado por humano ou com base em inteligência artificial (IA), bem como o resultado final - ser aceite ou rejeitado. Foram também estudadas possíveis diferenças nas variáveis em análise considerando características sociodemográficas tais como a idade, o género e as habilitações literárias. Foi realizado um estudo quase experimental com um design 2X2 e com recurso a um questionário *online*, usando escalas de percepção de justiça procedimental, atração organizacional, intenção de ficar e intenção de litígio, com uma amostra de 235 respostas válidas. Os resultados confirmam parcialmente as hipóteses do estudo mostrando: percepções mais positivas nas dimensões relevância para o trabalho, oportunidade de desempenho, atração organizacional e intenção de ficar no tipo de agente humano e no resultado aceite, a não existência de interação entre tipo de agente e tipo de resultado, maior intenção de litígio na amostra feminina, maior oportunidade de desempenho e intenção de ficar com a vaga nos homens e maior relevância do trabalho para a amostra até aos 22 anos. Esta investigação destaca a importância de estudar as percepções dos candidatos e as suas experiências nos processos de seleção com IA, para que as organizações possam adaptar os seus processos de recrutamento e seleção à sua população-alvo.

*Palavras-Chave:* Processo de seleção, Inteligência Artificial, Percepção de Justiça Procedimental, Atração Organizacional, Intenção de Ficar, Intenção de Litígio

## Abstract

This research aims to study the Perception of Procedural Justice, Organizational Attraction, Job Pursuit Intentions and Litigation Intentions. It seeks to understand if there are differences in these variables considering the type of agent - whether the process was conducted by a human or based on artificial intelligence (AI) - as well as the final outcome - being accepted or rejected. Possible differences in the analyzed variables were also studied considering sociodemographic characteristics such as age, gender, and educational qualifications. A quasi-experimental study was conducted with a 2x2 design, utilizing an online questionnaire with scales measuring the Perception of Procedural Justice, Organizational Attraction, Job Pursuit Intentions, and Litigation Intentions, with a sample of 235 valid responses. The results partially confirm the study's hypotheses, showing: more positive perceptions in the dimensions of job-relatedness, chance to perform, organizational attraction, and job pursuit intentions in the human agent type and accepted outcome, the absence of interaction between agent type and outcome, higher litigation intentions in the female sample, greater chance to perform and job pursuit intentions among men, and greater job-relatedness for the sample up to 22 years old. This research highlights the importance of studying candidates' perceptions and experiences in AI selection processes, so that organizations can adapt their recruitment and selection processes to their target population.

*Keywords:* Selection Process, Artificial Intelligence, Perception of Procedural Justice, Organizational Attraction, Job Pursuit Intentions, Litigation Intentions

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>Revisão de literatura.....</b>	<b>5</b>
Recrutamento e seleção.....	5
Inteligência artificial .....	8
IA no processo de recrutamento e seleção .....	10
Perceção de justiça.....	12
Atração organizacional .....	17
Intenção de ficar.....	18
Intenção de litígio .....	18
Hipóteses.....	19
<b>Método .....</b>	<b>22</b>
Participantes.....	22
Delineamento .....	22
Instrumentos.....	23
Justiça procedimental.....	23
Atração organizacional .....	24
Intenção de ficar com o trabalho.....	24
Intenção de litígio .....	25
Procedimento .....	26
Procedimento de análise de dados .....	27

<b>Resultados.....</b>	<b>30</b>
Análise das qualidades psicométricas.....	30
Escala da perceção de justiça procedimental.....	30
Validade.....	30
Fiabilidade.....	31
Atração organizacional.....	31
Fiabilidade.....	31
Intenções de ficar.....	31
Fiabilidade.....	31
Intenções de litígio.....	31
Fiabilidade.....	31
Estatística Descritiva das Variáveis em estudo e Correlações.....	32
Análise de diferenças de médias entre grupos.....	33
Diferenças entre grupos.....	35
<b>Discussão.....</b>	<b>39</b>
<b>Conclusão.....</b>	<b>42</b>
Implicações teóricas e práticas.....	42
Limitações e estudos futuros.....	43
<b>Referências.....</b>	<b>45</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>57</b>

**Índice**

Tabela 1 – <i>Escala de Justiça Procedimental</i> .....	23
Tabela 2 – <i>Escala de Atração Organizacional</i> .....	24
Tabela 3 – <i>Escala de Intenção de Ficar</i> .....	25
Tabela 4 – <i>Escala de Intenção de Litígio</i> .....	25
Tabela 5 – <i>Validade Fatorial do Modelo Teórico – Percepção de justiça procedimental</i> .....	30
Tabela 6 – <i>Médias, Desvio-padrão e Associação entre as variáveis</i> .....	33
Tabela 7 – <i>ANOVA Two-Way</i> .....	36

## Introdução

Com o crescimento e desenvolvimento da Inteligência Artificial (IA) nos dias de hoje (Giattino et al., 2023), é inevitável que esta seja incorporada nas organizações. A IA é uma tecnologia que faz com que máquinas aparentem ter o mesmo processamento humano de pensamento, ação e tomada de decisão. Existem 2 subníveis de IA: *machine learning*, facto de a máquina aprender sozinha sem que tenha de ser programada e *deep learning*, algoritmos que simulam redes neuronais humanas e que são capazes de imitar, numa extensão reduzida, o processamento humano (Zaremba, 2020). O seu estudo surgiu nos anos 50, mas perdura até aos dias de hoje, sendo desenvolvida de forma mais complexificada. Tornando-se evidente o crescimento exponencial e propagação de IA nas organizações e departamentos de Recursos Humanos (RH), é importante perceber o impacto em Portugal. Isto porque um estudo conduzido pela Microsoft e EY (2018) concluiu que Portugal estava abaixo do nível europeu em IA implementada nas empresas, ou seja, ainda estamos numa fase muito precoce de aplicabilidade desta nas diferentes dinâmicas organizacionais, por exemplo, ao nível da seleção de candidatos.

Em consequência da pandemia da COVID-19, o nosso mundo sofreu alterações drásticas e a forma como trabalhamos teve de ser reorganizada. Atualmente, existem novas formas de trabalhar, como o trabalho remoto e híbrido e novos estilos de vida como nómadas digitais, levando as organizações a diminuir ou extinguir os escritórios. Num mundo global e sem fronteiras, a retenção de talentos também se complexifica, já que as organizações não competem só a nível nacional, mas sim a nível mundial. A atração organizacional é, segundo Davie (2023), o estádio mais importante para uma organização durante o recrutamento, pois se os candidatos não ficam atraídos pela organização desde o começo, perdem o *engagement* com o processo. Este *engagement* pode ser refletido pela intenção de procura de trabalho ou intenção de litígio. A primeira sendo o desejo de concluir todo o processo de recrutamento e

seleção, aceitando, na fase final, o cargo (Smither et al., 1996) e a segunda sendo a intenção de processar a organização durante o processo de recrutamento e seleção. Por isso, é do interesse das organizações investirem no mesmo, tornando-o mais rápido e eficiente, mas também inovador e chamativo. Este é um passo importante, visto que nesta fase os candidatos criam a sua opinião sobre as organizações. A incorporação de IA no processo permite a diminuição do custo e do viés humano (Tambe et al., 2019), mas também a eficiência e estandardização do recrutamento e seleção (e.g., EEOC, 2023; Johnson & Verdicchio, 2017). Pode ser aplicada na triagem de currículos, gamificação e entrevistas com algoritmo, diminuindo, então, o contacto humano ao longo do processo.

De forma a que o candidato crie uma imagem positiva da organização e seja atraído pela mesma, é importante que sinta perceção de justiça ao longo do processo – um processo de seleção é, definido por Armstrong (2020), como uma parte do processo de recrutamento na qual se decide que candidatos devem ocupar a vaga. Desta forma, é necessário um investimento na inovação dos processos de seleção, que deve ser acompanhado por uma necessidade de perceção de justiça por parte dos candidatos, em particular a procedimental (Folger & Greenberg, 1985). Segundo Folger & Greenberg (1985), a justiça procedimental é a perceção de justiça do método escolhido pela organização para tomar uma decisão. Esta foi amplamente estudada por Gilliland (1993), desenvolvendo uma escala de justiça procedimental na seleção (SPJS) para uniformizar o estudo da mesma.

No contexto de recrutamento e seleção há uma clara assimetria de informação entre o candidato e a organização por isso, é natural que os candidatos, no contexto de entrevista, estejam atentos a sinais, de forma a moldar a sua opinião sobre a mesma. Chapman et al. (2003) concluíram que, num contexto em que não existe transparência por parte da organização, os candidatos têm tendência a extrapolar sinais. Este problema pode igualmente

surgir no contexto de entrevistas com IA. A baixa percepção de justiça procedimental no processo de recrutamento e seleção também pode ser explicada por uma quebra do contrato psicológico (Rousseau,1989), ou seja, as percepções e expectativas implícitas criadas pelo candidato não serem correspondidas, levando à criação de uma imagem negativa da organização.

Acikgoz et al. (2020), ao estudarem a percepção de justiça num processo de seleção com inteligência artificial, através de vinhetas com cenários de processos de seleção com humanos e processos de seleção com IA, concluíram que entrevistas feitas por IA foram consideradas menos justas ao nível procedimental e interacional e que os resultados encontrados foram mediados por dimensões da justiça, principalmente pela comunicação bilateral.

Relativamente ao *outcome* da entrevista, ser selecionado ou ser rejeitado, diversos autores observaram que candidatos rejeitados atribuem o resultado negativo ao processo em vez de ao seu próprio desempenho (Ababneh et al., 2014; Chan et al., 1998; Ployhart & Harold, 2004; Ryan & Ployhart, 2000; Schinkel et al., 2016). Este efeito pode resultar de um mecanismo de interpretação de situações, de modo que, quando os eventos são negativos ou inesperados, pistas externas (e.g. aspetos do processo) ganham maior destaque. Schinkel et al. (2013) observaram que candidatos rejeitados, mas que consideraram o processo como justo, mantiveram atratividade organizacional, enquanto a atratividade organizacional para candidatos aceites era indiferente à percepção de justiça procedimental.

O objetivo desta investigação é, então, perceber se se verificam diferenças na percepção de justiça, atratividade organizacional, intenção de litígio e intenção de continuar no processo consoante fosse feito por IA ou humano e ter sido aceite ou rejeitado. De forma a concretizar o objetivo de investigação, foi realizado um estudo quase experimental. Para isso,

procedeu-se a uma análise das diferenças entre as variáveis em estudo entre diversos grupos: entrevista humana vs. entrevista com IA, aceite vs. rejeitado, humano aceite vs. humano rejeitado, IA aceite vs. IA rejeitado.

A importância deste estudo reside no facto de os processos de seleção com IA ainda não serem uma prática generalizada em Portugal e a sua introdução nas organizações ser inevitável devido ao seu crescimento exponencial nos dias de hoje e aos seus benefícios, ao nível de custo e tempo despendido no processo. Dado que a IA representa uma novidade no nosso quotidiano, gerando alguma relutância no seu uso por parte das pessoas, é crucial compreender a perceção de justiça que os candidatos portugueses teriam num processo de seleção com esta tecnologia. Como observado anteriormente, essa perceção pode impactar na vontade de desistir do processo e criar uma imagem negativa da organização. Assim, é imperativo compreender os desafios que podem surgir com a implementação da IA no processo de seleção, a fim de resolver ou desmistificar esses problemas, permitindo às empresas atrair e reter o talento desejado.

## Revisão de literatura

### Recrutamento e seleção

Segundo Armstrong (2020), o recrutamento é o processo através do qual organizações procuram, identificam e atraem indivíduos para preencher as vagas resultantes das necessidades previamente identificadas e validadas. Este procedimento é essencial para formar uma *pool* de candidatos qualificados e disponíveis, permitindo a seleção dos candidatos mais adequados para as vagas em aberto. A seleção é definida como um processo que utiliza um conjunto de técnicas, de forma a garantir que a pessoa certa seja colocada na posição certa, alinhando as habilidades, experiências e expectativas do candidato com as necessidades da organização. Existem diversas técnicas de seleção, desde entrevistas a dinâmicas de grupo. Armstrong (2020) destaca que o propósito da seleção é prever o sucesso do candidato no desempenho das suas funções, comparando as suas qualidades com os requisitos do cargo e, com base nessa comparação, tomar uma decisão informada. Barber (1998) identifica três etapas fundamentais no recrutamento, sendo estas: atrair os candidatos aquando da divulgação da vaga, manter o seu interesse pela vaga e influenciar as suas decisões de emprego. Estas fases enfatizam não só a importância de atrair candidatos qualificados, mas também de os manter comprometidos e predispostos a aceitar a posição oferecida.

Armstrong (2020) reconhece a entrevista como o método de seleção mais tradicional e difundido com o objetivo de obter informações que permitam avaliar a compatibilidade do candidato com a organização. A interação direta na entrevista facilita uma compreensão profunda da adequação do candidato ao papel pretendido e permite, tanto a este como ao empregador, a troca de informações relevantes sobre o trabalho e expectativas mútuas. Segundo alguns autores, existem dois tipos de entrevista: as entrevistas estruturadas,

caracterizadas por terem um conjunto fixo de questões, o que garante que cada candidato seja avaliado sob os mesmos critérios (Armstrong, 2020) e as entrevistas não estruturadas, que consistem em conversas abertas, onde as perguntas são mais fluidas e não necessariamente estruturadas em torno das competências específicas do cargo, o que resulta numa abordagem mais subjetiva, com uma validade preditiva limitada (Armstrong, 2020). Dentro das entrevistas estruturadas, existem outros dois tipos, já que podem ser baseadas nas competências, incluindo perguntas sobre um conjunto de competências consideradas essenciais para o desempenho do cargo, ou baseadas nas aptidões dos candidatos, indo além das competências técnicas e procurando os seus talentos, paixões e potenciais áreas de excelência (Armstrong, 2020). Certos autores, como McDaniel et al. (1994), distinguem as entrevistas de seleção em três tipos: entrevista situacional, capacidade de o entrevistado prever os seus comportamentos em determinadas situações e entrevista *job-related*, similar à entrevista situacional, mas relativamente ao trabalho em específico que poderá vir a desempenhar e entrevistas psicológicas, feitas por psicólogos onde se avaliam traços de personalidade, como, por exemplo, a conscienciosidade.

Segundo Armstrong (2020), as entrevistas de seleção têm diversas vantagens. Por um lado, possibilitam uma apresentação mais detalhada do trabalho e organização, criando o contrato psicológico, dão oportunidade ao candidato de fazer perguntas e vê-las esclarecidas diretamente, proporcionam ao entrevistador uma melhor noção da integração do candidato na cultura da empresa e permitem a este último avaliar a organização, o entrevistador e a proposta apresentada. Porém, estas entrevistas apresentam também algumas desvantagens, tais como: falta de validade na previsão da performance do candidato e falta de fiabilidade no sentido de medir as mesmas coisas para diferentes candidatos, risco de julgamentos subjetivos, estereótipos e enviesamentos, especialmente em entrevistas não estruturadas e o facto de serem baseadas na expertise do entrevistador. Burt (2019) ressalta também que os

entrevistadores podem tirar ilações da primeira impressão que têm do candidato através de cinco enviesamentos: o efeito halo, o efeito de contraste, o viés confirmatório, o pensamento grupal e a ancoragem. Destaca, então, não só a importância de utilizar abordagens estruturadas, como também a formação adequada dos entrevistadores de forma a minimizar estes efeitos. Por exemplo, Melchers et al. (2020) estudam o impacto da mentira nas entrevistas, sendo que esta pode estar ligada a traços mais *dark* da pessoa ou não. Ressaltam que entrevistas estruturadas diminuem a capacidade de fingir e, assim, aumenta a validade da entrevista.

A importância dada às perceções dos candidatos no processo de recrutamento e seleção tem adquirido um crescente destaque na literatura. Concluiu-se que os candidatos não são apenas selecionados pelas empresas, mas também escolhem ativamente as organizações às quais se candidatam e onde desejam trabalhar, enfatizando uma dinâmica bidirecional no processo de seleção (Rynes, 1993). Esta descoberta realça a necessidade de avaliar e aprimorar continuamente o valor preditivo dos instrumentos de seleção, não apenas do ponto de vista da organização, mas também considerando o ponto de vista dos candidatos, as suas perceções e as reações ao processo.

A análise das perceções dos candidatos é crucial por diversas razões. Primeiramente, aspetos do sistema de seleção percebidos como invasivos podem tornar a empresa menos atrativa para os candidatos, afetando negativamente a imagem da organização no mercado de trabalho. A perda de talento devido a perceções negativas pode ter custos significativos para a empresa (Murphy, 1986). Além disso, experiências negativas durante o processo de seleção podem levar os candidatos a desencorajar outros potenciais candidatos a concorrer à organização (Smither et al., 1993), diminuir a probabilidade de aceitação de ofertas de trabalho (Macan et al., 1994) e, no limite, levar a reclamações legais ou desafios judiciais

contra as práticas de seleção percebidas como injustas ou inapropriadas (Smither et al., 1993).

Adicionalmente, as percepções dos candidatos podem influenciar decisões futuras em relação à organização, incluindo a vontade de se recandidatar ou ser consumidor da mesma (McLarty & Whitman, 2016). Deste modo, percepções negativas do processo de seleção podem levar a danos mais macro na reputação e sucesso da empresa.

O conceito de percepção dos candidatos refere-se a um conjunto de atitudes, afetos ou cognições que os indivíduos podem ter sobre o processo de contratação (Ryan & Ployhart, 2000). Um dos modelos teóricos pioneiros neste campo, avançado por Ryan e Ployhart (2000), procurou integrar a pesquisa existente à teoria da justiça organizacional, visando explicar de que forma as percepções de justiça dos candidatos se desenvolvem e influenciam diversos resultados no contexto da seleção (Gilliland, 1993). Este modelo sugere que a percepção de justiça, ou a falta dela, no processo de seleção, pode afetar significativamente a forma como os candidatos veem a organização, a vontade de se manterem no processo e a sua disposição para aceitar uma oferta de emprego, além de influenciar a lealdade e atitudes em relação à empresa a longo prazo. Hausknecht et al. (2004), usando como base o modelo mencionado acima, concluem que candidatos com percepções positivas sobre os processos de seleção tendem a valorizar mais a organização, demonstrar maior disposição para aceitar ofertas de emprego e recomendar a outros, influenciados pela validade aparente e percebida das ferramentas de seleção.

### **Inteligência artificial**

A inteligência artificial (IA) é um campo revolucionário que se baseia no desenvolvimento de sistemas capazes de realizar tarefas que, até recentemente, eram

consideradas exclusivas da inteligência humana. Essas tarefas incluem aprender a partir de dados externos, interpretá-los corretamente e usar essa aprendizagem para realizar tarefas específicas (Kaplan & Haenlein, 2019). Essencialmente, a IA permite que computadores simulem o processamento humano, como a aprendizagem, o raciocínio e a autocorreção. Para tal utiliza uma base de dados que processa de forma autónoma, sem programação explícita (Armstrong, 2020).

Segundo Eubanks (2022), existem quatro funções principais identificadas dentro da IA: *Machine Learning*, *Natural Language Processing*, *Deep Learning* e *Neural Network*. O *machine learning* faz com que os computadores tenham capacidade de aprender sem programação explícita, utilizando algoritmos para identificar padrões dentro de um conjunto de dados. O *natural language processing* permite que os computadores compreendam e interpretem a linguagem humana, possibilitando a análise de grandes volumes de dados, independentemente da forma de apresentação dos mesmos. Ou seja, atualmente a IA é capaz de processar linguagem escrita, oral e até identificar sentimentos. O *deep learning* implica que cada decisão tomada pela IA seja baseada na informação de *outputs* das decisões anteriormente obtidas, o que se traduz na capacidade de aprendizagem, já mencionada como característica deste sistema, que lhe permite melhorar a sua precisão ao longo do tempo. Finalmente, a *neural network* é o facto de a IA processar a informação como o cérebro humano tendo então a capacidade de aprender pelo exemplo/observação.

Zaremba (2020) refere a existência de, apenas, 2 subníveis na IA: *machine learning*, que descreve como a capacidade de a máquina aprender sozinha sem que tenha que ser programada para tal e *deep learning* que se refere aos algoritmos que imitam as redes neuronais humanas e que são capazes de imitar, ainda que com algumas limitações, o processamento humano.

## IA no processo de recrutamento e seleção

Kaplan e Haenlein (2019) identificam diferentes aplicações da IA no contexto organizacional, que variam mediante o grau de complexidade da ferramenta utilizada. No contexto da área dos RH, também são identificadas diferentes ferramentas e aplicações da IA. Atualmente, já são utilizados algoritmos nas várias fases do processo de recrutamento e seleção, servindo, por exemplo, para: elaborar anúncios, realizar triagem e analisar entrevistas assíncronas com recurso à utilização de *software* de reconhecimento facial (Hunkenschroer & Luetge, 2022). Através da aplicação da IA, é possível delegar a realização e/ou análise de entrevistas, utilizando a análise de discurso, sendo possível identificar e analisar conteúdo implícito (e.g. emoções e personalidade) através da estrutura das frases e escolha de palavras dos candidatos (Schick & Fischer, 2021). No artigo *Dear Computer on My Desk, Which Candidate Fits Best? An Assessment of Candidates' Perception of Assessment Quality When Using AI in Personnel Selection*, Schick e Fisher (2021) mencionam a existência de robôs sociais como *Tengai AB* que simulam comportamentos, fala e tomada de decisão de profissionais experientes em recrutamento e seleção, reduzindo consideravelmente o enviesamento humano.

Assim, uma das principais vantagens da IA é a sua capacidade de reduzir o volume de trabalho administrativo, particularmente em áreas como os RH, onde pode não só automatizar tarefas repetitivas, como também gerar dados que informam a tomada de decisão em questões de gestão de pessoas (Armstrong, 2020). Através do uso de algoritmos de *machine learning* as tecnologias de IA permitem a automatização da correspondência entre as vagas e o perfil dos candidatos, facilitando a filtragem de currículos e a identificação de perfis de alto desempenho, conforme destacado por Michael Armstrong (2020). Estas inovações não só aceleram o processo de contratação, como exemplificado pela Unilever, que reduziu o tempo

de contratação em 75% com o auxílio da IA, como também promovem uma seleção mais inclusiva ao eliminar linguagens tendenciosas das descrições de emprego e remover dados que normalmente enviesam a análise das candidaturas.

Contudo, a transição para uma seleção mediada por IA levanta questões éticas significativas, especialmente relacionadas com a justiça e com a inclusão dos processos de recrutamento auxiliados por IA. As pesquisas de Giermindl et al. (2021) e Islam e Greenwood (2022) sublinham a preocupação com a dependência crescente de métricas e algoritmos, que apesar de prometerem reduzir os vieses humanos, veem a sua eficácia limitada pela qualidade dos dados utilizados, pois dados enviesados podem perpetuar discriminações existentes, falhando em representar de forma justa um leque diversificado de candidatos. Este risco pode ser ilustrado por um caso que se passou na empresa *Amazon*, em 2018. Ao fornecer, ao *software*, uma base de dados maioritariamente masculina como exemplos de contratação, a empresa fez com que a IA considerasse “ser mulher” como um critério de exclusão, não passando as mesmas na triagem curricular.

As perceções dos candidatos em relação ao uso da IA nos processos de seleção são negativas. Apesar das vantagens de processos mais padronizados e precisos oferecidos pela IA, autores como Lavanchy et al. (2023), Schinkel et al. (2013), e McCarthy et al. (2013), indicam que os candidatos podem percecioner estes processos como menos justos, afetando negativamente a sua visão sobre a equidade organizacional, influenciando o seu desempenho e intenções de ficar com a vaga à qual se candidatam. Booth et al. (2017) referem que devido à complexidade dos sistemas que integram a IA existe, da parte dos RH, uma dificuldade em explicitar os critérios de avaliação utilizados pelo sistema, o que reduz a perceção de justiça e a qualidade da seleção. Estas perceções destacam a necessidade de uma comunicação

transparente sobre o uso da IA, assegurando que os candidatos compreendem e aceitam o suporte da mesma durante o processo de seleção (Blacksmith et al., 2016).

Adicionalmente, a utilização da IA em etapas avançadas do processo de seleção tem mostrado diminuir a oportunidade de os candidatos demonstrarem as suas capacidades e competências, aumentando sentimentos de desconforto emocional, como revelado por Köchling et al. (2023). Este impacto negativo sublinha a importância de manter um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a humanização do processo de seleção, garantindo processos transparentes, justos e inclusivos (Zerilli et al., 2018).

### **Perceção de justiça**

A justiça, nomeadamente a sua perceção, é um tema abordado filosoficamente desde Platão e Sócrates, sendo esta considerada um produto social (Ryan, 1993; Cropanzano & Greenberg, 1997). A justiça organizacional pode ser definida através da forma como os indivíduos percecionam imparcialidade e transparência nos processos de seleção e recrutamento, bem como na igualdade de oportunidades para desenvolvimento e progresso dentro da organização. Enfatiza a clareza e a equidade nas políticas e práticas que afetam a sua potencial integração e trajetória profissional, compreendendo, então, quatro dimensões: justiça distributiva, justiça procedimental, justiça interpessoal e justiça informativa. A justiça procedimental refere-se à justiça dos procedimentos de tomada de decisão, sendo percebida como justa se os destinatários tiverem oportunidade de expressar as suas opiniões e se critérios de justiça (como consistência, ausência de viés, precisão, corrigibilidade e ética) forem tidos em consideração e explícitos no decorrer do processo (Gilliland, 1993; Colquitt & Rodell, 2015). A justiça distributiva é definida como a justiça do resultado/*outcome* (Rupp et al., 2017). Mais tarde, foram adicionadas aos modelos de perceção de justiça as dimensões

da justiça interpessoal (forma como é percebida a relação com o outro) e a justiça informativa (adequação da informação e justificações dadas) (Bell et al., 2006; Rupp et al., 2017).

É possível encontrar evidência que associa a justiça procedimental à atratividade organizacional (Schinkel et al., 2013; Nikolaou & Georgiou, 2018; Giumetti & Raymark, 2017; Rynes & Barber, 1990), indicando que percepções positivas de justiça melhoram a atratividade organizacional e a intenção dos candidatos de prosseguir com a candidatura, aceitar o emprego e recomendar a organização a outros (Bauer et al., 2012; Konradt et al., 2013; Hausknecht et al., 2004; McLarty & Whitman, 2016). Inclusive, a falta de justiça percebida é, ainda, identificada como um dos principais motivos para a rotatividade de colaboradores, o que representa custos significativos para as empresas (Scott et al., 2017).

A justiça procedimental, em particular, prevê a confiança, considerando-a como um determinante importante para o sucesso da interação e cooperação homem-máquina (HMI) (Colquitt et al., 2013; Hancock et al., 2011). A Teoria CASA (*computers-are-social-actors*), de Nass e Moon (2000), aborda as particularidades da interação humano-máquina e refere que, no decorrer desta, os indivíduos aplicam as mesmas regras sociais que aplicariam nas interações humano-humano, mostrando também as mesmas reações sociais inerentes a essas interações. Assim, o que esta teoria assume é que o computador/máquina será um ator social equiparado ao humano, aplicando-se as mesmas regras sociais.

Deste modo, a adoção de decisões baseadas em algoritmos sem que estejam explícitos os critérios inerentes aos mesmos pode levar a reações negativas dos candidatos, apresentando sérios desafios morais e legais (Zerilli et al., 2018). A transparência dos processos de seleção digitais torna-se crucial para evitar percepções negativas dessas práticas (Gilliland, 1993).

A literatura sobre justiça organizacional destaca, ainda, a importância da justiça procedimental, uma vez que realça comportamentos e atitudes benéficas como cooperação, compromisso organizacional, comportamentos de cidadania organizacional (OCB), desempenho e satisfação no trabalho, e reduz comportamentos e atitudes potencialmente prejudiciais como comportamentos de trabalho contraproducentes (CWB; Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001).

Relativamente ao processo de seleção, estudos demonstram que percepções negativas quanto a este podem levar ao abandono do processo por parte dos candidatos, reduzindo a atratividade da organização para os mesmos e aumentando a probabilidade de litígios (Ryan et al., 2000; Geenen et al., 2012; Hausknecht et al., 2004).

O modelo de percepção de justiça de Gilliland (1993) e a escala *Selection Procedural Justice Scale* (SPJS) de Bauer et al. (2001) representam contribuições significativas para a compreensão da justiça organizacional e das reações dos candidatos aos processos de seleção. Gilliland (1993) enfatiza, neste modelo, a importância da percepção de justiça procedimental nos processos de seleção. O autor propõe que os candidatos percebem mais justiça procedimental quando se estabelece uma relação interpessoal entre as partes envolvidas. Para isso, é necessário que ocorra comunicação bidirecional, dando oportunidade de esclarecer questões de ambas as partes. Além disso, o trato para com os candidatos irá também influenciar a percepção de justiça dos mesmos. Segundo Colquitt et al. (2001) este modelo é sustentado pela teoria de Leventhal (1980) sobre julgamentos de justiça procedimental focando-se em seis critérios que um procedimento deve atender para ser percebido como justo, incluindo: “consistência, ausência de viés, garantia de uso de informações precisas, mecanismos de correção de decisões e/ou falhas, conformidade com padrões éticos ou morais e a consideração das opiniões de vários grupos afetados pela decisão” (p. 426).

Desenvolvida por Bauer et al. (2001), a SPJS foi criada para permitir um teste e uso mais amplo do modelo de Gilliland (1993), ajudando as organizações a determinar a influência dos seus processos de seleção na percepção de justiça. Esta escala permite que indivíduos avaliem diferentes facetas da "percepção de justiça" de um determinado procedimento de seleção, em vez de depender de avaliações globais de justiça, que tornavam impossível identificar áreas de melhoria (Bauer et al., 2001). A SPJS é utilizada para avaliar as justças procedimental, interacional e de resultado. Enquanto a justiça procedimental se refere à consistência e justiça do método escolhido/aplicado, a justiça interacional refere-se à forma como todo o processo é conduzido de maneira respeitosa e informativa (Gilliland & Steiner, 1999). Finalmente, a justiça de resultado está relacionada com a justiça da decisão que é comunicada ao candidato relativamente ao resultado do processo de seleção (Bauer et al., 2001). Neste estudo, indo ao encontro do que foi realizado por Acikgoz et al. (2020), focamo-nos apenas nas percepções de justiça procedimental dos candidatos.

A pesquisa sobre as reações dos candidatos aos sistemas de seleção, amplamente impulsionada pelo modelo teórico de Gilliland (1993), permitiu encontrar evidência de que as características e eventos ocorridos durante um determinado processo de seleção influenciam as percepções de justiça geral sobre esse mesmo processo e outros resultados como a atratividade organizacional, a aceitação de emprego e a motivação para realizar testes (Bauer et al., 2001; McLarty & Whitman, 2016; Konradt, et al., 2017). Além disso, as percepções de justiça dos candidatos impactam as suas intenções comportamentais, afetando a capacidade de uma organização de atrair talento (e.g. Acikgoz et al., 2020; McLarty & Whitman, 2016; Ryan & Huth, 2008; Kluger & Rothstein, 1993).

Hausknecht et al. (2004), com base no modelo de Gilliland (1993) e Ryan e Ployhart (2000), criaram um modelo que apresenta os antecedentes e consequentes das percepções dos

candidatos relativamente aos processos de seleção. Assim, estes autores referem que: as características pessoais (e.g. personalidade e experiências prévias), as características percebidas relativamente ao processo de seleção (e.g. regras e transparência), as características do trabalho/função e o contexto organizacional impactam as perceções dos candidatos relativamente ao processo de recrutamento e seleção. Consequentemente, sabe-se que estas perceções (e.g. perceção de justiça), influenciam o desempenho durante o processo de recrutamento e seleção, as auto-perceções (e.g. auto-eficácia), as atitudes e comportamentos para com a organização (e.g. atração organizacional, intenção de ficar com a oferta e intenção de litígio) e para com o trabalho (e.g. intenções de *turnover*). Neste modelo são ainda identificados alguns moderadores que afetam as relações estabelecidas, tais como a fase do processo de seleção, o contexto da seleção, as expectativas de contratação, a desejabilidade do emprego, as alternativas disponíveis e as normas subjetivas.

A perceção de justiça pode ser moderada por fatores sociodemográficos tais como: idade, género, nível de escolaridade e conhecimento informático. Wang et al. (2020), no artigo *Factors Influencing Perceived Fairness in Algorithmic Decision-Making: Algorithm Outcomes, Development Procedures, and Individual Differences* observaram como o nível de escolaridade afeta a perceção de justiça. Observaram que indivíduos com um nível de escolaridade inferior ao bacharelato tendem a manifestar reações mais extremas dependendo do resultado, isto é, se conseguem ou não uma determinada vaga. Este estudo sugere que indivíduos com maior nível de escolaridade podem ser mais aptos a considerar perspetivas além do seu interesse pessoal, uma vez que a perceção de justiça num processo seletivo tem repercussões significativas para um leque mais amplo de pessoas.

## Atração organizacional

A atração organizacional pode definir-se como o resultado das reações dos indivíduos referentes a determinada organização (Gilliland, 1993; Highhouse et al., 2003). Para alguns autores, a atração organizacional surge como um antecedente crítico da intenção de prosseguir no processo de seleção e ficar com a vaga (Highhouse et al., 2016). Segundo Highhouse et al. (2016), organizações vistas como prestigiosas e com atitudes positivas são mais propensas a atrair candidatos que apresentem fortes intenções de se manterem no processo. Em contrapartida, processos de seleção percebidos como injustos podem levar os candidatos a retirarem-se do processo ou a diminuírem a sua intenção de prosseguir no mesmo, demonstrando assim que não consideram a organização suficientemente atrativa (Smither et al., 1993). São ainda identificados na literatura vários fatores preditivos que influenciam a atração organizacional, como as características do trabalho, organizacionais e do recrutador, as percepções do processo de recrutamento e seleção, o *fit* percebido, as alternativas existentes e a expectativa de contratação (Rynes, 1991; Kristof, 1996; Chapman & Webster, 2006).

A atração organizacional e a percepção de justiça são destacadas como preditores significativos e positivos da intenção de permanecer no processo de seleção (e.g. Chapman et al., 2005), sublinhando a influência significativa que a percepção sobre a organização pode ter nas intenções dos candidatos (McLarty & Whitman, 2016). Encontra-se ainda evidência que demonstra que, quando os candidatos percebem o processo de seleção como justo, consideram a organização como mais atrativa (Bauer et al., 2006; Hausknecht et al., 2004). Autores como McLarty e Whitman (2016) referem ainda que as percepções de justiça dos candidatos estão positivamente relacionadas com as suas intenções comportamentais, incluindo a aceitação de emprego, intenções de recandidatura e intenções de recomendação.

### **Intenção de ficar**

Segundo Smither et al. (1996), a intenção de ficar com a vaga, ou *job pursuit intention*, reflete o desejo dos candidatos de participar ativamente em todas as fases do processo de recrutamento e seleção, desde a submissão da candidatura, às entrevistas, aceitando, no fim, a proposta apresentada. Este conceito é central no estudo das dinâmicas inerentes ao processo de recrutamento e seleção, revelando como as percepções dos candidatos podem influenciar diretamente as suas ações ao longo do mesmo (e.g. Acikgoz et al., 2020; McLarty & Whitman, 2016; Ryan & Huth, 2008; Smither et al., 1996; Kluger & Rothstein, 1993).

### **Intenção de litígio**

A intenção de litígio num processo de seleção refere-se à vontade de um candidato de iniciar uma ação legal contra a organização em que está a realizar o processo de recrutamento e seleção. Essa intenção pode surgir quando o candidato percebe que foi submetido a tratamento injusto, discriminatório ou que os seus direitos foram violados durante o processo de seleção. De entre os fatores que podem desencadear a intenção de litígio mencionamos: as percepções de discriminação (e.g. baseados em género, idade, etnia, religião), a violação de privacidade, as práticas de seleção enganadoras ou injustas, o *fee dback* inadequado ou inexistente sobre o desempenho em testes ou entrevistas e a não conformidade com a legislação laboral.

## Hipóteses

H1: Existem diferenças estatisticamente significativas entre o agente humano e IA, sendo que pessoas com o cenário de IA tendem a ter respostas mais negativas

H1a: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão relevância com o trabalho consoante o tipo de agente durante o processo de seleção sendo que pessoas com o cenário de IA tendem a ter respostas mais negativas

H1b: Existem diferença estatisticamente significativas na dimensão oportunidade de desempenho consoante o tipo de agente durante o processo de seleção, sendo que pessoas com o cenário de IA tendem a ter respostas mais negativas

H1c: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão consistência consoante o tipo de agente durante o processo de seleção, sendo que pessoas com o cenário de IA tendem a ter respostas mais negativas

H1d: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão atração organizacional consoante o tipo de agente durante o processo de seleção, sendo que pessoas com o cenário de IA tendem a ter respostas mais negativas

H1e: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão intenção de permanecer com a vaga consoante o tipo de agente durante o processo de seleção, sendo que pessoas com o cenário de IA tendem a ter respostas mais negativas

H1f: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão intenção litígio consoante o tipo de agente durante o processo de seleção, sendo que pessoas com o cenário de IA tendem a ter respostas mais negativas

H2: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os resultados do processo de seleção (aceite vs rejeitado), sendo que participantes que foram aceites tendem a ter respostas mais positivas.

H2a: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão relevância com o trabalho consoante o tipo de resultado (aceite vs rejeitado) durante o processo de seleção, sendo que pessoas que foram aceites tendem a ter respostas mais positivas

H2b: Existem diferenças estatisticamente significativas na oportunidade de desempenho consoante o tipo de resultado (aceite vs rejeitado) durante o processo de seleção, sendo que pessoas que foram aceites tendem a ter respostas mais positivas

H2c: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão consistência consoante o tipo de resultado (aceite vs rejeitado) durante o processo de seleção, sendo que pessoas que foram aceites tendem a ter respostas mais positivas

H2d: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão atração organizacional consoante o tipo de resultado (aceite vs rejeitado) durante o processo de seleção, sendo que pessoas que foram aceites tendem a ter respostas mais positivas

H2e: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão intenção de permanecer com a vaga consoante o tipo de resultado (aceite vs rejeitado) durante o processo de seleção, sendo que pessoas que foram aceites tendem a ter respostas mais positivas

H2f: Existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão intenção de litígio consoante o tipo de resultado (aceite vs rejeitado) durante o processo de seleção, sendo que pessoas que foram aceites tendem a ter respostas mais positivas

H3: Existe interação entre os agentes (humano vs IA) e o resultado (aceite e rejeitado) na perceção que têm das experiências de seleção

H3a: Existe interação estatisticamente significativa entre agentes e resultados na dimensão relevância para o trabalho

H3b: Existe interação estatisticamente significativa entre agentes e resultados na dimensão oportunidade de desempenho

H3c: Existe interação estatisticamente significativa entre agentes e resultados na dimensão consistência

H3d: Existe interação estatisticamente significativa entre agentes e resultados na dimensão atração organizacional

H3e: Existe interação estatisticamente significativa entre agentes e resultados na dimensão intenção de permanecer com a vaga

H3f: Existe interação estatisticamente significativa entre agentes e resultados na dimensão intenção de litígio

H4: Participantes com maiores níveis de escolaridade obterão níveis mais altos de percepção de justiça do que participantes com níveis de escolaridade mais baixos, sendo estas diferenças estatisticamente significativas.

Não havendo sustentação teórica para formular hipóteses relativamente à variável género levantamos uma questão de investigação: será que existem diferenças entre homens e mulheres na percepção de justiça com IA e com humanos?

De igual forma, no que diz respeito à variável idade levantamos a questão de investigação: será que existem diferenças entre participantes de idades diferentes na percepção de justiça com IA?

## **Método**

### **Participantes**

Neste estudo foram recolhidas 424 respostas, ficando com 235 respostas válidas, sendo o critério de exclusão não responder à totalidade do questionário. Segundo Marôco (2010) são necessárias 5 respostas por item. Tendo este questionário 23 itens, seriam necessárias 115 respostas para podermos considerar que foi obtida a dimensão necessária para avançar com o estudo. Analisando a amostra conseguimos observar que 73.6% (173 participantes) é do género feminino e 26.4% (62 participantes) do género masculino. Relativamente à idade, esta varia dos 18 aos 81 anos, revelando uma média de idades em torno dos 32 anos e um desvio padrão de 13.81. Procedendo a uma análise descritiva de frequência foi possível criar escalões de idades com percentagens cumulativas e intervalo de idades semelhantes, sendo estes: até aos 22 anos (26%); dos 23 aos 28 anos (26.8%); dos 29 aos 35 anos (20%); superior a 36 anos (27.2%). Em relação ao nível de habilitações literárias 1.3% tem inferior ao 12º ano, 12.8% tem o equivalente ao 12º ano, 45.1 % tem ou está a fazer uma licenciatura, 10.6% tem uma pós-graduação, 29.4% tem ou está a fazer um mestrado e 0.9% tem doutoramento.

### **Delineamento**

Estudo quase experimental fatorial 2x2, com manipulação de duas variáveis independentes: o tipo de agente de seleção (humano ou inteligência artificial) e o resultado do processo de seleção (aceite ou rejeitado).

## Instrumentos

Todos os itens foram respondidos numa escala tipo Likert de 1 = *Discordo Totalmente* a 5 = *Concordo Totalmente*.

### *Justiça procedimental*

A percepção de justiça procedimental foi avaliada adaptando 11 itens da escala *Selection Procedural Justice Scale* (SPJS) de Bauer et al. (2001). Quatro itens da sub-dimensão Relevância para o Trabalho ( $\alpha = .84$ ), 4 itens da Oportunidade de Desempenho ( $\alpha = .96$ ) e 3 itens da dimensão Consistência ( $\alpha = .83$ ).

### Tabela 1

#### *Escala de Justiça Procedimental*

	RT_1	Ter um bom desempenho durante este processo de seleção significa que uma pessoa pode desempenhar bem um trabalho.
Relevância para o Trabalho	RT_2	Uma pessoa que tem um bom desempenho durante este processo de seleção será um bom funcionário.
	RT_3	Seria claro para qualquer pessoa que este processo de seleção está relacionado com o trabalho.
	RT_4	O conteúdo do processo de seleção está claramente relacionado com o trabalho.
Oportunidade de desempenho	OD_1	Eu realmente poderia demonstrar as minhas habilidades e capacidades durante este processo de seleção.
	OD_2	Este processo de recrutamento permitir-me-ia mostrar quais são as minhas competências profissionais.
	OD_3	Este processo de recrutamento dá aos candidatos a oportunidade de mostrar o que realmente sabem fazer.

	OD_4	Eu seria capaz de mostrar o que sei fazer durante o processo de seleção.
Consistência	C_1	Este processo de recrutamento seria administrado da mesma forma a todos os candidatos.
	C_2	Não há diferença na forma como este processo de recrutamento será administrado a diferentes candidatos.
	C_3	Esta organização não faria qualquer distinção na forma como trata os candidatos.

### ***Atração organizacional***

A atração organizacional foi analisada graças a 4 itens ( $\alpha = .95$ ) de uma sub-escala da *Organizational Attraction Scale* (OAS) (Highhouse et al., 2003).

### **Tabela 2**

#### *Escala de Atração Organizacional*

Atração Organizacional	AO_1	Para mim, esta empresa seria um ótimo local para trabalhar.
	AO_2	Esta empresa é atrativa para mim como local de trabalho.
	AO_3	Estou interessado/a em saber mais sobre esta empresa.
	AO_4	Um trabalho nesta empresa é atrativo para mim.

### ***Intenção de ficar com o trabalho***

A intenção de ficar foi avaliada por outra sub-escala de 4 itens ( $\alpha = .90$ ) da OAS.

**Tabela 3***Escala de Intenção de Ficar*

	IP_1	Eu aceitaria uma oferta de emprego desta empresa.
	IP_2	Esta empresa seria uma das minhas primeiras escolhas como empregador.
Intenção de ficar	IP_3	Se esta empresa me convidasse para uma entrevista de emprego, eu iria.
	IP_4	Eu recomendaria esta empresa a um amigo que está à procura de emprego.

*Intenção de litígio*

A intenção de litígio foi medida através de 4 itens ( $\alpha = .95$ ) desenvolvidos por Stoughton et al. (2015).

**Tabela 4***Escala de Intenção de Litígio*

	IL_1	Uma organização que utiliza um processo de seleção como este provavelmente seria processada pelos candidatos.
	IL_2	Penso que os candidatos poderiam processar uma empresa que utilizasse um processo de seleção como este.
Intenção de litígio	IL_3	Se este método de seleção se tornar mais amplamente utilizado, haverá um aumento no número de processos judiciais contra os empregadores.
	IL_4	Eu teria uma maior probabilidade de processar uma organização que utilizasse um método de seleção como este do que uma que não o fizesse.

Os instrumentos e cenários utilizados foram idênticos aos aplicados no estudo 1 de Acikgoz et al. (2020).

## Procedimento

O autor principal foi contactado e forneceu a adaptação dos itens utilizados no artigo mostrando-se disponível para responder a qualquer dúvida. Efetuou-se, então, apenas a tradução dos itens e cenários para português europeu, tendo sido feita uma primeira tradução para português seguida de uma retroversão para o inglês.

A recolha de dados foi feita através de um questionário desenvolvido na plataforma *QualtricsXM* e divulgado em redes sociais como *WhatsApp*, *Instagram* e *LinkedIn*. O inquérito esteve online entre novembro de 2023 e janeiro de 2024 com um total de 424 respostas. A amostra foi de conveniência, voluntária e não probabilística, obtida através do método bola de neve, já que o questionário foi disponibilizado nas redes sociais pedindo que partilhassem pela sua rede de contactos.

O questionário foi dividido em secções, tendo na página inicial uma breve explicação do objetivo do estudo, duração aproximada do mesmo, termo de confidencialidade destacando o anonimato, confidencialidade dos dados e a participação voluntária. Foi também feito um agradecimento prévio e fornecido um contacto em caso de dúvida em relação ao estudo. Para avançar solicitou-se que confirmasse a leitura das instruções e expressasse o seu consentimento em participar.

De seguida foram apresentadas perguntas sociodemográficas, tais como: género (“feminino”, “masculino”, “outro” com resposta aberta e “prefiro não dizer”), idade (resposta aberta) e habilitações literárias (“inferior a 12º ano”, “igual a 12º ano”, “licenciatura”, “pós-graduação”, “mestrado”, “doutoramento”).

Em seguida, o participante foi informado que seria apresentado um cenário para ler atentamente e responder às questões colocadas depois, como se tivesse passado pelo evento

descrito. Posteriormente é apresentado um de quatro cenários: um processo de seleção tradicional com humanos, em que no fim o participante foi aceite e no outro rejeitado ou um processo de seleção com IA, em que num foi aceite e no outro rejeitado. De forma a avançar foi necessário dizer que leu o cenário atentamente. (Anexo A)

Na secção seguinte foram apresentados os itens das escalas mencionadas acima, pedindo que indicassem o grau de concordância com as afirmações. As escalas apareceram sempre na mesma ordem, sendo que os itens foram aleatorizados. O questionário começa com a escala de Justiça Procedimental, apresentando-se as sub-dimensões Relevância para o Trabalho, Oportunidade de Desempenho e Consistência, nesta ordem. Em seguida passou para os itens de Atração Organizacional, Intenção de Ficar, e finalmente, Intenções de Litígio.

Em último lugar foi apresentado um agradecimento pela participação.

### ***Procedimento de análise de dados***

Quando o questionário foi fechado, a base de dados foi descarregada para o *software IBM SPSS Statistics* e *Jamovi* de forma a proceder à análise dos mesmos.

Primeiramente, tendo descarregado a base de dados para o *software IBM SPSS Statistics* foi feita uma primeira observação dos dados e limpeza dos mesmos, seguindo o critério de exclusão de não ter terminado o questionário na sua totalidade. Através deste critério o número da amostra passou de 424 para 235 e foi confirmado que nenhum menor de idade tinha respondido ao questionário. Pelo *SPSS* foi possível caracterizar a amostra, como explicitado na secção dos participantes, analisando médias de idades, percentagem de resposta de cada género e análise do nível de habilitações literárias da amostra. Foram

também criados intervalos de idades para mais tarde na análise poderem observar-se padrões de respostas.

Posteriormente, com a base de dados limpa, descarregámos então para o *software Jamovi* de modo a fazer a análise das qualidades psicométricas das 4 escalas utilizadas. Num primeiro momento, examinou-se a validade das escalas utilizando como valores de referência do ajustamento os referidos por Marôco (2018):  $\chi^2/df$  mau quando  $> 5$ , sofrível quando  $[2, .5]$ , bom quando  $[1, 2[$  e muito bom quando  $\sim 1$ ; CFI mau quando  $< 8$ , sofrível quando  $[.8, .9[$ , bom quando  $[.9, .95[$  e muito bom quando  $\geq 95$ . Por fim, o RMSEA quando  $> .10$  considerado ajustamento inaceitável,  $[.05 ; .10]$  ajustamento bom e  $\leq .05$  ajustamento muito bom.

De seguida, verificou-se a fiabilidade das escalas em estudo de modo a validar as qualidades métricas das mesmas, recorrendo-se à análise do  $\alpha$  de Cronbach. Segundo Marôco (2018) devem ter-se como valores de referência:  $\alpha = .9$  excelente fiabilidade de medida,  $\alpha = .8$  corresponde a um bom indicador,  $\alpha = .7$  indicador satisfatório,  $\alpha = .6$  corresponde um fraco indicador e, finalmente, um  $\alpha < .6$  fiabilidade da medida inaceitável.

Por fim, procedeu-se à estatística descritiva das variáveis em estudo e respetivas correlações, sendo  $r =$  entre 1 a .8 (positivo ou negativo) correlação perfeita,  $r =$  entre .7 e .5 (positivo ou negativo) correlação forte,  $r =$  entre .4 e .1 (positivo ou negativo) correlação moderada e  $r = 0$  uma correlação nula (Marôco, 2018). Procedeu-se a uma ANOVA Two-Way onde se teve em conta os pressupostos de normalidade e da homogeneidade das variâncias para realizar a análise de diferenças de médias entre variáveis. Sob o pressuposto da normalidade, dado que a amostra contém mais de 50 indivíduos, é possível presumir uma distribuição normal conforme o Teorema Central do Limite, segundo Marôco (2010). No que diz respeito ao critério de homogeneidade das variâncias, este é considerado atendido quando

$p > .05$  (Marôco, 2010). Com esta análise, para além de analisar as diferenças entre cada condição, verificou-se também se existia interação entre as duas variáveis independentes (tipo de agente e resultado).

## Resultados

Em primeiro lugar, como descrito no procedimento, efetuou-se a análise das qualidades psicométricas das 4 escalas utilizadas com recurso ao *software Jamovi*.

### Análise das qualidades psicométricas

#### *Escala da percepção de justiça procedimental*

##### Validade

Realizou-se uma análise fatorial confirmatória (AFC) seguindo a estrutura teórica de 3 fatores. De um modo geral, observou-se um ajustamento sofrível ( $\chi^2/gl = 3.34$ , CFI = .89, RMSEA= .10). Ao verificar os índices de modificação correlacionou-se os itens JP\_RT4 e JP\_RT3, passando a ter um modelo que apresentou um ajustamento com níveis de bondade bons ( $\chi^2/gl = 1.79$ , CFI = .95, RMSEA= .06)

### Tabela 5

#### *Validade Fatorial do Modelo Teórico – Percepção de justiça procedimental*

	$\chi^2/gl$	CFI	RMSEA
Modelo Teórico Inicial – multidimensional	3.34	.89	.10
Modelo Teórico Ajustado – multidimensional	1.79	.95	.05

### **Fiabilidade**

Procedendo à análise de fiabilidade, de forma a observar a consistência interna da escala, apresentaram-se os seguintes valores para cada uma das três dimensões: Relevância para o Trabalho  $\alpha = .68$ ; Oportunidade de Desempenho  $\alpha = .82$ ; Consistência  $\alpha = .79$  representando um bom indicador de fiabilidade da medida (Marôco, 2018).

### ***Atração organizacional***

#### **Fiabilidade**

Tendo apenas 4 itens nesta escala foi unicamente feita a análise de fiabilidade da medida obtendo um  $\alpha = .91$  podendo então considerar-se uma medida com excelente fiabilidade.

### ***Intenções de ficar***

#### **Fiabilidade**

Foi simplesmente feita uma análise da consistência interna resultando num  $\alpha = .79$  considerado satisfatório e, tendo em conta que a eliminação de nenhum item aumentaria o  $\alpha$  de Cronbach, foram mantidos todos os itens.

### ***Intenções de litígio***

#### **Fiabilidade**

Por fim, a escala de Intenção de Litígio obteve um  $\alpha = .89$ , classificado como bom indicador de fiabilidade da medida. Efetuou-se apenas a análise de consistência interna, por ser uma escala com 4 itens.

## Estatística Descritiva das Variáveis em estudo e Correlações

Procedeu-se a uma análise descritiva das variáveis em estudo de forma a perceber as respostas dos participantes. Na globalidade, os participantes não revelaram ter opiniões fortes em relação a nenhuma das dimensões, já que as suas respostas estão, em todas as variáveis, muito próximas do ponto central da escala.

De seguida, executou-se uma análise da associação entre variáveis. Podemos verificar uma associação moderada e estatisticamente significativa nas seguintes associações com Relevância para o Trabalho: Atração Organizacional ( $r = .48, p < .01$ ) e Intenção de Ficar ( $r = .45, p < .01$ ). Já a associação entre Relevância para o Trabalho e Oportunidade de Desempenho é forte e estatisticamente significativa ( $r = .53, p < .01$ ), portanto, quando a relevância para o trabalho aumenta, a oportunidade de desempenho também aumenta. Esta última apresenta associações moderadas e estatisticamente significativas com: Atração Organizacional ( $r = .49, p < .01$ ) e Intenção de Ficar ( $r = .41, p < .01$ ). A variável Atração Organizacional evidencia associação estatisticamente significativa forte com Intenção de Ficar ( $r = .73, p < .01$ ). Todas as associações supra mencionadas são positivas, ou seja, movem-se na mesma direção, quando uma variável aumenta a outra tende a aumentar. Constataram-se associações negativas fracas estatisticamente significativas entre Intenção de Litígio: Relevância para o Trabalho ( $r = -.17, p < .01$ ) e Oportunidade de Desempenho ( $r = -.23, p < .01$ ). No caso da associação entre Intenção de Litígio com Atração Organizacional ( $r = -.30, p < .01$ ) e com Intenção de Ficar ( $r = -.38, p < .01$ ) foram moderadas e estatisticamente significativas. Por exemplo, quando um candidato tem alta intenção de litígio existe menor atração organizacional e vice-versa. Foi igualmente encontrada uma associação inversa fraca estatisticamente significativa entre Consistência e

Intenção de Ficar ( $r = -.17, p < .01$ ), ou seja, quanto maior a percepção de consistência menor a intenção de ficar.

**Tabela 6**

*Médias, Desvios-padrão e Associação entre as variáveis*

	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. Relevância para o trabalho	2.96	.68	(.68)					
2. Oportunidade de desempenho	2.61	.78	.53**	(.82)				
3. Consistência	3.35	.90	.01	-.09	(.79)			
4. Atração organizacional	2.85	.79	.48**	.49**	-.12	(.91)		
5. Intenção de ficar	3.12	.65	.45**	.41**	-.17**	.73**	(.79)	
6. Intenção de litígio	2.72	.87	-.17**	-.23**	.03	-.30**	-.38**	(.89)

\*\*A correlação é significativa ao nível 0,01 (2 extremidades).

( $\alpha$ )  $\alpha$  de Cronbach

### **Análise de diferenças de médias entre grupos**

Tendo como objetivo avaliar o impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo, conduziram-se os testes ANOVA e T-Test, identificando-se diferenças significativas em determinadas variáveis. Todas as variáveis mencionadas tiveram os pressupostos verificados e são consideradas diferenças estatisticamente significativas.

Foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de idades e a variável Relevância para o Trabalho. De forma a precisar mais as diferenças, procedeu-se a um teste *post-hoc* que nos permitiu constatar que as diferenças significativas foram entre as faixas etárias: até aos 22 (M = 3.22, DP = 0.08) anos, 29 a 35 anos (M = 2.71,

DP = 0.11) e mais de 36 anos ( $M = 2.84$ , DP = 0.08). Tendo em conta estes resultados, a questão de investigação sobre diferenças na idade foi sustentada pela nossa amostra, já que a população mais nova considera ter maior relevância para o trabalho do que a restantes.

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na Oportunidade de Desempenho por género ( $F_{(107)} = 7.67$ ,  $p < 0.05$ ), indicando que os homens ( $M = 2.85$ , DP = 0.77) percebem uma maior oportunidade de desempenho nas entrevistas em comparação com as mulheres ( $M = 2.53$ , DP = 0.77). A variável atração organizacional não foi testada entre grupos devido à não observância da homogeneidade das variâncias ( $p < 0.05$ ).

Além disso, observaram-se diferenças significativas na Intenção de Ficar entre géneros ( $F_{(128)} = 8.779$ ,  $p < 0.05$ ), com os homens ( $M = 3.32$ , DP = 0.56) demonstrando maior interesse em permanecer com a vaga do que as mulheres ( $M = 3.06$ , DP = 0.67).

Quanto à Intenção de Litígio também se encontraram diferenças significativas por género ( $F_{(105)} = 5.18$ ,  $p < 0.05$ ), onde as mulheres ( $M = 2.80$ , DP = 0.86) mostraram maior propensão ao litígio em comparação com os homens ( $M = 2.50$ , DP = 0.89). A questão de investigação levantada anteriormente relativamente a diferenças entre géneros foi observada, uma vez que homens percebem maior oportunidade de desempenho nas entrevistas e demonstram maior interesse em permanecer com a vaga, enquanto as mulheres apresentam maior propensão ao litígio.

### **Diferenças entre grupos**

De modo a identificar os possíveis efeitos das variáveis independentes, tipo de agente (humano vs IA) e o resultado do processo (aceite vs rejeitado), nas variáveis dependentes em estudo realizaram-se diversas ANOVA Two-Way.

Tabela 7

ANOVA Two-Way

	Tipo de Agente (Humano versus IA)		Resultado (Aceite versus Rejeitado)		Interação Tipo de Agente*Resultado
	Teste	Média	Teste	Médias	Teste
<b>Relevância para o trabalho</b>	$F_{(1, 231)} = 5.67;$ $p = .018; \eta^2 = .024$	$M_{\text{Humano}} = 3.08$ $M_{\text{IA}} = 2.87$	$F_{(1, 231)} = 8.27;$ $p = .004; \eta^2 = .035$	$M_{\text{Aceite}} = 3.10$ $M_{\text{Rejeitado}} = 2.85$	$F_{(1, 231)} = .47; p = .496; \eta^2 = .002$
<b>Oportunidade de desempenho</b>	$F_{(1, 231)} = 9.82;$ $p = .002; \eta^2 = .041$	$M_{\text{Humano}} = 2.79$ $M_{\text{IA}} = 2.48$	$F_{(1, 231)} = 11.63;$ $p < .001; \eta^2 = .048$	$M_{\text{Aceite}} = 2.81$ $M_{\text{Rejeitado}} = 2.47$	$F_{(1, 231)} = .13; p = .722; \eta^2 = .001$
<b>Consistência</b>	$F_{(1, 231)} = 21.16;$ $p < .001; \eta^2 = .084$	$M_{\text{Humano}} = 3.06$ $M_{\text{IA}} = 3.58$	$F_{(1, 231)} = .81;$ $p = .370; \eta^2 = .003$	—	$F_{(1, 231)} = 2.12; p = .147; \eta^2 = .009$
<b>Atração organizacional</b>	$F_{(1, 231)} = 19.80;$ $p < .001; \eta^2 = 0.79$	$M_{\text{Humano}} = 3.09$ $M_{\text{IA}} = 2.67$	$F_{(1, 231)} = 26.32;$ $p < .001; \eta^2 = .102$	$M_{\text{Aceite}} = 3.12$ $M_{\text{Rejeitado}} = 2.63$	$F_{(1, 231)} = 1.11; p = .293; \eta^2 = .050$
<b>Intenção de ficar</b>	$F_{(1, 231)} = 12.14;$ $p < .001; \eta^2 = .050$	$M_{\text{Humano}} = 3.30$ $M_{\text{IA}} = 3.01$	$F_{(1, 231)} = 12.94;$ $p < .001; \eta^2 = .053$	$M_{\text{Aceite}} = 3.30$ $M_{\text{Rejeitado}} = 3.01$	$F_{(1, 231)} = .69; p = .406; \eta^2 = .003$
<b>Intenção de litígio</b>	$F_{(1, 231)} = 6.30;$ $p = .013; \eta^2 = .027$	$M_{\text{Humano}} = 2.56$ $M_{\text{IA}} = 2.85$	$F_{(1, 231)} = 2.96;$ $p = .087; \eta^2 = .013$	—	$F_{(1, 231)} = .06; p = .812; \eta^2 = .000$

Na Relevância para o Trabalho identificou-se um efeito principal significativo do tipo de agente,  $F(1, 231) = 5.67, p = .018, \eta^2 = .024$ , indicando que os participantes que interagiram com um humano ( $M = 3.08$ ) relataram maior relevância para o trabalho do que aqueles que interagiram com IA ( $M = 2.87$ ). Além disso, houve um efeito principal significativo do resultado do processo,  $F(1, 231) = 8.27, p = .004, \eta^2 = .035$ , sendo que participantes aceites ( $M = 3.10$ ) relataram maior relevância para o trabalho do que os rejeitados ( $M = 2.85$ ). No entanto, não houve interação significativa entre o tipo de agente e resultado,  $F(1, 231) = .47, p = .496, \eta^2 = .002$ .

Relativamente à Oportunidade de Desempenho, os resultados mostraram um efeito principal significativo do tipo de agente,  $F(1, 231) = 9.82, p = .002, \eta^2 = .041$ , com participantes que interagiram com um humano ( $M = 2.79$ ) a perceberem maior oportunidade de desempenho do que aqueles que interagiram com IA ( $M = 2.48$ ). Também foi observado um efeito principal significativo do resultado do processo,  $F(1, 231) = 11.63, p < .001, \eta^2 = .048$ , em que participantes aceites ( $M = 2.81$ ) perceberam maior Oportunidade de Desempenho do que os rejeitados ( $M = 2.47$ ). A interação entre tipo de agente e resultado não foi significativa,  $F(1, 231) = .13, p = .722, \eta^2 = .001$ .

Para a variável Consistência detetou-se um efeito principal significativo do tipo de agente,  $F(1, 231) = 21.16, p < .001, \eta^2 = .084$ , com participantes que interagiram com IA ( $M = 3.58$ ) a relatarem maior consistência no processo do que aqueles que interagiram com um humano ( $M = 3.06$ ). Não foi detetado um efeito principal significativo do resultado do processo,  $F(1, 231) = .81, p = .370, \eta^2 = .003$ , nem uma interação significativa entre tipo de agente e resultado,  $F(1, 231) = 2.12, p = .147, \eta^2 = .009$ .

A Atração Organizacional apresentou um efeito principal significativo do tipo de agente,  $F(1, 231) = 19.80, p < .001, \eta^2 = .079$ , indicando que participantes que interagiram

com um humano ( $M = 3.09$ ) apresentaram maior atração organizacional do que aqueles que interagiram com IA ( $M = 2.67$ ). O efeito principal do resultado do processo também foi significativo,  $F(1, 231) = 26.32, p < .001, \eta^2 = .102$ , com participantes aceites ( $M = 3.12$ ) a apresentarem maior atração organizacional do que os rejeitados ( $M = 2.63$ ). Não houve interação significativa entre tipo de agente e resultado,  $F(1, 231) = 1.11, p = .293, \eta^2 = .050$ .

A Intenção de Ficar teve um efeito principal significativo do tipo de agente,  $F(1, 231) = 12.14, p < .001, \eta^2 = .050$ , com participantes que interagiram com um humano ( $M = 3.30$ ) a demonstrarem maior intenção de ficar do que aqueles que interagiram com IA ( $M = 3.01$ ). O efeito principal do resultado do processo também foi significativo,  $F(1, 231) = 12.94, p < .001, \eta^2 = .053$ , com participantes aceites ( $M = 3.30$ ) a demonstrarem maior intenção de ficar do que os rejeitados ( $M = 3.01$ ). A interação entre tipo de agente e resultado não foi significativa,  $F(1, 231) = .69, p = .406, \eta^2 = .003$ .

Finalmente, na Intenção de Litígio, houve um efeito principal significativo do tipo de agente,  $F(1, 231) = 6.30, p = .013, \eta^2 = .027$ , indicando que participantes que interagiram com um IA ( $M = 2.85$ ) relataram maior intenção de litígio do que aqueles que interagiram com um humano ( $M = 2.56$ ). Não houve efeito principal significativo do resultado do processo,  $F(1, 231) = 2.96, p = .087, \eta^2 = .013$ , nem interação significativa entre tipo de agente e resultado,  $F(1, 231) = .06, p = .812, \eta^2 = .000$ .

## Discussão

A implementação da IA no quotidiano constitui uma inovação de crescimento exponencial, que está a ser progressivamente integrada nos RH, incluindo nos processos de recrutamento e seleção. Como se trata de uma tecnologia recente e pouco compreendida pela generalidade das pessoas, gera, naturalmente, uma certa apreensão. Este estudo tem, então, por objetivo perceber se a perceção de justiça procedimental, a atratividade organizacional, a intenção de litígio e a intenção de continuar no processo variam consoante o tipo de agente (humano versus IA) e o resultado (aceite versus rejeitado). Foram também analisadas diferenças nos resultados, comparando dados sociodemográficos como idade, género e habilitações literárias. Utilizou-se um questionário aplicado a uma amostra bola de neve, resultando em 235 respostas de participantes voluntários entre os 18 e os 81 anos.

A análise de fiabilidade das escalas revelou bons indicadores de consistência interna, embora ligeiramente inferiores aos encontrados por Acikgoz et al. (2020), o que pode ser atribuído às diferenças na dimensão das amostras entre os estudos.

Os resultados confirmam parcialmente H1, ao revelar que os participantes com o cenário humano tendem a apresentar perceções mais positivas nas dimensões de Relevância para o Trabalho, Oportunidade de Desempenho, Atração Organizacional e Intenção de Ficar. As hipóteses H1c e H1f foram rejeitadas, pois nas dimensões de Consistência e Intenção de Litígio o agente IA obteve resultados mais positivos. A hipótese 2 foi igualmente parcialmente confirmada, uma vez que apenas nas dimensões de Consistência e Intenção de Litígio (H2c e H2f) não foram obtidos resultados estatisticamente significativos. Em todas as outras dimensões, os resultados foram estatisticamente significativos e revelam que os participantes aceites têm perceções mais positivas do que os participantes rejeitados. Contrariamente, a H3 foi totalmente rejeitada, uma vez que não se verificou nenhuma

interação estatisticamente significativa entre o tipo de agente e o resultado, em todas as dimensões analisadas. Relativamente à Hipótese 4, que previa diferenças significativas na percepção de justiça com base nos níveis de escolaridade, não se encontrou sustentação estatística. Esta ausência de diferenças vai contra os estudos anteriores que indicavam uma maior sensibilidade à justiça procedimental nos indivíduos com maior nível de habilitações literárias (Wang et al., 2020); esta conclusão pode ser explicada por a maioria da amostra presente ter um nível de instrução mínimo de licenciatura.

Além das hipóteses testadas, foram igualmente levantadas questões de investigação sobre diferenças de percepção de justiça baseadas em género e idade no contexto do uso de IA em processos de seleção. Os resultados indicaram que homens percecionam maiores oportunidades de desempenho nas entrevistas conduzidas por humanos e demonstram maior interesse em permanecer com a vaga, enquanto mulheres mostram uma maior propensão ao litígio. Estes resultados sugerem que as dinâmicas de género podem influenciar a forma como os candidatos reagem aos processos de seleção, alinhando-se com a literatura, que indica que as mulheres podem ser mais críticas em relação a procedimentos percecionados como injustos (McCarthy et al., 2013; Schinkel et al., 2013). É relevante salientar que a disparidade entre a amostra feminina (173 participantes) e masculina (62 participantes) neste estudo pode ter influenciado os resultados. Relativamente à variável idade, os resultados indicam que a população mais jovem perceciona maior relevância para o trabalho no processo mediado por IA do que os participantes mais velhos. Este resultado pode refletir uma maior adaptação ou afinidade da geração mais nova com tecnologias avançadas, como sugerido por estudos que discutem a relação entre a idade e a aceitação de novas tecnologias no local de trabalho (Köchling et al., 2023).

Estas observações são fundamentais para entender as nuances da percepção de justiça e podem auxiliar as organizações a adaptarem os seus processos de recrutamento e seleção, de modo a atender melhor às expectativas de diferentes grupos demográficos, garantindo assim processos mais inclusivos e justos.

## Conclusão

### Implicações teóricas e práticas

As implicações teóricas deste estudo destacam a importância de explorar a percepção dos candidatos durante os processos de seleção. Ademais, é importante explorar a percepção de justiça dependendo da aceitação ou rejeição no mesmo e dependendo se é mediado por IA ou humano. O crescente número de publicações sobre este tema reflete a relevância emergente da IA e este estudo contribui para a compreensão de como a IA está a ser percebida em contextos de seleção em Portugal, um mercado onde esta tecnologia ainda é pouco comum. Reconhecer e perceber essas percepções é crucial, pois a implementação da IA em processos de seleção é uma inevitabilidade e o seu impacto precisa de ser minimizado através de práticas informadas e ajustadas.

Do ponto de vista prático, os resultados obtidos demonstram a importância de refletir sobre o impacto da implementação da IA nos processos de seleção para garantir que estes sejam percebidos como justos e eficazes. Isso pode implicar a formação de recrutadores, uma maior importância dada ao *feedback*, seja ele positivo ou negativo, de forma a atenuar percepções mais negativas do processo, o desenvolvimento de diretrizes claras e a educação sobre o uso de IA, visando a transparência e a equidade. Além disso, poderá ser importante equilibrar a avaliação entre humanos e IA, de forma a que o candidato tenha alguma interação humana, por exemplo, no *feedback*, auditar regularmente os algoritmos para evitar vieses e adaptar os processos de seleção para atender às necessidades de diferentes grupos demográficos. É essencial, também, manter uma comunicação clara e consistente, mostrando disponibilidade para esclarecer eventuais questões sobre os critérios que levaram à rejeição do candidato, de modo a que este perceba a decisão como ponderada e baseada em parâmetros que se associam a um processo justo. Através destas medidas as organizações

poderão garantir processos de recrutamento mais inclusivos e justos, melhorando a percepção de justiça e a satisfação dos candidatos.

### **Limitações e estudos futuros**

A presente investigação enfrentou algumas limitações que podem ter influenciado os resultados obtidos e fornecido direções para estudos futuros. Uma dessas limitações foi a não inclusão das áreas de estudo dos participantes no questionário. Esta omissão pode ter impactado a percepção sobre a adequação das perguntas técnicas nas entrevistas mediadas por IA. Por exemplo, indivíduos provenientes de áreas técnicas podem considerar uma entrevista como inadequada na ausência de perguntas técnicas específicas, atribuindo essa inadequação à metodologia, e não necessariamente à utilização da IA. Por outro lado, candidatos de áreas sociais poderão sentir maior impacto devido à falta de contacto humano durante o processo de seleção. Deste modo, é proposto que estudos futuros tenham em conta esta limitação e que seja possível comparar participantes de diferentes áreas de estudo ou trabalho, em relação à percepção de justiça procedimental de um processo com IA ou humano.

Adicionalmente, alguns participantes expressaram a necessidade de manter o cenário da investigação constantemente visível durante a aplicação do questionário. A falta de visibilidade contínua do cenário pode ter contribuído para confusões ou dificuldades na compreensão completa do contexto em que as questões estavam inseridas, potencialmente afetando as respostas dos participantes. É então realçada a importância de estudos futuros que queiram seguir o mesmo método de aplicação, permitirem que o participante tenha sempre acesso ao cenário.

Embora o uso de cenários hipotéticos seja amplamente reconhecido como uma metodologia valiosa para explorar percepções, sentimentos, atitudes e comportamentos em

situações simuladas da vida real, estes possuem a limitação de não envolverem consequências reais para os participantes. Isso pode levar a uma menor imersão ou ao ceticismo sobre a seriedade do processo, uma vez que os participantes estão cientes de que não estão a ser realmente avaliados (Taylor, 2005). Este aspeto pode, em algum grau, distorcer a forma como a IA é percebida no contexto de seleção. Seria de grande relevância realizar-se um estudo futuro aplicado em contexto real de entrevista.

Face ao crescimento contínuo da IA nos RH, é imperativo que investigações futuras repitam esta análise, com o intuito de observar se as respostas dos candidatos se tornam mais positivas à medida que se familiarizam com esta tecnologia. Estudos longitudinais poderiam ser particularmente úteis para capturar mudanças nas perceções ao longo do tempo e avaliar a eficácia das intervenções destinadas a aumentar a aceitação da IA nos processos de seleção.

## Referências

- Ababneh, K. I., Hackett, R. D., & Schat, A. C. H. (2014). The role of attributions and fairness in understanding job applicant reactions to selection procedures and decisions. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 111–129. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9304-y>
- Acikgoz, Y., Davison, K. H., Compagnone, M., & Laske, M. (2020). Justice perceptions of artificial intelligence in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 28, 399–416. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12306>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Barber, A. E. (1998). *Recruiting employees: Individual and organizational perspectives*. Sage.
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Sanchez, R. J., Craig, J. M., Ferrara, P., & Campion, M. A. (2001). Applicant reactions to selection: Development of the selection procedural justice scale (SPJS). *Personnel Psychology*, 54(2), 387-419. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00097.x>
- Bauer, T., Truxillo, D., Tucker, J., Weathers, V., Bertolino, M., Erdogan, B., & Campion, M. (2006). Selection in the information age: The impact of privacy concerns and computer experience on applicant reactions. *Journal of Management*, 32, 601–621. <https://doi.org/10.1177/0149206306289829>

- Bauer, T., McCarthy, J., Anderson, N., Truxillo, D., & Salgado, J. (2012). What we know about applicant reactions on attitudes and behavior: Research summary and best practices.
- Bell, B. S., Wiechmann, D., & Ryan, A. M. (2006). Consequences of organizational justice expectations in a selection system. *Journal of Applied Psychology*, 91, 455–466.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.455>
- Blacksmith, N., Willford, J. C., & Behrend, T. S. (2016). Technology in the employment interview: A meta-analysis and future research agenda. *Personnel Assessment and Decisions*, 2, 12–20. <https://doi.org/10.25035/pad.2016.002>
- Booth, H., Maness, K., Ellis, L., Daley, T., Ayala-Johnson, Y., Hodes, W., et al. (2017). Applicant reactions to artificial intelligence in the selection process. *Research Conference on Industrial and Organizational Psychology*.  
<https://scholar.utc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1054&context=rcio>
- Burt, E. (2019). Stop getting hiring wrong. *People Management*, February, 27–32.
- Chan, D., Schmitt, N., Jennings, D., Clause, C. S., & Delbridge, K. (1998). Applicant perceptions of test fairness: Integrating justice and self-serving bias perspectives. *International Journal of Selection and Assessment*, 6, 232–239.  
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00094>
- Chapman, D. S., & Webster, J. (2006). Toward an integrated model of applicant reactions and job choice. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 1032–1057. <https://doi.org/10.1080/09585190600696572>

- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., & Webster, J. (2003). Applicant reactions to face-to-face and technology-mediated interviews: A field investigation. *Journal of Applied Psychology*, 88, 944–953. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.88.5.944>
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction of organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928–944. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.90.5.928>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2015). Measuring justice and fairness. In R. Cropanzano & M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (pp. 187–202). Oxford University Press.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>

- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 317-372). Wiley.
- Davie, C. A. (2023). *A multilevel meta-analytical review of job-organizational attraction during recruitment* (Master's thesis, University of Calgary). <https://prism.ucalgary.ca>.  
<https://hdl.handle.net/1880/117247>
- EEOC. (2023). *Releases new resource on Artificial Intelligence and Title VII*. US EEOC.  
<https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-releases-new-resource-artificial-intelligence-and-title-vii>
- Eubanks, B. (2022). *Artificial intelligence for HR: Use AI to support and develop a successful workforce*. Kogan Page Publishers.
- Folger, R., & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. In Rowland, K., & Ferris, G. R. (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 3, pp. 141–183). JAI Press.
- Geenen, B., Proost, K., Van Dijke, M., De Witte, K., & Von Grumbkow, J. (2012). The role of affect in the relationship between distributive justice expectations and applicants' recommendation and litigation intentions. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 404–413. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12003>
- Giattino, C., Mathieu, E., Samborska, V., & Roser, M. (2023). *Artificial Intelligence*. Our World in Data. <https://ourworldindata.org/artificial-intelligence>
- Giermindl, L. M., Strich, F., Christ, O., Leicht-Deobald, U., & Redzepi, A. (2021). The dark sides of people analytics: Reviewing the perils for organizations and employees.

*European Journal of Information Systems*, 1–26.

<https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213>

Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.

<https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210155>

Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (1999). "Applicant reactions," in *The Employment Interview Handbook*, eds R. W. Eder & M. M. Harris (pp. 69-82). SAGE Publications Inc.

Giumetti, G. W., & Raymark, P. H. (2017). Engagement, procedural fairness, and perceived fit as predictors of applicant withdrawal intentions: A longitudinal field study.

*International Journal of Selection and Assessment*, 25(2), 161–170.

<https://doi.org/10.1111/ijsa.12169>

Hancock, P. A., Billings, D. R., Schaefer, K. E., Chen, J. Y. C., Visser, E. J. de, & Parasuraman, R. (2011). A meta-analysis of factors affecting trust in human-robot interaction. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 53, 517–527.

<https://doi.org/10.1177/0018720811417254>

Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57(3), 639–

683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x>

Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2016). Measuring attraction to organizations.

*Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986-1001.

<https://doi.org/10.1177/0013164403258403>

- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986-1001.  
<https://doi.org/10.1177/0013164403258403>
- Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4), 977-1007.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>
- Islam, G., & Greenwood, M. (2022). The metrics of ethics and the ethics of metrics. *Journal of Business Ethics*, 175(1), 1–5. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-05004-x>
- Johnson, D. G., & Verdicchio, M. (2017). Reframing AI discourse. *Minds and Machines*, 27(4), 575–590. <https://doi.org/10.1007/s11023-017-9417-6>
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who’s the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62, 15–25. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004>
- Kluger, A. N., & Rothstein, H. R. (1993). The influence of selection test type on applicant reactions to employment testing. *Journal of Business and Psychology*, 8, 3–23.  
<https://doi.org/10.1007/BF02230391>
- Koehling, A., Wehner, M. C., & Warkocz, J. (2023). Can I show my skills? Affective responses to artificial intelligence in the recruitment process. *Review of Managerial Science*, 17(6), 2109-2138. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00514-4>
- Konradt, U., Warszta, T., & Ellwart, T. (2013). Fairness perceptions in web-based selection: Impact on applicants’ pursuit intentions, recommendation intentions, and intentions to

reapply. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 155-169.

<https://doi.org/10.1111/ijsa.12026>

Konradt, U., Garbers, Y., Böge, M., Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2017). Antecedents and consequences of fairness perceptions in personnel selection: A 3-year longitudinal study. *Group & Organization Management*, 42, 113–146.

<https://doi.org/10.1177/1059601115617665>

Kristof, A. L. (1996). Person-organizational fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

Lavanchy, M., Reichert, P., Narayanan, J., & Savani, K. (2023). Applicants' fairness perceptions of algorithm-driven hiring procedures. *Journal of Business Ethics*, 188(1), 125-150. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05320-w>

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social Exchange* (pp. 27–55). Springer.

[https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2)

Macan, T. H., Avedon, M. J., Paese, M., & Smith, D. B. (1994). The effects of applicants' reactions to cognitive ability tests and an assessment center. *Personnel Psychology*, 47, 715-738. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01573.x>

Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos*. Software & Aplicações.

Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7a edição*. ReportNumber, Lda

- McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., Kung, M.-C., Sinar, E. F., & Campion, M. A. (2013). Do candidate reactions relate to job performance or affect criterion-related validity? A multistudy investigation of relations among reactions, selection test scores, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 98, 701–719. <https://doi.org/10.1037/a0034089>
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 599. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.79.4.599>
- McLarty, B. D., & Whitman, D. S. (2016). A dispositional approach to applicant reactions: Examining core self-evaluations, behavioral intentions, and fairness perceptions. *Journal of Business Psychology*, 31, 141–153. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9405-x>
- Melchers, K. G., Roulin, N., & Buehl, A. K. (2020). A review of applicant faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(2), 123-142. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12280>
- Microsoft, & EY. (2018). *Artificial Intelligence in Europe - Portugal How 277 Major Companies Benefit from AI*.
- Murphy, K. R. (1986). When your top choice turns you down: Effect of rejected job offers on the utility of selection tests. *Psychological Bulletin*, 99, 133–138. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.99.1.133>

- Nass, C. I., & Moon, Y. (2000). Machines and mindlessness: Social responses to computers. *Journal of Social Issues*, 56, 81–103. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00153>
- Nikolaou, I., & Georgiou, K. (2018). Fairness reactions to the employment interview. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 103-111. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a13>
- Ployhart, R. E., & Harold, C. M. (2004). The applicant attribution-reaction theory (AART): An integrative theory of applicant attributional processing. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1–2), 84–98. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00266.x>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rupp, D. E., Shapiro, D. L., Folger, R., Skarlicki, D. P., & Shao, R. (2017). A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment? *Academy of Management Annals*, 11, 919–959. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0051>
- Ryan, A. M., & Huth, M. (2008). Not much more than platitudes? A critical look at the utility of applicant reactions research. *Human Resource Management Review*, 18, 119–132. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.004>
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' perception of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management*, 26, 565–606. <https://doi.org/10.1177/014920630002600308>
- Ryan, A. (1993). *Justice*. Oxford University Press.

- Ryan, A. M., Sacco, J. M., McFarland, L. A., & Kriska, S. D. (2000). Applicant self-selection: Correlates of withdrawal from a multiple hurdle process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 163–179. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.163>
- Rynes, S. L., & Barber, A. E. (1990). Applicant attraction strategies: An organizational perspective. *Academy of Management Review*, 15(2), 286–310. <https://doi.org/10.2307/258158>
- Rynes, S. L. (1991). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp. 399–444). Consulting Psychologists Press.
- Rynes, S. L. (1993). Who's selecting whom? Effects of selection practices on applicant attitudes and behavior. In Schmitt, N., Borman, W. C., & Associates (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 240-274). Jossey-Bass.
- Schick, J., & Fischer, S. (2021). Dear computer on my desk, which candidate fits best? An assessment of candidates' perception of assessment quality when using AI in personnel selection. *Frontiers in Psychology*, 12, 739711. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.739711>
- Schinkel, S., van Vianen, A. E. M., & van Dierendonck, D. (2013). Selection fairness and outcomes: A field study of interactive effects on applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 22-31. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12014>
- Schinkel, S., van Vianen, A. E., & Ryan, A. M. (2016). Applicant reactions to selection events: Four studies into the role of attributional style and fairness perceptions.

*International Journal of Selection and Assessment*, 24(2), 107–118.

<https://doi.org/10.1111/ijsa.12134>

- Scott, A., Klein, F. K., & Onovakpuri, U. (2017). *Tech leavers study: A first-of-its-kind analysis of why people voluntarily left jobs in tech*. Kapur Center for Social Impact.
- Smither, J. W., Millsap, R. E., Stoffey, R. W., Reilly, R. R., & Pearlman, K. (1996). An experimental test of the influence of selection procedures on fairness perceptions, attitudes about the organization, and job pursuit intentions. *Journal of Business and Psychology*, 10, 297-318. <https://doi.org/10.1007/BF02249605>
- Smither, J. W., Reilly, R. R., Millsap, R. E., Pearlman, K., & Stoffey, R. W. (1993). Applicant reactions to selection procedures. *Personnel Psychology*, 46, 49-76. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00867.x>
- Stoughton, J. W., Thompson, L. F., & Meade, A. W. (2015). Examining applicant reactions to the use of social networking websites in pre-employment screening. *Journal of Business and Psychology*, 30, 73–88. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9333-6>
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42. <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Wang, R., Harper, F. M., & Zhu, H. (2020, April). Factors influencing perceived fairness in algorithmic decision-making: Algorithm outcomes, development procedures, and individual differences. In *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-14). <https://doi.org/10.1145/3313831.3376813>

Zaremba, W. (2020). *Webinar - AI Business hub - Bringing real value to enterprises with AI*.

ISCTE Executive Education.

<https://www.youtube.com/watch?v=GL3a16oqrrY&t=984s>

Zerilli, J., Knott, A., Maclaurin, J., & Gavaghan, C. (2018). Transparency in algorithmic and human decision-making: Is there a double standard? *Philosophy & Technology*, 1–23.

<https://doi.org/10.1007/s13347-018-0330-6>

## Anexos

### Questionário criado no Qualtrics

#### Consentimento

Cons. 🔍 \*

Bem-vindo(a)! Caro(a) participante,

O presente questionário surge no âmbito de uma dissertação para finalizar o Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no Ispa.

Este questionário tem a duração aproximada de 5 min.

Recordo que a sua participação é voluntária. Não existem respostas certas nem erradas. Todas as informações e dados recolhidos são confidenciais e anónimos. Nenhuma informação pessoal será divulgada. As respostas serão analisadas estatisticamente de forma agregada, sendo as mesmas utilizadas somente para fins de investigação científica.

Agradeço desde já a sua disponibilidade e colaboração.  
Caso tenha alguma questão relacionada com este estudo, poderá entrar em contacto com Carmo Belo pelo email [bellocarmo@gmail.com](mailto:bellocarmo@gmail.com)

Li as instruções deste questionário e aceito participar voluntariamente

#### Questões\_sociodemográficas

Q\_SD

De seguida, será pedido que responda a algumas questões sobre si.

Sexo \*

Indique o seu género:

Feminino

Masculino

Outro

Prefiro não dizer

Idade \*

Indique, em anos, a sua idade: (ex: 43)

Hab\_acad \*

Indique o seu nível de escolaridade:

Inferior a 12º ano

Igual a 12º ano

Licenciatura

Pós graduação

Mestrado

Doutoramento

#### Instruções

Inst

Na próxima página, vai-lhe ser pedido que leia um curto cenário descrevendo uma situação de candidatura de emprego. Por favor, imagine que passou pelos eventos descritos ao lê-los. Em seguida, serão feitas algumas perguntas sobre as suas reações à situação.

▼ Cenário\_1

Hu\_A



Imagine que está a candidatar-se a um cargo pelo qual tem um grande interesse. Pedem-lhe que submeta o seu currículo ao Diretor de Recursos Humanos. O Diretor de Recursos Humanos analisa o seu currículo e considera que está qualificado para a próxima etapa do processo de seleção. Posteriormente, solicitam-lhe uma entrevista presencial com o seu potencial supervisor. Durante a entrevista presencial, o supervisor coloca-lhe cinco questões estruturadas, como "conte-me sobre uma situação em que teve de melhorar um processo e como isso o ajudou na sua carreira". Após a entrevista, o supervisor levanta-se, cumprimenta-o e agradece-lhe por ter vindo, dizendo que o informarão da decisão dentro de duas semanas. Duas semanas depois, telefonam-lhe e informam que ficou com o cargo.

Li o cenário atentamente

▼ Cenário\_2

Hu\_R



Imagine que está a candidatar-se a um cargo pelo qual tem um grande interesse. Pedem-lhe que submeta o seu currículo ao Diretor de Recursos Humanos. O Diretor de Recursos Humanos analisa o seu currículo e considera que está qualificado para a próxima etapa do processo de seleção. Posteriormente, solicitam-lhe uma entrevista presencial com o seu potencial supervisor. Durante a entrevista presencial, o supervisor coloca-lhe cinco questões estruturadas, como "conte-me sobre uma situação em que teve de melhorar um processo e como isso o ajudou na sua carreira". Após a entrevista, o supervisor levanta-se, cumprimenta-o e agradece-lhe por ter vindo, dizendo que o informarão da decisão dentro de duas semanas. Duas semanas depois, telefonam-lhe e informam que não ficou com o cargo.

Li o cenário atentamente

▼ Cenário\_3

IA\_A



Imagine que está a candidatar-se a um cargo pelo qual tem um grande interesse. Pedem-lhe para submeter o seu currículo no site da empresa. O site informa-o de que o seu currículo será analisado através de um software de inteligência artificial. Este software avalia as suas qualificações para o cargo usando um algoritmo avançado e decide avançar com o processo de seleção. Posteriormente, é-lhe enviado um link por e-mail para iniciar uma entrevista utilizando a câmara do seu computador. Durante a entrevista à distância, o software de inteligência artificial coloca-lhe questões estruturadas, como "conte-me sobre uma situação em que teve de melhorar um processo e como isso o ajudou na sua carreira". As suas respostas são gravadas no computador e depois avaliadas pelo software de inteligência artificial com base no tom de voz, reconhecimento de expressões faciais e conteúdo da resposta. O software de inteligência artificial faz então uma recomendação ao gestor de recrutamento. Duas semanas depois, telefonam-lhe e informam-no que ficou com o cargo.

Li o cenário atentamente

▼ Cenário\_4

IA\_R



Imagine que está a candidatar-se a um cargo pelo qual tem um grande interesse. Pedem-lhe para submeter o seu currículo no site da empresa. O site informa-o de que o seu currículo será analisado através de um software de inteligência artificial. Este software avalia as suas qualificações para o cargo usando um algoritmo avançado e decide avançar com o processo de seleção. Posteriormente, é-lhe enviado um link por e-mail para iniciar uma entrevista utilizando a câmara do seu computador. Durante a entrevista à distância, o software de inteligência artificial coloca-lhe questões estruturadas, como "conte-me sobre uma situação em que teve de melhorar um processo e como isso o ajudou na sua carreira". As suas respostas são gravadas no computador e depois avaliadas pelo software de inteligência artificial com base no tom de voz, reconhecimento de expressões faciais e conteúdo da resposta. O software de inteligência artificial faz então uma recomendação ao gestor de recrutamento. Duas semanas depois, telefonam-lhe e informam-no que não ficou com o cargo.

Li o cenário atentamente

▼ Itens

**JP-RT** 👁️ \*

Indique, por favor, o seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
Ter um bom desempenho durante esta entrevista significa que uma pessoa pode desempenhar bem um trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma pessoa que tem um bom desempenho durante esta entrevista será um bom funcionário.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seria claro para qualquer pessoa que esta entrevista está relacionada com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O conteúdo da entrevista está claramente relacionado com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**JP-OD** 👁️ \*

Indique, por favor, o seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
Eu realmente poderia demonstrar as minhas habilidades e capacidades durante esta entrevista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta entrevista iria permitir-me mostrar quais são as minhas competências profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta entrevista dá aos candidatos a oportunidade de mostrar o que realmente sabem fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu seria capaz de mostrar o que sei fazer durante a entrevista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**JP-C** 👁️ \*

Indique, por favor, o seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
Esta entrevista seria administrada da mesma forma a todos os candidatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não há diferença na forma como esta entrevista será administrada a diferentes candidatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta organização não faria qualquer distinção na forma como trata os candidatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

----- Page Break -----

**AO** 👁️ \*

Indique, por favor, o seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
Para mim, esta empresa seria um ótimo local para trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta empresa é atrativa para mim como local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou interessado/a em saber mais sobre esta empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um trabalho nesta empresa é atrativo para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**IP** 👁️ \*

Indique, por favor, o seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
Eu aceitaria uma oferta de emprego desta empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta empresa seria uma das minhas primeiras escolhas como empregador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se esta empresa convidasse-me para uma entrevista de emprego, eu iria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu recomendaria esta empresa a um amigo que está à procura de emprego.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IL 🔍 \*

Indique, por favor, o seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
Uma organização que utiliza um processo de seleção como este provavelmente seria processada pelos candidatos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penso que os candidatos poderiam processar uma empresa que utilizasse um processo de seleção como este.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se este processo de seleção se tornar mais amplamente utilizado, haverá um aumento no número de processos judiciais contra os empregadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu teria uma maior probabilidade de processar uma organização que utilizasse um processo de seleção como estes do que uma que não o fizesse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

End of Survey

Chegou ao fim deste questionário. As suas respostas foram registadas.

Obrigada pela sua participação