



LSPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**SE ATRATIVO ÉS, UM BOM
PROFISSIONAL SERÁS!**

**INFLUÊNCIA DA ATRATIVIDADE
FACIAL EM PROCESSOS DE SELEÇÃO**

INÊS DE LIMA BARRADAS REIS FREIRE

Orientador da Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Professor de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

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

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2020

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

AGRADECIMENTOS

Escolhi que a psicologia seria o meu caminho, duas semanas antes das candidaturas à faculdade terminarem. Hoje, olho para trás e não imagino um percurso diferente. Fecho este capítulo, com o sentimento de dever cumprido e acima de tudo feliz. Feliz por todas as conquistas e aprendizagens e feliz por todas as pessoas com quem me cruzei e que, de alguma forma, contribuíram para que esta experiência fosse única.

Assim, gostaria de agradecer. Uma palavra tão pequena, mas que tanto significado teve neste meu caminho.

Ao meu orientador da dissertação, Professor Doutor Francisco Cesário, por todos os ensinamentos, partilhas e acima de tudo pelo exemplo. Porque quando acreditava que estava a perder o comboio, agarrou na minha mão e voltou a colocar-me dentro da carruagem. Obrigada à Professora Ana Moreira, pela sua sensibilidade, cuidado e preocupação pelo outro.

À minha família, por serem tão presentes e festejarem todos os meus êxitos como se fossem os deles. Obrigada pelo exemplo constante e por me mostrarem que era capaz de conquistar o mundo.

Obrigada aos meus amigos, por serem a família que escolhi, ocupando uma das partes mais bonitas do meu coração. À Madalena, ao Paulo e à Mariana por estarem sempre a meu lado e por me ensinarem o peso que a palavra amor tem numa amizade.

Obrigada ao melhor que a faculdade me deu: Beatriz, Ana, Rita e Patrícia. Cada uma com a sua maneira de ser, mas com um coração tão bonito. Ensinaram-me que as coisas mais simples são as mais importantes e que com amor e dedicação tudo se consegue. Não de sempre, mas para sempre.

Por fim, obrigada à parte mais importante da minha vida.

Ao meu pai, à minha mãe e à minha irmã, que sempre me deram espaço para crescer, ajudando-me e apoiando-me em todas as decisões que fui tomando. Tudo aquilo que sou e que tenho vindo a conquistar a eles o devo. Um obrigada é pouco para vocês.

Foi tão bom.

“Whatever you are, be a good one.”

Abraham Lincoln

RESUMO

Portugal é considerado um dos países da União Europeia que mais legislação detém face a qualquer tipo de conduta discriminatória. Todavia, as pessoas pertencentes a determinados grupos continuam a denunciar comportamentos que consideram injustos para com elas. Tendo como base o estudo realizado por Heilman e Saruwata (1974), a presente investigação tem como objetivo principal verificar se, em Portugal, face às oportunidades de carreira, se se continua a percecionar discriminação com base na imagem facial e se esta varia consoante o tipo de cargo ocupado. Adicionalmente, o estudo também tem como intuito perceber se a tomada de decisão sobre a contratação de um candidato é influenciada pelas características (idade, sexo, e habilitações académicas) da pessoa responsável pelo processo de seleção e pelo sexo do candidato em questão. A amostra da presente investigação foi constituída por 306 participantes, dos quais 187 eram mulheres e 119 eram homens. Os resultados deste estudo demonstraram que os participantes, quando lhes foi pedido para selecionar uma pessoa, independentemente do cargo para o qual estavam a recrutar, tiveram em conta a atratividade do candidato, demonstrando que a aparência facial pode influenciar as oportunidades de carreira. Além disso, os resultados também sugeriram que o sexo, a idade e as habilitações do responsável pelo processo de seleção, bem como o sexo do candidato podem influenciar a tomada de decisão, quando se está a recrutar para diferentes funções (gestão vs. não gestão).

Palavras-Chave: Discriminação, Seleção, Tomada de Decisão, Efeito de Halo, Atratividade Facial, Sexo.

ABSTRACT

Portugal is considered to be one of the European Union countries with the most legislation against any type of discriminatory conduct. However, people belonging to certain groups continue to report behaviour which they consider unfair to them. Based on the study carried out by Heilman and Saruwata (1974), the main aim of this research is to ascertain whether, in Portugal, in the face of career opportunities, discrimination continues to be perceived on the basis of facial image and whether this varies according to the type of position held. In addition, the study also aims to understand whether the decision to hire a candidate is influenced by the characteristics (age, sex, and academic qualifications) of the person responsible for the selection process and the sex of the candidate in question. The sample of this research consisted of 306 participants, of whom 187 were women and 119 were men. The results of this study showed that the participants, when asked to select a person, regardless of the position for which they were recruiting, took into account the attractiveness of the candidate, demonstrating that facial appearance can influence career opportunities. In addition, the results also suggested that the gender, age and qualifications of the person in charge of the selection process, as well as the gender of the candidate, can influence decision making when recruiting for different positions (management vs. non-management).

Keywords: Discrimination, Selection, Decision Making, Halo Effect, Facial Attractiveness, Sex.

ÍNDICE

Introdução.....	1
Revisão da Literatura.....	5
Objetivo da revisão	5
Método utilizado na revisão.....	5
Resultados da revisão.....	5
Estereótipo, Preconceito e Discriminação.....	5
Atratividade Física	8
Atratividade e Tomada de Decisão	10
Sexo e Tomada de decisão	13
Consequências da Discriminação.....	15
Modelo Conceptual	17
Método.....	18
Delineamento	18
Descrição do procedimento	18
Participantes.....	21
Análise de Resultados.....	23
1. Função Administrativo de Contabilidade	23
Recomendação	23
Seleção	25
2. Função Chefe do Departamento Financeiro.....	26
Recomendação	26
Seleção	28
3. Análise entre funções.....	29
Discussão	33
Conclusão	38

Limitações e Futuros Estudos	38
Implicações Práticas	40
Referências	42
Anexos	50
Anexo A- Questionário	51
Anexo B - ANOVA de Medições Repetidas	63
Anexo C - Regressão Linear Múltipla	66
Anexo D - Qui-Quadrado	68

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Método utilizado na revisão de literatura	5
Tabela 2 - Construção dos currículos	20
Tabela 3 - Caracterização dos participantes	21
Tabela 4 - Diferenças significativas na recomendação de candidatos - função não gestão	24
Tabela 5 - Fatores que influenciam a seleção do candidato - função não gestão	26
Tabela 6 - Diferenças significativas na recomendação de candidatos - função gestão	27
Tabela 7 - Fatores que influenciam a seleção do candidato – função gestão	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Variáveis influenciadoras da tomada decisão.	17
Figura 2 - Percentagem de recomendação dos candidatos - função não gestão	23
Figura 3 - Candidato escolhido, consoante o perfil - função não gestão.....	25
Figura 4 - Percentagem de recomendação dos candidatos - função gestão.....	26
Figura 5 - Seleção do candidato por perfil - função gestão	28
Figura 6 - Resultado de Teste Qui-quadrado: atratividade do candidato	29
Figura 7 - Resultado do Teste Qui-Quadrado: sexo do candidato.....	30
Figura 8 - Resultado do Teste Qui-Quadrado: participante mulher	31
Figura 9 - Resultado do Teste Qui-Quadrado: participante homem.....	31

INTRODUÇÃO

Atualmente, cada vez mais são as nações governadas por um regime político democrático, que têm como base, não só a igualdade, mas também a equidade de oportunidades para todos os cidadãos. Os quadros normativos e legislativos produzidos tentam garantir esses mesmos propósitos, assegurando, assim, que os direitos das pessoas sejam cumpridos, e que os mesmos não sejam limitados, pela religião, sexo, raça, crenças ou mesmo pela idade (Vala & Monteiro, 2010).

Em Portugal, a Constituição Portuguesa, é composta por artigos que proíbem qualquer tipo de ato discriminatório. Temos como exemplo o artigo 13º, referente ao Princípio da Igualdade, que menciona:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual (Parlamento, 2005, p. 1).

Portugal foi considerado um dos países da União Europeia que mais legislação detém face a qualquer tipo de conduta discriminatória, com o intuito de proteger todos os cidadãos. Atualmente, Portugal pertence ao grupo de 10 países, em todo o mundo, que condena não só a discriminação, mas também, o incitamento à mesma (Renascença, 2018).

Todavia, apesar da diversa legislação existente e da enorme consciencialização presente na comunidade mundial, as pessoas pertencentes a determinados grupos sociais continuam a denunciar comportamentos que consideram injustos para com elas (Cheung et al., 2016).

De acordo com a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego, nos Estados Unidos, em 2014, existiram cerca de 88.778 acusações de discriminação (Cheung et al., 2016). Por sua vez, a Amnistia Internacional refere que, atualmente, ainda existem cerca de 10 países com sentença penal máxima, isto é, pena de morte, para relações sexuais entre adultos do mesmo sexo. Também a título de exemplo, no Canadá, as mulheres indígenas têm cerca de 4 vezes mais probabilidade de virem a ser assassinadas, quando comparadas com as outras mulheres. Também podemos falar no caso do parlamento marroquino que tinha uma lei que fazia com que os violadores não fossem julgados, caso forçassem as vítimas a casarem com os mesmos (Amnistia Internacional, 2019).

Dentro do mundo organizacional, ao longo dos anos, também se têm verificado discriminações ao nível de oportunidades de carreira. Na década de 70, Heilman e Saruwata (1974) realizaram um estudo que tinha como objetivo demonstrar que as oportunidades de carreira eram discriminadas pela imagem. Desta forma, concretizaram um experimento com o intuito de determinar os efeitos da aparência e do sexo, nas avaliações dos candidatos, para cargos de gestão e de não gestão.

Para chegarem a uma conclusão, os autores utilizaram 45 estudantes, dividindo-os por duas condições: 1. gestão; 2. não gestão. Em ambas as condições os candidatos tiveram de avaliar 4 candidaturas: dois homens (atrativo vs. não atrativo) e duas mulheres (atrativo vs. não atrativo), respondendo a algumas questões. Assim, através deste método, os autores concluíram que, para cargos de não gestão, tanto os homens atrativos, como as mulheres atrativas foram percecionados como tendo elevadas qualificações, uma elevada recomendação e um salário normal. Por sua vez, tanto o homem não atrativo, como a mulher não atrativa foram vistos como tendo baixas qualificações, uma baixa recomendação e um salário normal. Para cargos de gestão, obtiveram-se os mesmos resultados que na condição anterior, exceto no caso das mulheres. Isto porque, pelo contrário, aqui, as mulheres atrativas foram percecionadas como tendo baixas qualificações, uma baixa recomendação e um salário normal. Já as mulheres não atrativas foram vistas como tendo elevadas qualificações, uma elevada recomendação e um salário normal (Heilman & Saruwata, 1974).

Assim, os candidatos atraentes foram preferidos, relativamente aos não atraentes, exceto no caso das mulheres que se candidatavam a cargos de gestão. Os autores explicaram que as mulheres não atrativas eram preferidas para cargos de gestão porque eram percecionadas como tendo características mais masculinas, e os cargos mais elevados eram vistos como posições que exigiam talentos predominantemente masculinos. Desta forma, comprovou-se a existência de discriminação com base na imagem facial da pessoa. Porém, ao contrário do que se esperava, não se verificou discriminação com base no sexo. Isto porque, no final, foi dito aos participantes que dos 4 candidatos apenas poderiam selecionar um, verificando-se que as mulheres foram escolhidas com a mesma frequência, quando comparadas com os homens, para ambas as condições (Heilman & Saruwata, 1974).

Apesar deste estudo ter sido feito há 46 anos, uma investigação realizada em Portugal pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego verificou que, em 2012, face ao mesmo cargo, os homens continuavam a receber um ordenado base mais elevado, quando

comparados com as mulheres. Além disso, também se chegou à conclusão de que quanto maior for a qualificação, maior será a desigualdade salarial existente entre sexos.

Mas efetivamente o que significa o termo discriminação? De forma a existir um melhor entendimento, em primeiro lugar, deveríamos descrever o que significa preconceito. De acordo com Jones (1972), um preconceito consiste numa pré-ideia de algo, num julgamento prévio, normalmente não positivo, e que predomina, mesmo que os factos não se confirmem. Normalmente, essa pré-ideia é referente a pessoas que pertencem a uma determinada religião, raça, ou que desempenhem um certo papel social. Por sua vez, a discriminação é definida como o comportamento que tem como base este julgamento prévio. Muitas das vezes, a discriminação encontra-se associada a baixos níveis de autoestima, saúde física e mental, satisfação com a vida e de desempenho (Freitas, Coimbra, Marturano & Fontaine, 2015). Atualmente, é possível afirmar que existem diversos tipos de discriminação. Quando estamos diante de colaboradores numa organização pertencentes a grupos específicos, que são confrontados com insultos, oportunidades bloqueadas, folhas de pagamentos estagnadas, são rebaixados, etc. tendo em conta a sua entidade, poderemos estar a falar de discriminação no local de trabalho (Bobek, Maček, Bradler & Horvat, 2018).

Desta forma, tendo em conta a informação descrita, será que o nosso comportamento se tem modificado, face ao tema da discriminação? Será provável que, com o passar dos anos, termos tendência para nos comportarmos de maneira diferente, sendo Portugal, não só um país com um regime democrático, como também com legislação contra a discriminação e uma enorme consciencialização face ao tema?

Neste contexto, foi decidido realizar esta investigação, que teve como intuito verificar se em Portugal, no ano de 2020, seriam encontradas conclusões idênticas às do estudo realizado nos EUA, pelos investigadores Heilman e Saruwata na década de 70. Assim, tendo em conta os resultados obtidos por estes autores, esta investigação pretende perceber se, passados 46 anos, continuamos a percecionar discriminação com base na imagem facial, face às oportunidades de carreira, em contexto organizacional e se essa discriminação varia também consoante o tipo de cargo ocupado.

A partir deste objetivo geral estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

1. Verificar se uma imagem facial atrativa influencia a contratação dos candidatos, quando comparada com uma imagem facial menos atrativa.
2. Verificar se a tomada de decisão sobre a contratação de um candidato é influenciada, não só pela imagem, mas também pelo sexo do candidato.

3. Verificar se uma eventual discriminação pela imagem varia consoante o tipo de cargo, ou seja, caso se trate de uma contratação para uma função de topo ligada à gestão *versus* uma função de não gestão.

4. Verificar se a tomada de decisão sobre a contratação de um candidato é influenciada pelas características (idade; sexo; e habilitações académicas) da pessoa responsável pelo processo de seleção.

Atualmente, é muito importante conseguirmos identificar as fontes discriminatórias, visto que as mesmas poderão revelar-se bastante prejudiciais para os colaboradores. Estas podem, não só afetar de uma forma desfavorável o desempenho, como podem contribuir para a diminuição da qualidade de vida, para o aumento da diferenciação social e para o aumento das taxas de desemprego (Bobek et al., 2018).

A pesquisa sobre a discriminação no local de trabalho tem-se focado, principalmente na área da idade, do sexo, em alguns grupos demográficos específicos, etnia, raça ou mesmo em algumas características observáveis, como pessoas de estatura baixa, pessoas com deficiências, peso a mais, etc. (Bobek et al., 2018).

REVISÃO DA LITERATURA

Objetivo da revisão

Com esta revisão pretende-se focar alguns pontos, considerados importantes para uma melhor clarificação e compreensão da temática em estudo. Desta forma, a revisão da literatura tem como intuito o cumprimento de três distintos objetivos:

- a) Clarificação e definição dos conceitos base deste trabalho;
- b) Descrição da influência que a atratividade e o sexo têm na tomada de decisão;
- c) Implicações que o tema discriminação tem na vida das pessoas.

Método utilizado na revisão

De forma, a conseguir-se aprofundar e explicitar o tema da melhor forma, a recolha da informação existente na literatura teve como base alguns princípios.

Começou-se por se realizar uma pesquisa dos artigos relevantes da temática discriminação, utilizando os motores de busca e as palavras chave descritos na Tabela 1. Assim, deste passo resultaram alguns artigos base, utilizados ao longo deste trabalho.

Tabela 1

Método utilizado na revisão de literatura

Motores de pesquisa	<ul style="list-style-type: none">• Google Académico• EBSCO <i>Discovery Service</i>• <i>Web Of Science</i>
Palavras-chave utilizadas	<i>Discrimination; Discrimination in workplace; Beauty; Prejudice; Stereotypes; Selection decisions; Sex; Facial attractiveness; Physical attractiveness; Halo Effect.</i>

Resultados da revisão

Estereótipo, Preconceito e Discriminação

De acordo com a teoria da Identidade Social, as representações sociais têm um papel fulcral nas interações dos grupos. Quando falamos em representações sociais, referimo-nos a determinados traços ou características que definem os elementos de um grupo, os estereótipos (Vala, 1997).

Estereótipo é um constructo que contém inúmeras definições na literatura, associadas à mesma. Porém, a que reúne mais consenso é a de que um estereótipo corresponde a uma componente cognitiva das relações intergrupais, consistindo, assim, num conjunto de crenças relativamente às características, atributos e traços de determinados grupos sociais (Rosette, Akinola & Ma, 2018).

Os estereótipos derivam de crenças compartilhadas, que são representativas das próprias experiências sociais e culturais, transmitidas e reforçadas socialmente, por diversas fontes, como a família, os *media*, ou pela própria literatura. Todavia, muitas das vezes, esses estereótipos são considerados falsos, tendo como base as experiências pessoais ou observações sociais (Magalhães, Fernandes, Antão & Anes, 2010).

Assim sendo, os estereótipos consistem num processo de facilitação, onde a interpretação do próprio sujeito, isto é, a sua leitura dos factos, tem como base os dados existentes, previamente recolhidos e aceites pela cultura. Quando estamos perante uma realidade, temos tendência para, em primeiro lugar, definirmos a mesma e só depois é que a vemos (Baccega, 1998). Desta forma, os estereótipos interferem na forma como vemos a realidade, permitindo-nos fazer com que o processamento da informação seja mais rápido, simplificando os acontecimentos sociais e os factos encontrados (Rosette et al., 2018).

Posteriormente a ser definido estereótipo, torna-se importante perceber o que é um preconceito. Podemos definir preconceito como uma componente afetiva, tratando-se de uma atitude (Nelson, 2002). Uma atitude define-se como uma pré-disposição, organizada e estável. Trata-se da expressão de um sentimento, relativamente a alguém ou a algo, que envolve graus de positividade e/ou negatividade, como gostar ou não, com base numa posição mental (Lucian & Dornelas, 2015). Deste modo, o preconceito consiste numa avaliação negativa, face a grupos ou indivíduos, com base na sua pertença a grupos específicos (Rosette et al., 2018).

Porém, trata-se de uma definição bastante genérica, podendo incluir diversas formas de preconceito. Por exemplo, quando se encontram indivíduos que são diferentes do próprio sujeito, muitas das vezes, é possível existir o experimentar de sentimentos desagradáveis, como o desconforto ou a ansiedade. Embora esses sentimentos não reflitam, necessariamente, falta de respeito, são considerados respostas negativas, face a um grupo diferente, incluindo-os na definição de preconceito. Desta forma, esta definição permite a possibilidade de grupos maioritários poderem ter preconceito contra grupos minoritários, e membros de grupos

minoritários poderem ter preconceito contra grupos majoritários, ou mesmo existir preconceito face a elementos do seu próprio grupo (Nelson, 2002).

Quando falamos em preconceito é importante termos em conta o contexto em que a pessoa se encontra e a identidade dos grupos em questão. Além disso, o preconceito é mais provável de surgir face a membros menos favorecidos do que face a membros mais favorecidos. Por exemplo, um gestor do sexo masculino pode sentir-se magoado ou irritado por ouvir um comentário sexista por parte de uma funcionária, mas por sua vez, esta pode ser mal remunerada ou chegar mesmo a ser despedida, caso o gestor permita que o sexismo influencie a forma como a trata (Nelson, 2002).

Por fim, podemos falar no constructo discriminação, como uma componente comportamental. De acordo com Allport (1954), podemos definir discriminação como um tratamento diferente face a indivíduos específicos ou a um grupo de sujeitos. Apesar de estar mais associada a comportamentos negativos, a discriminação pode levar também ao favorecimento de determinados grupos, comparativamente com outros.

Pincus (1996) identificou três níveis de discriminação: Discriminação individual, através da qual a raça, a etnia, o género, etc. podem contribuir para uma desigualdade de oportunidades; Discriminação institucional, por exemplo, quando as políticas do local de trabalho têm como intuito prejudicar os colaboradores, tendo como base as suas características individuais; e Discriminação estrutural, que se refere à implementação de normas com o objetivo de prejudicar os funcionários, tendo como base, mais uma vez, a sua pertença grupal. A discriminação pode ocorrer de forma secreta, subtil ou mesmo explícita (Rosette et al., 2018).

Abordando a discriminação institucional e, especificamente, a que ocorre no local de trabalho, esta surge quando a organização ou o indivíduo consideram como injustas certas condições que contribuem para que o próprio não tenha êxito no seu trabalho. Normalmente, essas condições têm como base um atributo como o sexo ou a raça/etnia (Jahnke et al., 2019).

Assim, a discriminação no trabalho define-se como qualquer distinção, exclusão ou mesmo preferência que tenha como base a cor da pele, sexo, religião, raça, opinião política, etc. que tem o efeito de prejudicar ou mesmo anular a igualdade de tratamento ou de oportunidades no trabalho (Cheung et al., 2016).

De acordo com Shen e Dhanani (2015) grande parte das pessoas, quando descreve o que é discriminação no local de trabalho, inclui comportamentos fora das práticas organizacionais, como por exemplo, tratamento interpessoal diferente por parte de colegas de trabalho e clientes,

e abrange características, que nem sempre são legalmente protegidas, como por exemplo a discriminação por peso, orientação sexual e atratividade física.

Atratividade Física

O constructo de beleza é algo que tem sido foco de estudo ao longo dos vários séculos, não só por filósofos, mas também por cientistas, que têm estudado a relação que este conceito tem com o trabalho. Os gregos antigos acreditavam que existia uma relação entre a beleza e as qualidades positivas de uma pessoa, tendo como base a premissa de que o que é bonito, é bom (Langlois et al., 2000).

Beleza é um constructo que tem vindo a evoluir e a modificar-se ao longo dos anos. Antigamente, acreditava-se que a beleza era uma característica biológica; porém, atualmente, a literatura reconhece que se trata de uma característica que pode contribuir para uma maior atratividade física (Samper, Yang & Daniels, 2017).

A atratividade física tem sido cada vez mais procurada, existindo cada vez mais pessoas a investir em produtos de beleza. Mas a grande questão é: porque é que o fazem? Porque é que a atratividade física é assim tão importante (Anderson, Adams & Plaut, 2008)?

Através de diversas investigações realizadas dentro da área da psicologia social, cada vez mais se tem comprovado que atratividade tem contornos importantes na vida das pessoas. No estudo realizado por Langlois et.al. (2000), demonstraram que, tanto dentro como entre culturas, os participantes conseguiram chegar a um consenso de quem era e não era atraente. Além disso, chegaram também à conclusão que a importância da atratividade é geral, tanto nas crianças, como nos adultos e tanto nos homens como nas mulheres.

Embora existam alguns aspetos que afirmem que o que é considerado belo pode variar de acordo com o tempo e o lugar, a literatura sugere que os padrões de beleza são universais, isto é, as pessoas tendem a concordar sobre quem é e quem não é fisicamente atraente (Anderson et al., 2008).

Morrow (1990) descreveu a atratividade física como o grau em que a imagem física e facial provoca reações favoráveis nos outros. Luckier, Beane e Helmreich (1981) descobriram também que existem três dimensões, ou seja, a simpatia, a sensualidade e masculinidade/feminilidade, que se correlacionam positivamente com a atratividade física.

Langlois et al. (2000), através de um estudo realizado, comprovaram que tanto as crianças atrativas, como os adultos atrativos foram percebidos como sendo mais favoráveis ao nível acadêmico, ao nível de competências, e na forma como eram tratados. Assim, os autores concluíram que os nossos julgamentos e a forma como tratamos os outros podem ter como base a atratividade dos mesmos.

De acordo com Dion, Berscheid e Walster (1972), mesmo em tempos modernos, as pessoas têm tendência atribuir qualidades negativas a pessoas não atrativas e qualidades positivas a pessoas que são consideradas atrativas. Desta forma, desde que este estudo surgiu, muitos estudos têm sido feitos sobre as implicações que a atratividade pode ter na formação de impressões, atribuições e estereótipos (Langlois et al., 2000).

De acordo com Samper et al. (2017), as pessoas atraentes são tratadas de uma forma mais favorável que as pessoas menos atraentes, e isso acontece nos diferentes domínios, isto é, sujeitos atraentes recebem não só mais atenção, como acabam por ter interações sociais mais positivas, alcançando posteriormente, um maior sucesso profissional. A atratividade também se encontra muito associada a experiências sexuais, namoros e popularidade, levando posteriormente, a uma melhor saúde física e mental. Assim, de acordo com Chiu e Babcock (2002), indivíduos atraentes possuem traços de personalidade socialmente mais desejáveis, exercendo uma maior influência interpessoal e muitas das vezes chegam a ganhar um melhor salário, podendo ser vistos como sendo mais sociáveis, mais bem-sucedidos e mais felizes do que pessoas com menos aparência.

As pessoas atrativas são ainda percebidas como tendo empregos de maior prestígio, que ganham mais dinheiro, como tendo melhores habilidades sociais e mais cooperativas (Mehrabian & Blum, 1997; Mulford, Orbell, Shatto & Stockard, 1998; Shackelford & Larsen, 1999; Umberson & Hughes, 1987). Além disso, os homens e mulheres atraentes foram considerados, também, mais persuasivos do que os não atraentes (Chaiken, 1979).

Bhokal, Galbraith e Manktelow (2017), através de um estudo realizado, chegaram à conclusão que os homens e as mulheres têm tendência para ser mais generosos e cooperativos com pessoas fisicamente atraentes. Isto verificou-se principalmente, na forma como os homens se comportam em relação às mulheres atrativas, exibindo assim, níveis mais elevados de altruísmo. Belmi e Neale (2014) comprovaram também que os homens e as mulheres têm tendência para ser mais egoístas relativamente aqueles que são considerados mais atrativos do que eles mesmos.

Todavia, apesar destas relações já estarem comprovadas, existem diversas máximas que sustentam que a atratividade não deve ser um fator base das interações comportamentais ou sociais, como por exemplo: “Nunca julgues um livro, pela capa” ou “A beleza está nos olhos de quem a vê” (Langlois et al., 2000).

Atratividade e Tomada de Decisão

Diversos são os estudos que têm abordado o impacto que a aparência tem no mundo empresarial, em que a atratividade física é considerada uma característica influenciadora da tomada de decisão, mais concretamente, no processo de recrutamento e seleção, em promoções e subsequentes decisões (Chiu & Babcock, 2002).

Diariamente, todos nós realizamos julgamentos e formamos opiniões sobre os outros que nos rodeiam. Por exemplo, quando conhecemos uma pessoa pela primeira vez, ou entrevistamos alguém para um emprego, isso faz com que formemos um conjunto de julgamentos pessoais sobre essas pessoas. Deste modo, essas opiniões são formadas de uma forma irracional, levando-nos a retirar conclusões rápidas sobre os outros (Borman, 1979).

Assim, podemos falar sobre o efeito de halo. O efeito de halo descreve a maneira como os indivíduos geralmente atribuem, de uma forma incorreta, características aos outros. No fundo, trata-se de um enviesamento cognitivo, onde as pessoas atribuem uma série de características positivas ou negativas, depois de observar apenas um aspeto ou um traço específico dessa pessoa, levando a que essas perceções afetem a maneira pela qual as pessoas ajam (Goffin, Blake & Wagner, 2003).

De acordo com Verhulst, Lodge e Lavine (2010) o efeito de halo ocorre entre culturas de uma forma implícita e ignorando a consciência, tratando-se, assim, de julgamentos automáticos e não registados pela mente consciente. Entender as especificidades do efeito de halo é fundamental para compreender melhor a maioria dos encontros sociais (Lammers, Davis, Davidson & Hogue, 2016).

Os nossos julgamentos podem ser afetados por pequenas variáveis no ambiente em que nos encontramos, se que muitas das vezes nos apercebamos de tal. Por exemplo, foi comprovado que o humor de quem toma a decisão geralmente influencia o impacto que o efeito de halo tem na tomada da mesma. Estudos anteriores demonstraram que aqueles que se encontram de bom humor têm maior tendência para ser influenciados pelo efeito de halo, enquanto aqueles que têm mau humor têm maior facilidade em evitar este efeito (Forgas, 2011).

Outro fator que pode ter uma influência significativa também, no efeito de halo é a excitação. O'Neal (2005) descobriu que a excitação alcançada através de substâncias biológicas, como por exemplo a cafeína, podem levar a que as pessoas confiem mais facilmente no efeito de halo, ao tomarem decisões futuras.

Ao longo dos anos, diversos têm sido os estudos realizados, com o objetivo de se perceber que relação é que pode existir entre o efeito de halo e a atratividade, tendo-se retirado algumas conclusões.

Kaplan (1978), realizou um estudo onde relacionou a escrita com a atratividade, chegando à conclusão de que os autores atrativos foram avaliados como sendo mais talentosos relativamente à sua escrita quando comparados com autores menos atrativos. O mesmo se verificou num experimento com professores, em que os mesmos associaram a uma maior inteligência, melhores relações sociais com colegas e maior probabilidade de progresso na escola, às crianças percebidas como mais atrativas (Clifford & Walster, 1973).

Badr e Abdallah (2001) realizaram um estudo com bebês prematuros, concluindo que os bebês desde estudo que foram classificados como fisicamente mais atrativos pelos enfermeiros que cuidaram deles, acabaram por ganhar vantagem, tanto em termos de ganho de peso, como em tempo de internamento, quando comparados com aqueles percebidos como menos atrativos. Assim, os autores comprovaram que o efeito da atratividade estende-se a todas as faixas etárias.

Wade e DiMaria (2003), por sua vez, chegaram à conclusão que a raça e o peso das pessoas podiam afetar a maneira como percebíamos os outros, isto é, temos maior tendência para associar mulheres brancas, como sendo mais finas, e mulheres negras, como sendo mais pesadas.

Bak e Köln (2010), realizaram também um estudo com jovens universitários, onde lhes foram apresentados perfis de diferentes pessoas. Esses perfis continham um conjunto de informações, como por exemplo, a idade, o género, os *hobbies* e uma fotografia ou de uma pessoa atrativa ou de uma pessoa não atrativa. Contudo, foi lhes dito que, por questões de privacidade, a fotografia tinha sido selecionada de uma forma aleatória e que não correspondia à pessoa descrita. Posteriormente, foi-lhes pedido que classificassem através de traços positivos ou negativos a personalidade geral do candidato. Os resultados demonstraram que a fotografia que continha o candidato masculino atrativo não influenciou a atribuição de características por parte dos participantes do sexo feminino. Por sua vez, a fotografia que continha a candidata feminina atrativa levou a que os participantes do sexo masculino atribuíssem características mais positivas às candidatas, mesmo que os participantes soubessem que a fotografia não

representava a pessoa descrita com aquele perfil. Assim sendo, esses resultados sugeriram que o efeito de halo na atratividade pode ser um processo mais automático nos homens, quando comparado com as mulheres.

Todas estas investigações demonstram-nos que, devido ao efeito de halo, as pessoas podem ser injustas ao atribuir características aos outros, podendo assim, associar atributos que realmente não possuem (Segal, Caspi, Roccas & Sagiv, 2012).

Atualmente, o que se tem verificado é que, em muitos estudos relativos à atratividade, tem-se utilizado como objeto de avaliação apenas o rosto da pessoa. O rosto possui propriedades únicas e poderosas, que parecem torná-lo onipotente e onipresente, sendo um indicador preciso de atributos pessoais específicos. No fundo, o rosto é interessante, duradouro, informativo e utilizado pelas pessoas para fazer uma ampla variedade de julgamentos sobre os outros (Chiu & Babcock, 2002).

De acordo com Willis e Todorov (2006), a pesquisa demonstrou que somos capazes de julgar as pessoas depois de estarmos apenas 100 milissegundos expostos ao rosto em questão. Assim, com essas informações, os participantes já serão capazes de avaliar, sem esforço e de uma forma intuitiva, os rostos através de uma ampla variedade de características.

A literatura demonstra que a atratividade afeta as primeiras impressões produzidas nas entrevistas de emprego e, muitas vezes, pessoas experientes poderão não ser capazes de evitar a influência da mesma, favorecendo os candidatos atrativos em detrimento de menos atrativos (Ilkka, 1995).

Ilkka (1995) fala-nos também do efeito desempataador, isto é, quando as qualificações dos candidatos são semelhantes, a aparência dos mesmos torna-se um fator determinante na contratação e promoção. Candidatos atrativos são vistos como mais qualificados, quando comparados com candidatos pouco atrativos. Além disso, são amplamente preferidos quando a atratividade é relevante para o trabalho e são recomendados para salários mais altos (Jackson, 1983).

Uma questão que também tem sido bastante levantada é o facto de os estudos realizados sobre a relação entre a atratividade e os aspetos relacionados com o emprego poderem ser generalizados entre culturas. Os estudos anteriores sobre o efeito de halo na atratividade foram, de uma forma geral, baseados em dados recolhidos nos Estados Unidos. No entanto, de acordo com Chiu e Babcock (2002), não existem padrões universalmente aceites para um rosto atraente, além de que diferentes grupos étnicos têm diferentes padrões de beleza. Assim, sem

estudos colaborativos em culturas não ocidentais, a questão foi deixada em aberto, isto é, se o efeito de halo relativamente à atratividade, em processos de seleção, seria universal ou por sua vez, se variava entre as culturas.

Quando estamos a descrever o constructo atratividade é possível afirmar que este difere entre culturas, relativamente às características físicas, traços de personalidade e virtudes morais que são consideradas desejáveis (Chen, Shaffer & Wu, 1997; Daibo, 1993). Alguns investigadores consideram que o efeito de halo na atratividade pode ser amenizado na cultura chinesa (Dong, Weisfeld, Boardway & Shen, 1996), em que, segundo (Goodwin & Tang, 1996), a atratividade física não é considerada uma característica tão desejável, quando comparada com as sociedades ocidentais. Uma possível explicação para essa diferença pode ser atribuída ao facto de, em algumas vertentes da cultura chinesa as relações humanas serem baseadas no valor da bondade interna de uma pessoa e não na beleza externa da mesma. A atratividade de uma pessoa não é tão importante, quando comparada à consciência e à bondade do indivíduo (Brislin, 2000).

Batres (2020), realizou um estudo em diferentes culturas, chegando à conclusão que indivíduos classificados como mais atrativos foram percecionados como mais confiantes, emocionalmente mais estáveis, inteligentes, responsáveis e sociáveis, quando comparados com pessoas menos atrativas. Esses resultados replicam descobertas anteriores do efeito de halo na atratividade em amostras ocidentais e sugerem que o efeito positivo da atratividade pode ser encontrado em diferentes culturas.

Sexo e Tomada de decisão

De acordo com a teoria da Formação Inicial de Impressões, existe uma tendência para categorizar as pessoas num determinado grupo. Assim sendo, os estereótipos que nós temos sobre um determinado grupo são ativos, ajudando-nos a inferir como é que o sujeito é, como é que reage ou se comporta. Estas categorias ajudam-nos a interpretar de uma forma mais rápida aquilo que nos rodeia, caso contrário iríamos ter um excesso de informação, o que iria fazer com que não conseguíssemos lidar de uma forma eficaz com o nosso mundo social (Fiske, 2000). Desta forma, a categoria sexo serve, muitas das vezes, como base de categorização das pessoas.

O filósofo francês Poullain de la Barre (sécs XVII-XVIII), na época, tentou contrariar a pré-ideia da definição de mulher, como um ser mais frágil, quando comparada com o homem,

afirmando que as diferenças entre as mulheres e os homens não eram resultado de desigualdades biológicas, mas sim, resultado de desigualdades sociais e políticas (Santos, 2007).

Atualmente, apesar do progresso que se tem dado ao nível da discriminação, tem-se verificado que os estereótipos relativos ao sexo têm sido resistentes, existindo, assim, a crença de que determinados traços são mais associados aos elementos do sexo masculino e outros traços são mais relacionados aos elementos sexo feminino. Enquanto as mulheres, de uma forma geral, se encontram mais associadas a pessoas dependentes, mais orientadas para os outros e mais sociáveis, os homens são vistos como sendo mais independentes, orientados para os resultados e mais competentes (Heilman & Caleo, 2018).

Anderson et al. (2015) afirmaram que as líderes femininas recebem mais avaliações negativas, quando comparadas com os homens, porque estas têm tendência para serem vistas como menos aptas em papéis de liderança, existindo, assim, uma incongruência entre o papel de um líder e o estereótipo associado ao género feminino. Esta afirmação vai de acordo com a teoria da Incongruência de Crenças, proposta por Rokeach (1960), onde afirma que os preconceitos que formamos têm como base uma divergência entre as crenças e os valores (Eagly & Karau, 2002).

Morrow (1990) levanta também a questão que os cargos de liderança se encontram associados a características masculinas enquanto os cargos de não gestão encontram-se associados a características mais femininas. De acordo com Schein (1975) existia um consenso em que o sucesso nos cargos mais elevados encontrava-se diretamente associado a características masculinas e que esses atributos eram mais facilmente atribuídos a homens do que a mulheres, acreditando que as mulheres tinham menor capacidade de gestão, quando comparadas com os homens. Por outro lado, o autor esperava que existisse uma dinâmica semelhante, quando tínhamos homens a candidatarem-se a cargos femininos, porém, chegou-se à conclusão que existiam muito menos cargos que exigiam predominantemente, características femininas para o sucesso.

Davison e Burke (2000), afirmam que existem estereótipos relativos à masculinidade e à feminilidade de um determinado trabalho. De acordo com os autores, quando estamos a seleccionar pessoas para um cargo, não nos baseamos apenas no sexo biológico do candidatos, mas sim na sua perceção de masculinidade e feminilidade. Isso sugere que qualquer informação disponível sobre a masculinidade ou feminilidade percebida do candidato pode influenciar a

tomada de decisão por parte do recrutador, isto é, a adequação do candidato a um determinado cargo.

Assim, de acordo com esta linha de pensamento, mulheres que se candidatam a cargos masculinos podem ter menor chance de conseguir, quando comparadas com os homens. Por sua vez, a mulher percebida como mais masculina pode ter mais tendência para ser percebida como mais propensa para ter sucesso em cargos mais masculinos, quando comparada com uma mulher mais feminina (Hareli, Klang & Hess, 2008).

Ng e Sears (2017), afirmam que existem dois aspetos determinantes na evolução de carreira das mulheres dentro de uma organização: o sexo do CEO e o facto de a empresa ter ou não uma estratégia de internacionalização. Em primeiro lugar, descobriu-se que, se o CEO de uma empresa for uma mulher, existe uma maior probabilidade que as políticas de Recursos Humanos permitam o crescimento do número de mulheres em cargos intermédios e em cargos de liderança. Todavia, se estivermos perante uma empresa com uma estratégia de internacionalização, as conclusões chegadas já são menos favoráveis. Neste caso, as mulheres têm uma menor tendência para serem escolhidas para cargos expatriados, quando comparadas com os homens, porque existe o receio de nos países de destino existir algum preconceito, verificando-se, assim, alguma dificuldade de progressão na carreira, face às mulheres.

Segundo Heilman e Caleo (2018), atualmente, muitas empresas têm tentado combater a discriminação com base no sexo, aumentando assim, a participação de mulheres em cargos maioritariamente masculinos. Porém, tem-se verificado um crescimento lento, principalmente em questões relacionadas com a maternidade, em que diversas investigações afirmam que o facto de uma mulher querer ser mãe ainda aumenta mais a percepção de feminilidade (Heilman & Okimoto, 2008).

Consequências da Discriminação

Atualmente, diversos estudos têm sido realizados, com o intuito de perceber que tipo de efeitos a discriminação pode ter na saúde e bem-estar das pessoas. Porém, a literatura encontra-se dividida, tendo sido encontrados efeitos divergentes entre si (Sahdra et al., 2019).

Em primeiro lugar, foi encontrada uma relação entre discriminação e sintomas depressivos, sofrimento psicológico e a autoestima. Desta forma, a discriminação surge como algo bastante prejudicial para a saúde física e mental. Cada vez mais existem associações entre a discriminação e resultados de saúde física, como por exemplo, ansiedade, depressão, stress, diabetes, doenças cardiovasculares. Também descobriram ligação entre a discriminação e

alguns comportamentos associados ao tabaco, álcool, dietas, ou outro tipo de substâncias (Jahnke et al., 2019).

Por sua vez, também foi encontrada uma relação entre discriminação e indicadores positivos de saúde mental, autoestima, resiliência e bem-estar dos jovens (Sahdra et al., 2019).

Porém, é importante frisar que existem diversas variáveis que podem influenciar a experiência do sujeito face à discriminação sentida. Temos as variáveis individuais, nomeadamente, a idade, sexo, o desenvolvimento cognitivo, variáveis de personalidade, etc. (Sahdra et al., 2019). Porém, também existem outro tipo de variáveis, sobre as quais se tem dado menos atenção, que são para além do sujeito. O sujeito é fortemente influenciado pelos microssistemas que o rodeiam e diversos estudos sugerem que existem evidências de que as relações positivas com a família ou com os colegas podem proteger as pessoas de possíveis consequências negativas da discriminação sentida, principalmente se o alvo for um adolescente (Priest et al., 2013).

Se estivermos a falar de uma forma mais específica de discriminação no local de trabalho, além destas consequências genéricas, também existem consequências mais particularizadas. Verificou-se que a discriminação, realizada no local de trabalho, quer seja por parte de supervisores, colegas ou mesmo pela organização em si, faz com que o compromisso afetivo do colaborador com a empresa seja menor. Empregados com um alto compromisso afetivo têm fortes crenças e aceitação dos objetivos e valores da organização, vontade de ir além e desejo profundo de permanecer como membro da organização (Visagie & Steyn, 2001). De acordo com Triana, García e Colella (2010), essa relação negativa existente entre discriminação e compromisso afetivo pode diminuir caso a organização apoie a diversidade.

Uma elevada autoestima pessoal serve como um recurso psicológico para combater o preconceito. Nos locais de trabalho, a alta autoestima pode atuar como uma espécie de amortecedor para as intenções de desistência e também para o alto compromisso da organização diante da discriminação interpessoal percebida. Nesta contribuição, discriminação percebida refere-se a percepções subjetivas de uma manifestação comportamental de atitudes negativas, julgamento ou tratamento injusto em relação aos membros de um grupo (Jackson & Jackson, 2019).

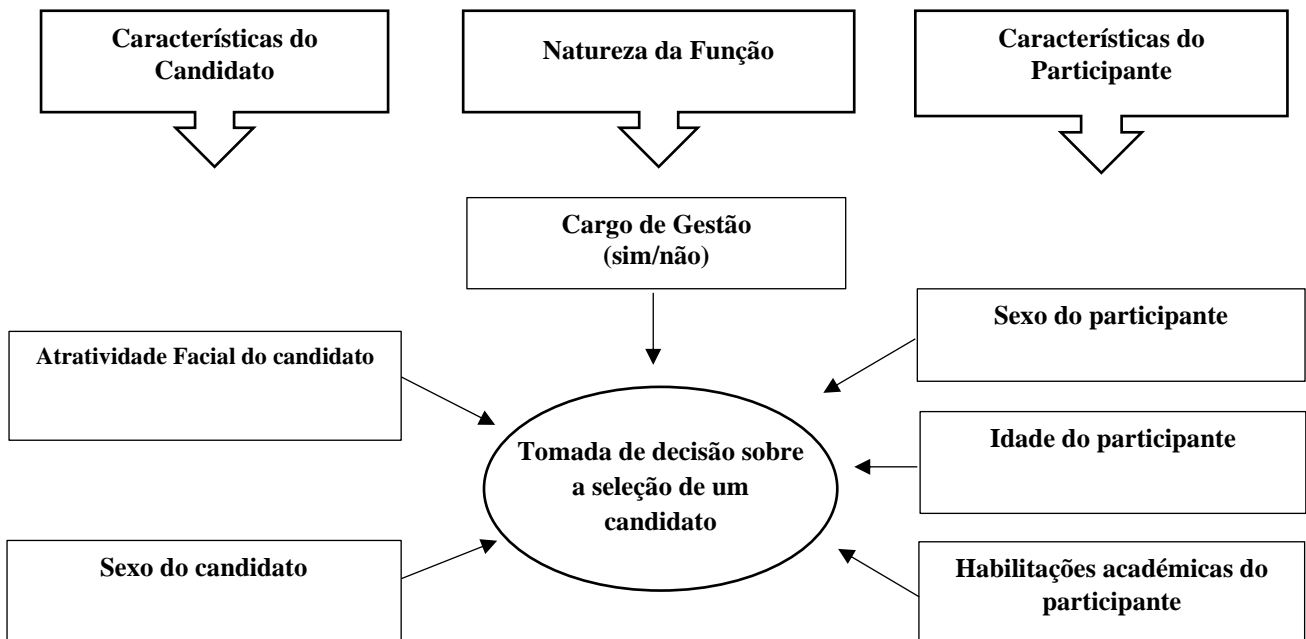
Colaboradores que sofrem de stress ocupacional e que também são vítimas de discriminação, provavelmente deixarão a organização (Jackson & Jackson, 2019).

MODELO CONCEPTUAL

Atendendo aos objetivos específicos formulados para este estudo, a Figura 1 representa as variáveis que serão testadas, enquanto fatores influenciadores da tomada de decisão, sobre a seleção de um candidato.

Figura 1.

Variáveis influenciadoras da tomada decisão



MÉTODO

Delineamento

O presente estudo descritivo é de natureza quantitativa e de carácter quasi-experimental, não se tendo verificado uma aleatorização dos participantes pelas várias condições.

O design fatorial da investigação é 2 x 2 x 2, onde se pretendeu estudar a influência de determinadas características, como a função do candidato (administrativo vs. chefe de departamento), atratividade facial do candidato (atrativo vs. não atrativo) e sexo do candidato (mulher vs. homem) no processo de seleção do mesmo.

Descrição do procedimento

O experimento iniciou-se com a realização de um pré-teste, cujo objetivo era definir o que era considerada uma imagem facial atrativa e não atrativa, tanto nos homens, como nas mulheres.

Desta forma, no dia 30 de novembro de 2019, através de um banco de imagens grátis, publicado na internet, selecionou-se um conjunto de fotografias, pesquisando-se por rosto de mulheres e rosto de homens, tendo sempre em conta que as pessoas escolhidas não deveriam ter idades discrepantes.

No caso dos homens, para se definir o que era um rosto atrativo foram selecionadas 12 imagens desse site e posteriormente, apresentadas em papel a 20 pessoas, escolhidas por conveniência (estudantes finalistas do mestrado em psicologia social e das organizações). Assim, foi pedido a cada pessoa que, de uma forma anónima, seleccionasse quatro fotografias: dois homens que considerasse mais atrativos e dois homens que considerasse menos atrativos. Posteriormente, analisaram-se os dados e utilizou-se a análise descritiva, a moda, para perceber quais as duas fotografias, avaliadas como mais atrativas e quais as duas fotografias consideradas menos atrativas.

No caso das mulheres, para se definir o que era um rosto atrativo foram selecionadas quatro fotografias do banco de imagens, que correspondiam a duas mulheres. Cada mulher tinha duas imagens, uma onde se encontrava maquilhada e outra em que estava de rosto limpo. Assim, foi definido que a imagem atrativa seria aquela em que as mulheres se encontravam maquilhadas e que as imagens não atrativas seriam aquelas onde as mulheres se encontravam com o rosto limpo.

Depois de ser realizado o pré-teste, deu-se início à construção do questionário.

Na primeira parte, foram incluídas as questões demográficas, nomeadamente, a idade, o sexo e as habilitações académicas do participante. A segunda parte era referente às duas condições em estudo, onde cada uma correspondia a uma função em específico, para o qual os participantes estariam a recrutar.

Para se escolher quais os cargos em estudo foi necessário ter em atenção dois aspetos: ambas as funções não deveriam ter contacto direto com o público; e seriam consideradas uma função de gestão e de uma função de não gestão. Assim, chegou-se à conclusão que os cargos para os quais os candidatos se estariam a candidatar seria na área financeira, onde tínhamos um Administrativo de Contabilidade e um Chefe de Departamento Financeiro.

É importante frisar que cada participante só iria responder a uma condição e que cada condição representava uma função. Desta forma, a seguir aos dados demográficos, foi criada uma questão que perguntava qual o cargo para o qual os participantes gostariam de recrutar e, consoante a resposta ao mesmo, isso iria levá-lo apenas, para as questões associadas à sua condição.

Depois, foi realizada uma pequena descrição de cada função. Para a construção dessa descrição, consultou-se uma pessoa de cada área, de forma a que se conseguisse relatar da melhor forma o cargo.

De seguida, construíram-se quatro currículos em cada condição. Cada currículo encontrava-se associado a uma fotografia. Tendo em conta as oito fotografias selecionadas no pré-teste, de uma forma aleatória, em cada condição, foram colocadas duas fotografias de uma mulher (atrativa vs. não atrativa) e duas fotografias de dois homens (atrativo vs. não atrativo).

Com o objetivo de que a tomada de decisão, por parte dos participantes, tivesse como base a imagem dos candidatos, os currículos deveriam ser o mais semelhantes entre si. Desta forma, foi criada a Tabela 2, com o intuito de definir o que seria igual e o que poderia diferir em cada currículo, para ambas as condições.

Tabela 2

Construção dos currículos

Características semelhantes	Características diferentes
<ul style="list-style-type: none">• Idade• Estado civil• Grau de habilitações académicas• Área profissional• Função que desempenhava em experiências profissionais antigas• Curso de línguas• Prática de um desporto físico• Carta de Condução	<ul style="list-style-type: none">• Fotografia• Nome• Morada• Email• Setor da experiência profissional• O tipo de língua certificado• O tipo de desporto praticado

Após a construção dos currículos, com o objetivo de se avaliar o grau de recomendação atribuído a cada candidato pelos participantes, construiu-se uma escala de *likert*, em que 1 um correspondia a “Não recomendava”, 2 correspondia a “Recomendava, com algumas dúvidas” e 3 correspondia a “Recomendava”. Assim, depois de cada currículo, o participante tinha de avaliar o grau de recomendação de cada candidato.

Por fim, depois dos participantes terem avaliado o grau de recomendação dos quatro currículos da condição que tinham escolhido, foi criada uma última questão, onde eram apresentadas as quatro fotografias (mulher atrativa, homem não atrativo, homem atrativo e mulher não atrativa). Dessas quatro imagens era pedido ao participante que, se apenas pudesse selecionar um dos candidatos, indicasse qual seria.

Concluído o questionário, este foi aplicado aos participantes, em formato digital, através do *Google Forms*, entre o final de janeiro de 2020 e o início de março de 2020. O link do instrumento foi partilhado através do correio eletrónico e do WhatsApp para alguns grupos e publicado em algumas redes sociais, como o LinkedIn e o Facebook.

Como se obteve muitas respostas à condição “chefe de departamento Financeiro”, esta condição, foi fechada, deixando apenas em aberto para os restantes candidatos a condição “administrativo para a contabilidade”.

Participantes

Para a realização do estudo foram utilizados apenas participantes que se encontravam a viver em Portugal e que tinham idade igual ou superior a 18 anos. Desta forma, o processo de amostragem usado foi não probabilístico, intencional, por conveniência e *snowball*, visto que se selecionou a parte da população mais acessível e de interesse e que, posteriormente, recomendaram outras pessoas, contribuindo assim, para uma maior facilidade operacional (Maroco, 2007).

Assim, obtiveram-se 306 respostas no questionário *online*, onde 148 participantes (48.4%) responderam ao cenário da função de Administrativo para a Contabilidade e 158 pessoas (51.6%) responderam ao cenário da função de Chefe do Departamento Financeiro.

Tabela 3

Caracterização dos participantes

		Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Sexo	Mulher	187	61.1%
	Homem	119	38.9%
Faixa etária	18 - 24 anos	143	46.7%
	25 - 34 anos	69	22.5%
	35 - 44 anos	35	11.4%
	45 anos ou mais	59	19.3%
Habilitações	Igual ou inferior ao 12º ano	28	9.2%
	A frequentar o ensino superior	106	34.6%
	Ensino superior concluído	172	56.2%

Na Tabela 3 é possível verificar que, face ao total de participantes, 187 (61.1%) eram mulheres e 119 (38.9%) eram homens. Relativamente, à faixa etária, 143 participantes (46.7%) tinham idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos, 69 pessoas (22.5%) tinham idades compreendidas entre dos 25 e os 34 anos, 35 participantes (11.4%) tinham idades compreendidas entre os 35 e os 44 anos e 59 pessoas (19.3%) tinham 45 anos ou mais. E quanto ao nível de escolaridade, 28 participantes (9.2%) tinha escolaridade igual ou inferior ao 12º ano,

106 pessoas (34.6%) estavam a frequentar o ensino superior e 172 participantes (56.2%) tinham o ensino superior concluído.

ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise de resultados foi dividida em três fases: 1. Função Administrativo de Contabilidade; 2. Função Chefe de Departamento Financeiro; 3. Perceber se os fatores que levam à tomada de decisão dos participantes se alteram, consoante a função.

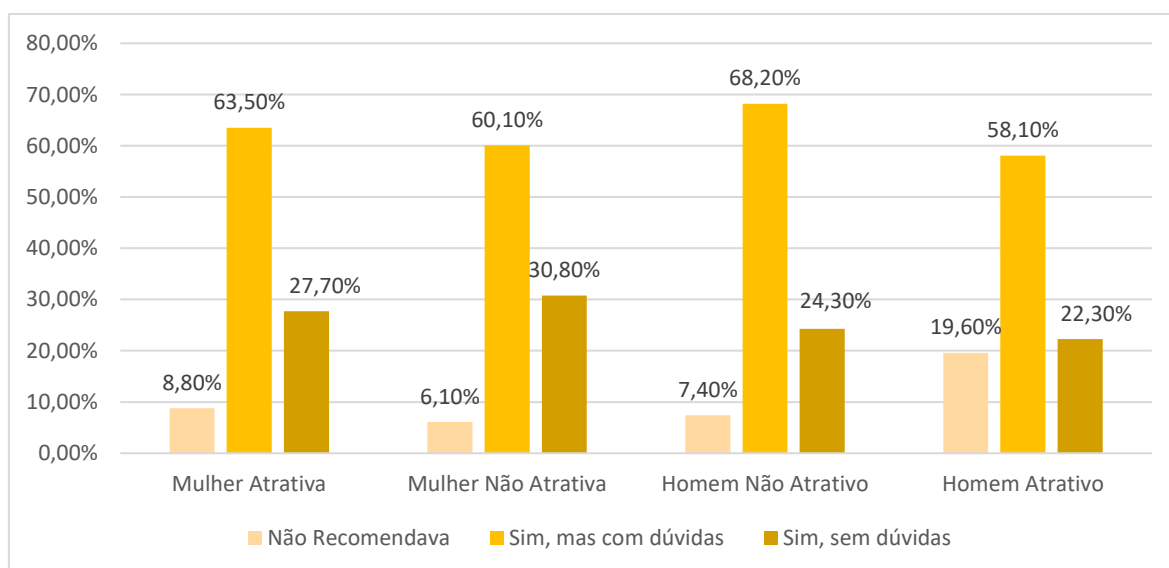
1. Função Administrativo de Contabilidade

Recomendação

Com o intuito de perceber se a recomendação atribuída por parte dos participantes variava consoante o perfil de cada candidato, realizou-se uma análise descritiva e construiu-se um gráfico de barras (ver Figura 2).

Figura 2

Percentagem de recomendação dos candidatos - função não gestão



Tendo em conta a Figura 2, os resultados demonstraram que a maior parte dos participantes, quando lhes era apresentado um currículo, atribuía a resposta “recomendava, com algumas dúvidas”. Isso foi verificado nos quatro currículos, em que na categoria do homem não atrativo (n=101; 68.20%) foi onde se verificou um maior número de respostas, seguindo-se a categoria mulher atrativa (n=94; 63.50%), mulher não atrativa (n=89; 60.10%) e por fim, o homem atrativo (n=86; 58.10%).

Face à resposta “recomendada, sem qualquer dúvida”, quando comparada com os restantes candidatos, a mulher não atrativa (n=50; 33.8%), foi aquela que mais vezes foi “recomendada, sem qualquer dúvida”, seguindo-se da mulher atrativa (n= 41; 27.3%), do homem não atrativo (n=36; 24.3%) e por fim, o homem atrativo (n=33; 22.3%) foi aquele que menos vezes foi “recomendado, sem qualquer dúvida”.

Na atribuição da resposta “não recomendava”, o homem atrativo (n=29; 19.6%) foi aquele que teve o valor mais elevado, seguindo-se da mulher atrativa (n=13; 8.8%), do homem não atrativo (n=11; 7.4 %) e por fim, a mulher atrativa (n=9; 6.1%) foi aquela que teve menos respostas de “não recomendava”.

Posteriormente, para se testar se o perfil do candidato tinha um efeito significativo na recomendação dos participantes, para o cargo de administrativo de contabilidade recorreu-se ao teste ANOVA de Medições Repetidas (ver Tabela 4). Como não se verificou o pressuposto da esfericidade, recorreu-se ao mesmo teste, mas com correção de *Greenhouse Geisser*, uma vez que esta apresentava um valor superior a .70.

Tabela 4

Diferenças significativas na recomendação de candidatos - função não gestão

Variável	ANOVA de Medições Repetidas		Atratividade A	Atratividade B	Teste de Sidak	
	F	Sig			Dif. Médias (A – B)	Sig.
Administrativo	9.76**	<.001	Homem Atrativo	Mulher Atrativa	-.16**	.006
				Homem não atrativo	-.14*	.025
				Mulher não atrativa	-.25**	< .001

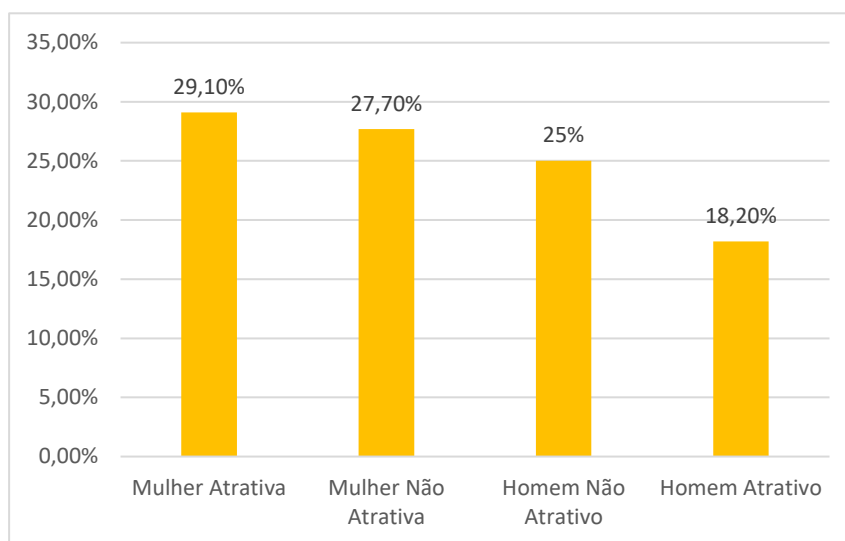
Depois de efetuado o teste paramétrico, verificou-se que existiam diferenças estatisticamente significativas ($F(2,68) = 9.76; p < .001$) na recomendação entre pelo menos dois dos perfis. Realizado o teste *post hoc* de Sidak verificou-se que a recomendação do homem atrativo difere significativamente da recomendação de todos os outros candidatos, sendo ele o menos recomendado para o cargo de administrativo de contabilidade. Não se encontraram diferenças significativas quando comparados os outros perfis.

Seleção

No final do questionário, era pedido aos participantes que apenas selecionassem um candidato dos quatro perfis apresentados. Desta forma, com o objetivo de perceber se essa seleção variava consoante o perfil do candidato, utilizou-se a análise descritiva e realizou-se uma tabela de frequências (ver Figura 3).

Figura 3

Candidato escolhido, consoante o perfil - função não gestão



Os resultados demonstraram que o candidato selecionado mais vezes foi a mulher atrativa (n=43; 29.1%), de seguida foi a mulher não atrativa (n=41; 27.7%), o homem não atrativo (n=37; 25%) e por fim, o menos escolhido foi o homem atrativo (n=27; 18.2%).

Posteriormente, com o intuito de se perceber que fatores influenciavam a seleção do candidato foi realizada uma Regressão Linear Múltipla. Deste modo, verificou-se que as características do candidato (sexo e atratividade) e as características participante (sexo; idade e habilitações académicas) influenciavam a seleção do mesmo (ver Tabela 5).

Tabela 5*Fatores que influenciam a seleção do candidato - função não gestão*

Variável Preditora	Variável Critério	R ² _a	F	B	T	p
Sexo do participante				-.01	-.20	.845
Idade do participante				-.003	-.04	.965
Habilitações do Participante	Seleção	.29	13.16**	-.13	-1.78	.08
Sexo do candidato				-.08	-1.08	.282
Atratividade do candidato				-.56**	-7.59**	< .001

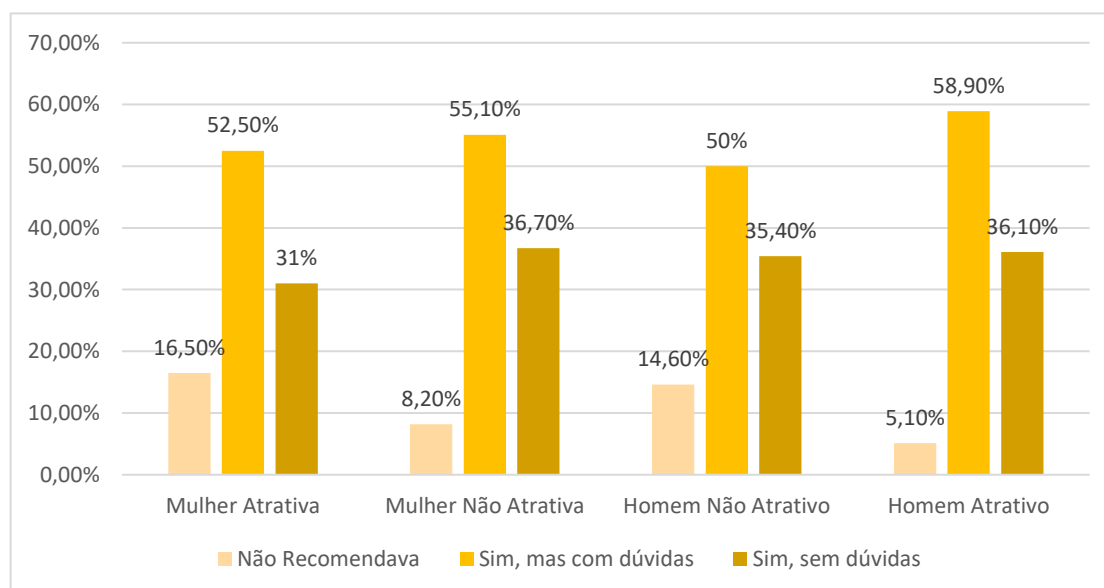
Nota. ** $p < .01$

Os resultados indicam-nos que apenas a atratividade tem um efeito estatisticamente significativo na seleção dos candidatos ($\beta = .56$; $p < .001$). Obteve-se um R^2_a no valor de .29, o que nos indica que as variáveis preditoras explicam em 29% a variabilidade da seleção do candidato. O modelo é estatisticamente significativo ($F(5,142) = 13.16$; $p < .001$).

2. Função Chefe do Departamento Financeiro

Recomendação

Em primeiro lugar, testou-se se a recomendação atribuída por parte dos participantes, variava consoante o perfil dos candidatos, construindo-se um gráfico de barras (ver Figura 4).

Figura 4*Percentagem de recomendação dos candidatos - função gestão*

Tal como na condição anterior, também para o cargo “Chefe de Financeiro” chegou-se à conclusão que a maior parte dos participantes, quando lhes era apresentado um currículo, atribuía a resposta “recomendava, com algumas dúvidas”. Isso foi verificado nos quatro currículos, em que no homem atrativo (n=93; 58.9%) obteve-se um maior número de respostas “recomendava, com algumas dúvidas”, seguindo-se a mulher não atrativa (n=87; 55.1%), a mulher atrativa (n=83; 52.5%) e por fim, o homem não atrativo (n=79; 50%).

Face à resposta “recomendações, sem qualquer dúvida”, quando comparada com os restantes candidatos, a mulher não atrativa (n=58; 36.7%) foi aquela que teve mais respostas, seguindo-se o homem atrativo (n=57; 36.1%), o homem não atrativo (n=56; 35.4%), e por fim, a mulher atrativa (n=49; 31%) foi aquela que menos “recomendações, sem qualquer dúvida” teve.

Na atribuição da resposta “não recomendava”, a mulher atrativa (n=26; 16.5%) foi aquela que maior pontuação teve, seguindo-se o homem não atrativo (n=23; 14.6%), depois a mulher não atrativa (n=13; 8.2%) e por fim, o homem atrativo (n=8; 5.1%) o foi aquele a quem menos atribuíram “não recomendava”.

Posteriormente, para se testar se o perfil do candidato tinha um efeito significativo na recomendação dos participantes, para o cargo de administrativo de contabilidade, utilizou-se o teste ANOVA de Medições Repetidas (ver Tabela 6). Como não se verificou o pressuposto da esfericidade recorreu-se ao mesmo teste, mas com correção de *Greenhouse Geisser*, uma vez que esta apresentava um valor superior a .70.

Tabela 6

Diferenças significativas na recomendação de candidatos - função gestão

Variável	ANOVA de Medições Repetidas		Atratividade A	Atratividade B	Teste de Sidak	
	F	Sig			Dif. Médias (A – B)	Sig.
Administrativo	9.76**	<.001	Mulher Atrativa	Homem Atrativo	-.17**	.009

Depois de efetuado o teste paramétrico, verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas ($F(2,68) = 9.76; p < .001$) na recomendação entre pelo menos dois dos perfis. Realizado o teste *post hoc* de Sidak verificou-se que a recomendação da Mulher

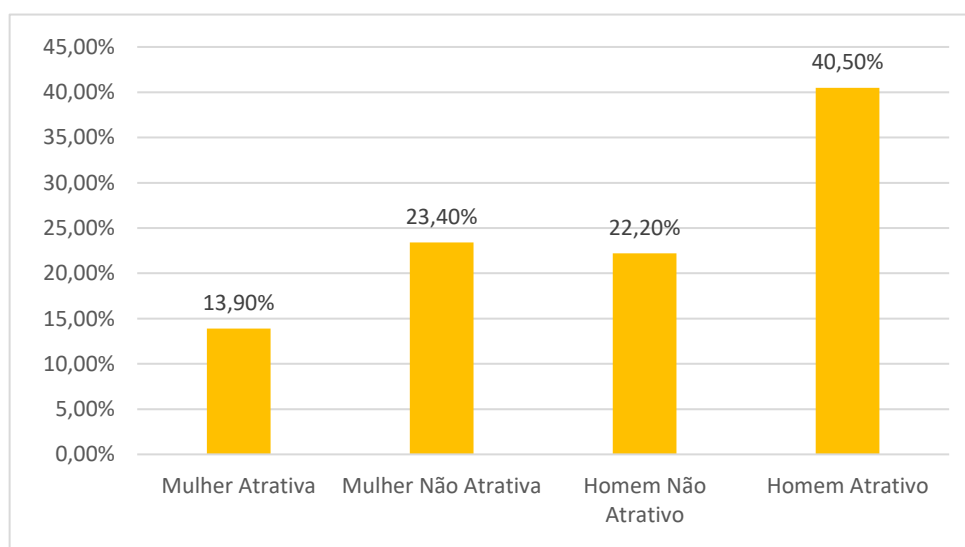
Atrativa difere significativamente da recomendação do Homem Atrativo, sendo ela a menos recomendada para o cargo de Chefe de Departamento Financeiro. Não se encontraram diferenças significativas quando comparados com os outros perfis.

Seleção

Com o objetivo de perceber se a seleção do participante variava consoante o perfil do candidato, utilizou-se a análise descritiva e realizou-se um gráfico de frequências (ver Figura 5).

Figura 5

Seleção do candidato por perfil - função gestão



Chegou-se à conclusão que o homem atrativo (n=64; 40.5%) foi o mais escolhido, seguindo-se da mulher não atrativa (n=41; 23.4%), do homem não atrativo (n=35; 22.2%) e por fim, da mulher atrativa (n=22; 13.9%) foi aquela menos escolhida.

Posteriormente, com o intuito de se perceber que fatores influenciavam a seleção, foi realizada uma Regressão Linear Múltipla. Desta modo, verificou-se se as características do candidato (sexo e atratividade) e as características participante (sexo; idade e habilitações académicas) influenciavam a seleção do mesmo (ver Tabela 7).

Tabela 7*Fatores que influenciam a seleção do candidato - função gestão*

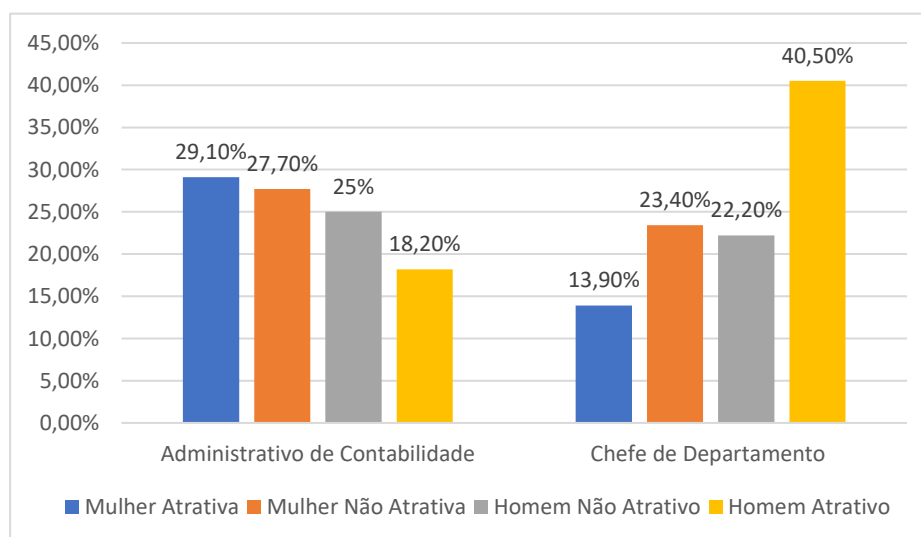
Variável Preditora	Variável Critério	R ² _a	F	β	T	p
Sexo do participante				-.08	-1.00	.32
Idade do participante				-.13	-1.50	.138
Habilitações do Participante	Seleção	.07	3.23**	.03	0.34	.734
Sexo do candidato				-.08	-0.98	.328
Atratividade do candidato				-.25**	-3.06**	.003

Nota. ** $p < .01$

Os resultados indicam-nos que apenas a atratividade tem um efeito estatisticamente significativo na seleção dos candidatos ($\beta = -.25$; $p = 0.03$). Obteve-se um R^2_a no valor de .07, o que nos indica que a variável preditora explica em 7% a variabilidade da seleção do candidato. O modelo é estatisticamente significativo ($F(5, 152) = 3.23$; $p = 0.08$).

3. Análise entre funções

Por fim, com o objetivo de perceber se os fatores que influenciavam a escolha de um candidato variavam de acordo com a função, recorreu-se ao teste do Qui-Quadrado (χ^2), depois de verificados os respetivos pressupostos. Desta forma, em primeiro lugar, averiguou-se se, na escolha do candidato, a atratividade e a função eram independentes (ver Figura 6).

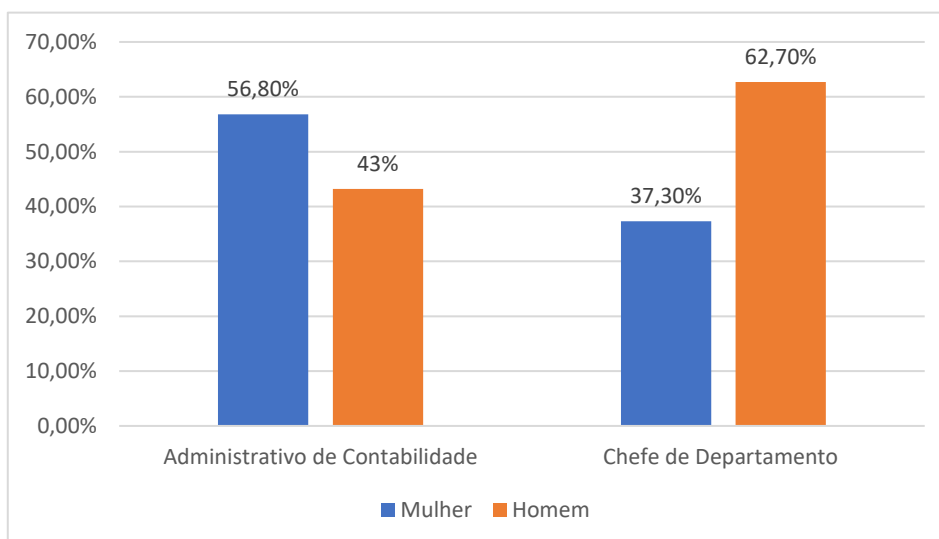
Figura 6*Resultado de Teste Qui-quadrado: atratividade do candidato*

De acordo com os resultados verificou-se que, na escolha do candidato, a atratividade não era independente da função à qual o candidato se candidatava ($\chi^2 (3) = 21.79; p < .001$). Como se pode verificar, para a função de administrativo de contabilidade, o candidato mais escolhido foi a mulher atrativa (n=43; 29.1%) e o menos escolhido foi o homem atrativo (n=27; 18.2%). No entanto, para chefe de departamento financeiro, o candidato mais escolhido foi o homem atrativo (n=64; 40.5%) e por fim, da mulher atrativa (n=22; 13.9%) foi aquela menos escolhida.

Posteriormente, testou-se se o sexo do candidato e a função eram independentes (ver Figura 7).

Figura 7.

Resultado do Teste Qui-Quadrado: sexo do candidato



De acordo com os resultados verificou-se que o sexo do candidato não era independente da função à qual ele o candidato se candidatava ($\chi^2 (1) = 11.57; p < .001$). Como se pode verificar, para a função de administrativo de contabilidade foram escolhidas mais mulheres (n=84; 56.8%), do que homens (n=54; 43%). Na função de chefe de departamento financeiro foram escolhidos mais homens (n=99; 62.7%) do que mulheres (n=59; 37.3%).

Depois, também se testou se o sexo do participante na escolha do candidato era independente da função (ver Figura 8 e 9).

Figura 8

Resultado do Teste Qui-Quadrado: participante mulher

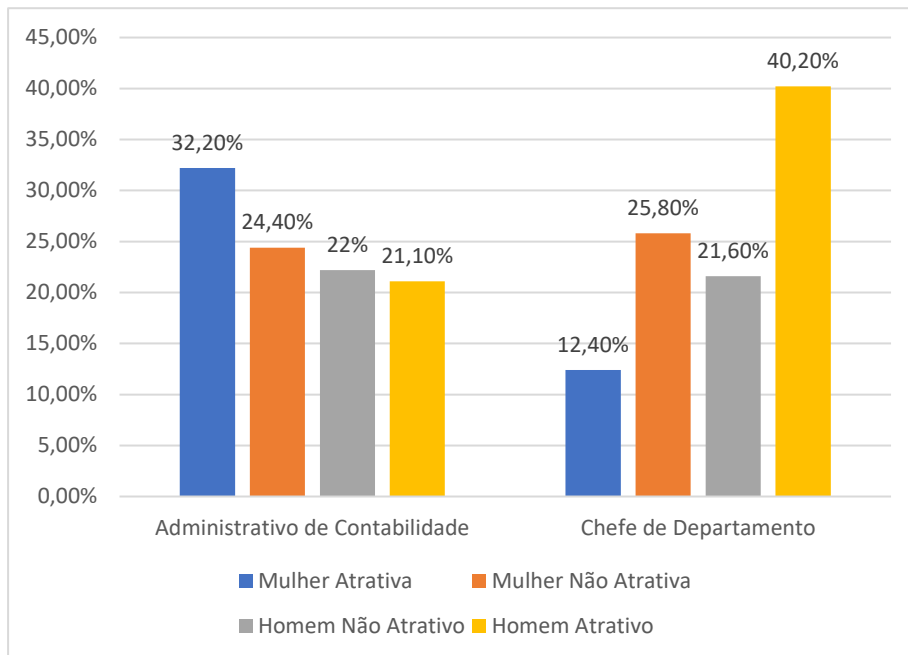
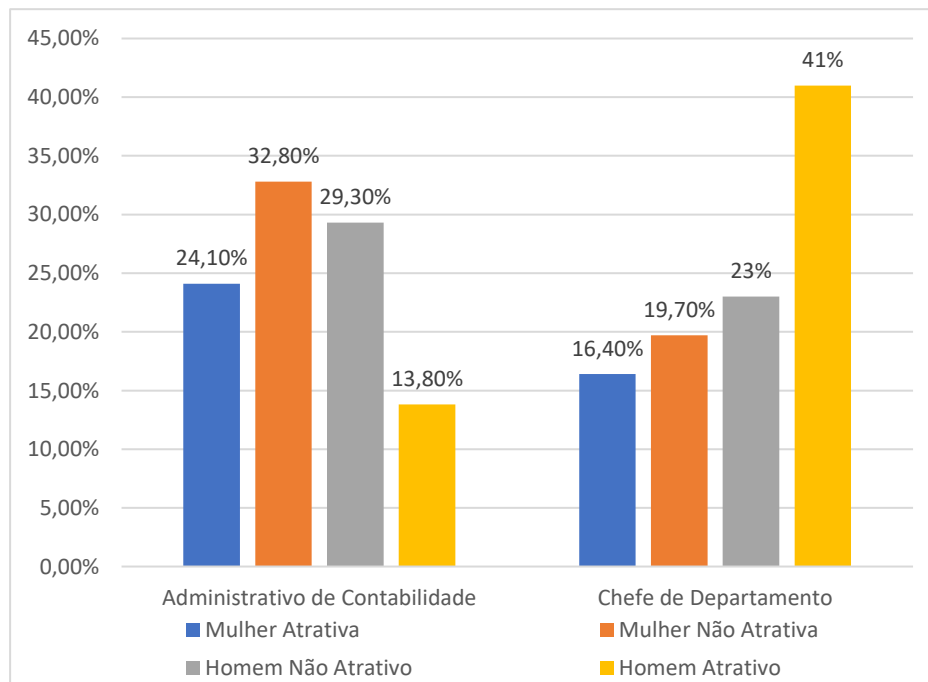


Figura 9.

Resultado do Teste Qui-Quadrado: participante homem



De acordo com os resultados, verificou-se que o sexo do participante na seleção do candidato não era independente da função à qual o candidato se candidatava, tanto no caso das mulheres ($\chi^2(3) = 13.92; p = .003$), como no dos homens ($\chi^2(3) = 11.23; p = .011$). Como se pode verificar, para a função de administrativo de contabilidade, quando os participantes eram mulheres, o candidato mais escolhido foi a mulher atrativa ($n=29; 32.20\%$) e o menos escolhido foi o homem atrativo ($n=19; 21.10\%$). Por sua vez, quando o participante era um homem, a candidata mais escolhida foi a mulher não atrativa ($n=19; 32.80\%$) e o menos escolhido foi o homem atrativo ($n= 8; 13.8\%$). Para a função Chefe de Departamento, tanto quando os participantes são mulheres, como quando são homens, o candidato mais escolhido foi sempre o homem atrativo ($n=39; 40.2\%$) ($n=25; 41\%$) e o candidato menos escolhido foi sempre a mulher atrativa ($n=12; 12.40\%$) ($n=10; 16.4\%$).

Depois, também se testou se a idade do participante na escolha do candidato era independente da função. De acordo com os resultados obtidos, verificou-se que a idade do participante na seleção do candidato era independente da função, exceto no caso do intervalo 25 a 34 anos. Aqui, verificou-se que a idade do participante na seleção do candidato não era independente da função ($\chi^2(3) = 19.96; p < 0.001$). Desta forma, apenas os participantes que se encontravam inseridos dentro desta faixa etária, a sua escolha do candidato dependia da função, levando a que, para o cargo de Administrativo de Contabilidade a mulher atrativa ($n=14; 42.4\%$) fosse a mais escolhida e para chefe de departamento financeiro o candidato mais escolhido fosse o homem atrativo ($n=18; 26.1\%$).

Por fim, também se testou se as habilitações dos participantes, na escolha dos candidatos, eram independentes da função. De acordo com os resultados, verificou-se que as habilitações dos participantes, na seleção dos candidatos, eram independentes da função, exceto no caso do “ensino superior concluído”. Aqui, verificou-se que as habilitações dos participantes na seleção do candidato não eram independentes da função ($\chi^2(3) = 20.58; p < 0.001$). Desta forma, apenas os participantes com estas habilitações escolhiam um candidato consoante a função, levando a que mais uma vez, para o cargo de Administrativo de Contabilidade a mulher atrativa ($n=27; 32.1\%$) fosse a mais escolhida e para chefe de departamento financeiro o candidato mais escolhido fosse o homem atrativo ($n=34; 38.6\%$).

DISCUSSÃO

Os resultados obtidos nesta investigação, em específico, sugerem que, independentemente da função, a atratividade das pessoas continua a ser um fator que influencia a tomada de decisão, no que respeita à seleção.

Os participantes do estudo, quando tiveram de selecionar uma pessoa, independentemente do cargo para o qual estavam a recrutar, tiveram em conta a atratividade do candidato, indo assim ao encontro da conclusão retirada no estudo de Heilman e Saruwata (1974), onde os autores afirmaram que a aparência influenciava as oportunidades de carreira das pessoas. Assim, verificou-se que a atratividade é uma vantagem tanto para sujeitos que se encontram a candidatar para cargos mais elevados, como para cargos mais baixos. Os resultados do inquérito apresentado apontam, independentemente da função, para a qual irão ser selecionados, os candidatos mais escolhidos foram sempre os atrativos, corroborando, assim, as teorias presentes na literatura.

De acordo com Borman (1979) diariamente, todos nós realizamos julgamentos pessoais e formamos opiniões sobre os outros que nos rodeiam, levando-nos a retirar conclusões rápidas sobre as pessoas. O efeito de halo, um enviesamento, que descreve a maneira como os indivíduos geralmente atribuem, de uma forma incorreta, características positivas ou negativas, depois de observar apenas um aspeto ou um traço específico dessa pessoa (Goffin et al., 2003).

De acordo Morrow (1990), a atratividade física é algo que provoca reações favoráveis nos outros, desta forma, temos tendência para atribuir características mais negativas a pessoas não atrativas e características mais positivas a pessoas que são consideradas atrativas. No fundo, as pessoas atraentes são tratadas de uma forma mais favorável que as pessoas menos atraentes, e isso acontece nos diferentes domínios (Samper et al., 2017).

Assim, pensamos conseguir afirmar que, no que respeita à seleção, os candidatos atrativos foram selecionados mais vezes porque, de uma forma rápida e não consciente, os participantes do estudo, tendo como base a atratividade do outro, tiveram uma maior tendência para formarem um julgamento pessoal, mais positivo, associando assim, maiores competências, para desempenharem os cargos.

Porém, tendo em conta a literatura, seria esperado que os candidatos menos selecionados fossem os não atrativos, em ambas as condições, todavia isso não se verificou. Tanto para cargos mais elevados, como para cargos mais baixos, os candidatos atrativos foram também os

menos escolhidos, isto é, enquanto para cargos de gestão o homem atrativo foi o mais escolhido, a mulher atrativa foi a menos escolhida. Por sua vez, em cargos de não gestão, a mulher atrativa foi a mais escolhida e o candidato menos escolhido foi o homem atrativo.

Estes resultados podem levar-nos a duas hipóteses diferentes de explicação, tendo em conta a literatura.

Em primeiro lugar, pode formular-se que o sexo do candidato também influencia a tomada de decisão, por parte dos participantes. Independentemente da atratividade, o candidato menos escolhido para cargos de gestão é mulher e para cargos de não gestão é homem. Assim, testou-se e verificou-se que dentro da mesma função, o sexo não influencia a tomada de decisão, porém entre funções diferentes (gestão vs. não gestão) esta característica já influencia. Caso não se verificasse, teríamos obtido resultados idênticos em ambas as funções, o que não aconteceu. Assim, de acordo com os resultados, para o cargo de gestão temos tendência para escolher mais homens, comparativamente com o cargo de não gestão, onde temos tendência para seleccionar mais mulheres.

Estes resultados acabam por ir de acordo com a afirmação de Heilman e Caleo (2018), em que ainda temos bastante presentes os estereótipos associados ao sexo. No estudo realizado pelos autores, estes afirmaram que estes estereótipos têm sido resistentes ao longo do tempo, existindo assim, ainda, a crença de que determinados traços são mais associados aos elementos do sexo masculino e outros traços são mais relacionados aos elementos do sexo feminino.

Marrow (1990), afirmou que os cargos de liderança encontravam-se associados a características mais masculinas e os cargos de não gestão encontravam-se associados a características mais femininas. Assim, baseando-se na ideia de Schein (1975), o autor descreveu que o sucesso nos cargos mais elevados encontrava-se diretamente associado a características masculinas e que esses atributos eram mais facilmente atribuídos a homens do que a mulheres, acreditando que as mulheres tinham menor capacidade de gestão, quando comparadas com os homens.

Estas afirmações, apesar de antigas, podem ainda servir como justificação para os resultados obtidos. Atualmente, os homens continuam a ser seleccionados mais vezes para cargos elevados e as mulheres são seleccionadas mais vezes para cargos de não gestão, facto que pode ser explicado na literatura pela teoria da incongruência de crenças (Eagly & Karau, 2002). Isto é, as líderes femininas, quando comparadas com os homens, recebem mais avaliações negativas, tendo tendência para ser vistas como menos aptas em papéis de liderança, existindo uma

incongruência entre o papel de um líder e o estereótipo associado ao gênero feminino, segundo (Anderson et al., 2015). Este estudo explica por que razão escolhemos mais vezes homens, quer sejam atrativos ou não, e menos vezes mulheres para cargos de liderança, e mais vezes mulheres, quer sejam atrativas ou não, e menos vezes homens para cargos de não gestão, tal como os resultados do breve estudo que desenvolvemos demonstram.

Em segundo lugar, também se pode levantar outra hipótese de explicação, mais concretamente, para o facto de, para cargos de não gestão, a mulher atrativa ter sido a menos escolhida, quando comparada, não só com os candidatos homens, como também com a candidata não atrativa.

Assim, passados 46 anos, com os resultados que obtivemos, pensamos ter conseguido corroborar aquilo que Heilman e Saruwata (1974) concluíram no estudo realizado pelos mesmos. De acordo com os autores, para cargos de gestão, as mulheres não atrativas eram preferidas, quando comparadas com as atrativas porque eram percecionadas como tendo características mais masculinas e os cargos mais elevados eram vistos como posições, que exigiam talentos predominantemente masculinos. Assim sendo, os respondentes ao inquérito que desenvolvemos evidenciaram resultados semelhantes. Em cargos de gestão, as mulheres atrativas foram menos escolhidas, quando comparadas com as mulheres não atrativas, sendo que a resposta pode estar na perceção de características masculinas e femininas, tal como Heilman e Saruwata (1974) descreveram.

De acordo com Davison e Burke (2000), quando estamos a selecionar pessoas para um cargo, não nos baseamos apenas no sexo biológico do candidatos, mas sim na sua perceção de masculinidade e feminilidade. Isso pode sugerir que qualquer informação disponível sobre a masculinidade ou feminilidade percebida do candidato pode influenciar a tomada de decisão por parte do recrutador, sobre a adequação do candidato a um determinado cargo. Assim, a mulher percebida como mais masculina tem tendência para ser percebida como mais propensa para ter sucesso em cargos mais masculinos, quando comparada com uma mulher mais feminina (Hareli et al., 2008).

Por fim, tal como o sexo do candidato, foram também testados a influência de outros fatores na tomada de decisão do participante. Os resultados sugerem que tanto o sexo, como a idade, como as habilitações do participante, dentro da mesma função, não influenciam a tomada de decisão, porém entre funções diferentes (gestão vs. não gestão) estas características já influenciam.

Deste modo, os resultados evidenciam que o sexo dos participantes no estudo pode fazer variar a tomada de decisão, consoante a função para a qual estão a recrutar. Apesar de se terem obtidos resultados semelhantes, quando os participantes estavam a selecionar para o cargo de gestão, quando estavam a recrutar para um cargo de não gestão, as mulheres tiveram maior tendência para escolher mulheres atrativas, indo ao encontro da literatura, porém, os homens tiveram tendência para selecionar mais as mulheres não atrativas.

Estes resultados não corroboram a conclusão retirada por Bak e Köln (2010) no estudo realizado pelos mesmos. De acordo com os autores, o efeito halo na atratividade pode ser um processo mais automático nos homens, quando comparado com as mulheres. Nos resultados que obtivemos, verificou-se o contrário; as mulheres, para cargos mais baixos tiveram tendência para guiarem-se mais pela atratividade, quando comparadas com os homens.

Quanto à idade do participante, os resultados mostram que apenas quando as pessoas se encontram com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos é que tomada de decisão é influenciada pela função. Isto é, para o cargo de administrativo de contabilidade a mulher atrativa foi a mais escolhida e para chefe de departamento financeiro o candidato mais escolhido foi o homem atrativo.

Este intervalo de idades, compreende pessoas que nasceram entre 1980 e 1995, a chamada Geração Y. Trata-se da primeira geração imersa num ambiente digital, encontrando-se diretamente associada à tecnologia. Esta geração é também descrita como tendo um nível de educação elevado, encontrando-se os seus indivíduos habituados às mudanças, dando mais valor à diversidade; quando comparada com as gerações antigas, é considerada aquela que mais acesso à informação teve. Além disso, também se preocupam com questões mais sociais, defendendo os direitos individuais (Vasconcelos, Merhi, Goulart & Silva, 2010). Os autores Júnior, Lima, Conceição, Souza e Konrad (2016) também descrevem as pessoas da geração Y como sendo bastantes dependentes dos seus pais, associando a uma grande proteção por parte da geração anterior.

Desta forma, tendo em conta os resultados, existem algumas questões que se podem levantar. Estamos diante uma geração ligada à informação, à tecnologia, porém foi aquela onde se verificou que os estereótipos influenciavam mais a tomada de decisão. Assim sendo, será que a tecnologia está a contribuir para a progressão ou por outro lado está a contribuir para um pensamento mais conservador? Outra questão que se pode levantar é a de que a internet faz com que tenhamos acesso a uma maior diversidade de informação, chegando até nós, através de diferentes perspetivas, porém depois fica ao critério de cada um analisar da forma como

quiser os dados que recebe. Possivelmente, existem muitas pessoas, que, apesar de receberem diferentes informações, isolam-se com a informação que lhes convém, atrasando assim o seu desenvolvimento e alimentado discursos mais conservadores (Fernandes, Santos & Santos, 2017).

Por fim, os resultados também demonstraram que, apenas no grupo que tinha o ensino superior concluído é que a função para a qual estavam a recrutar influenciava a sua decisão onde, mais uma vez, para o cargo de administrativo de contabilidade, a mulher atrativa foi a mais escolhida, e para chefe de departamento financeiro, o candidato mais escolhido foi o homem atrativo.

Estes resultados acabam por contrariar a pré-ideia que as pessoas que têm menos estudos são aquelas que mais preconceitos têm. Aqui, verificou-se o contrário, em que as pessoas com mais estudos foram aquelas em que a função para a qual estavam a recrutar influenciava mais a forma como tomavam a decisão.

CONCLUSÃO

A presente investigação teve como principal objetivo perceber se em Portugal, em 2020, seriam encontradas conclusões idênticas às do estudo realizado nos EUA, pelos investigadores Heilman e Saruwata na década de 70. Isto é, se passados cerca de 46 anos, se se continua a constatar discriminação pela imagem facial, face às oportunidades de carreira, em contexto organizacional e se essa discriminação também varia consoante o tipo de cargo ocupado.

Desta forma, tendo em conta os resultados obtidos é possível concluir que sim, que passados 46 anos, ainda verificamos a existência de discriminação, tendo como base a atratividade facial dos outros. Através dos dados foi possível concluir que, independentemente do cargo para o qual estamos a recrutar, temos tendência para selecionar as pessoas mais atrativas.

Todavia, além do mencionado, também se verificou que a função para qual estamos a recrutar condiciona a nossa tomada de decisão. Assim, concluiu-se que existem alguns fatores influenciadores da mesma.

O sexo do candidato é um deles. Isto é, para cargos de gestão temos maior tendência para recrutar homens, em contrapartida, para cargos de não gestão, selecionamos mais mulheres. Além do sexo do candidatos, existem características do participante que também influenciam a tomada de decisão do mesmo, nomeadamente, o seu sexo, a idade, mas apenas em sujeitos que se encontram no intervalo dos 25 aos 34 anos e as habilitações literárias, mas mais uma vez, apenas quando os participante têm o ensino superior concluído.

Limitações e Futuros Estudos

Esta investigação não está isenta de apresentar algumas limitações.

Em primeiro lugar, podemos falar no pré-teste realizado. Tal como descrito anteriormente, o pré-teste foi feito a partir de uma amostra por conveniência, sendo que uma das principais limitações deste processo é o facto não permitir a generalização dos dados à população geral. Desta forma, até que ponto é que o que foi definido como atrativo e não atrativo pode gerar consenso na restante população?

Deste modo, seria interessante utilizar num futuro estudo, uma amostra no pré-teste mais ampla, isto é, que representasse, não só diferentes gerações, mas também que o número de elementos fosse maior. Além disso, para se selecionar quais os elementos mais e menos atrativos, seria interessante o grupo ter de chegar a um consenso sobre o mesmo.

Ainda dentro da amostra, é possível identificar outra limitação. O principal objetivo do estudo é perceber se passados 46 anos, em Portugal, continuamos a perceber discriminação com base na imagem facial das pessoas, porém, a amostra utilizada para responder ao questionário, não representa a população portuguesa. Além de termos mais participantes mulheres do que homens, a amostra também é mais incidente sobre a faixa etária mais jovem, comparativamente, com a faixa etária mais velha. Atualmente, em Portugal, temos uma população mais envelhecida. Desta forma, os participantes utilizados não são representativos da população portuguesa, surgindo assim, mais uma vez, como uma limitação, à generalização dos resultados do estudo.

Outra limitação foi relativamente às funções utilizadas. Aquando da criação do questionário, pensou-se utilizar uma função que fosse neutra, isto é, que não estivesse associada nem ao sexo masculino, nem ao sexo feminino, mas sim a ambos. Desta forma, seria interessante utilizar-se em futuros estudos, por exemplo, uma função mais associada à partida, ao sexo feminino, tanto para cargos de gestão, como para cargos de não gestão e perceber as diferenças.

Também seria interessante realizar a mesma investigação, mas numa sociedade com uma cultura diferente, de forma a perceber se efetivamente, se se trata de um fator que faz variar os resultados obtidos. Ou por exemplo, voltar-se a realizar o estudo em Portugal, mas com uma amostra constituída por participantes de culturas diferentes, como a indiana ou asiática. Também seria pertinente realizar o pré-teste noutra cultura, de forma, a perceber se o conceito de atratividade é o mesmo.

Também se chegou à conclusão de que existe efeito de halo na atratividade e que o mesmo nos faz discriminar os outros, com base na aparência. Assim sendo, seria relevante perceber se o participante teve noção que realizou um enviesamento mental. Deste modo, poderia acrescentar-se uma questão que levasse o sujeito a explicar a razão da sua escolha, com o intuito de perceber se a pessoa tem consciência ou não da escolha que fez.

Seria de igual forma positivo estudar a influencia de outros fatores de contexto (por exemplo o local da decisão, saúde do avaliador interveniente, hora do dia da decisão, proximidade física entre o avaliador e os candidatos) do processo decisório correlacionado com a atratividade.

Por fim, apesar de terem sido recolhidos dados sobre a seleção e sobre a recomendação dos candidatos, pelos participantes do estudo, foi decidido aprofundar apenas a componente da

tomada de decisão sobre a seleção. Assim sendo, ficou em aberto uma linha de investigação, relativamente à análise da relação do grau de recomendação dos candidatos com efeito de halo na atratividade.

Implicações Práticas

Em suma, torna-se importante falar um pouco sobre as implicações que esta investigação pode ter fora do âmbito académico.

Em primeiro lugar, este estudo explicita que os enviesamentos mentais existem e que todos nós temos uma pré-disposição para os realizar. Deste modo, pensamos que esta pesquisa poderá ter contribuído de uma forma positiva para que sejamos mais conscientes sobre esta temática, fazendo com que estejamos mais atentos à possível realização de enviesamentos. Assim, esta temática pode ter um impacto direto nos recursos humanos, onde por exemplo, um recrutador, ao ter de seleccionar candidatos para um determinado cargo, se tiver uma maior consciência sobre o tema, pode fazer com que não seja tão influenciado pelos possíveis enviesamentos mentais.

Outra questão importante, que este estudo levanta é que, de facto, comprovámos que existe discriminação como base na atratividade facial, mas até que ponto é que se trata de uma discriminação consciente? Como é que se pode evitar este tipo de discriminação, que tem como base um enviesamento mental? Se isso acontecer, é justo criticar uma pessoa por discriminação, quando a mesma não tem consciência de tal? E se a discriminação tiver uma base evolutiva e biológica, quais são as estratégias que deveremos implementar para a mitigar? Assim, este estudo leva-nos também a pensar na importância e necessidade da criação de mecanismos que nos levem a reconhecer e a evitar estes comportamentos discriminatórios.

Com esta investigação, também se comprovou que o tipo de cargo para o qual estamos a seleccionar também influencia a maneira como tomamos as decisões, continuando ainda a existir uma associação de cargos mais elevados exclusivamente a homens. Deste modo, este estudo leva-nos também a refletir que devem ser implementadas estratégias que promovam igualdade de oportunidades na progressão de carreira. Por exemplo, criando uma norma que uma percentagem de cargos de direção deve estar associada a mulheres, fazendo com que as mesmas também tenham possibilidade de ocupar este tipo de cargos.

Outra questão que este estudo levanta é o facto de a discriminação com base na atratividade não ocorrer só em pessoas que estão a recrutar, mas sim na população geral,

podendo ter efeitos negativos noutros setores. Por exemplo, em tribunais, quando a matéria de facto é acompanhada com uma interpretação da mesma, em que os juízes têm de decidir uma pena, será que nos sujeitos considerados mais atrativos, as penas são mais reduzidas, do que em pessoas menos atrativas? Ou em campanhas eleitorais, será que os candidatos mais atrativos têm uma maior vantagem, quando comparados com os menos atrativos?

Em suma, tendo como base este estudo e os restantes existentes na literatura, será conveniente pensar e encontrar estratégias que nos ajudem a lidar da melhor forma com este tipo de discriminação.

REFERÊNCIAS

- Amnistia Internacional. (2019). *Discriminação*. Consultado em <https://www.amnistia.pt/tematica/discriminacao/>
- Anderson, A. J., Ahmad, A. S., King, E. B., Lindsey, A. P., Feyre, R. P., Ragone, S., & Kim, S. (2015). The effectiveness of three strategies to reduce the influence of bias in evaluations of female leaders. *Journal of Applied Social Psychology, 45*(9), 522-539. doi: 10.1111/jasp.12317
- Anderson, S. L., Adams, G., & Plaut, V. C. (2008). The cultural grounding of personal relationship: The importance of attractiveness in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(2), 352. doi: 10.1037/0022-3514.95.2.352
- Baccega, M. A. (1998). O estereótipo e as diversidades. *Comunicação & Educação, 1*(13), 7-14. doi:10.11606/issn.2316-9125.v0i13p7-14
- Badr, L. K., & Abdallah, B. (2001). Physical attractiveness of premature infants affects outcome at discharge from the NICU. *Infant Behavior and Development, 24*(1), 129-133. doi: 10.1016/S0163-6383(01)00068-6
- Bak, P. M., & Köln, H. F. (2010). Sex differences in the attractiveness halo effect in the online dating environment. *Journal of Business and Media Psychology, 1*(1), 1-7.
- Batres, C. (2020). *Secondary analysis: Examining the attractiveness halo effect [PDF]*. Consultado em <https://psyarxiv.com/c7hf3/>
- Belmi, P., & Neale, M. (2014). Mirror, mirror on the wall, who's the fairest of them all? Thinking that one is attractive increases the tendency to support inequality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 124*(1), 133–149. doi: 10.1016/j.obhdp.2014.03.002
- Bhokal, M. S., Galbraith, N., & Manktelow, K. (2017). Physical attractiveness, altruism and cooperation in an ultimatum game. *Current Psychology, 36*(3), 549-555.
- Bobek, V., Maček, A., Bradler, S., & Horvat, T. (2018). How to Reduce Discrimination in the Workplace: The case of Austria and Taiwan (ROC). *Our Economy, 64*(3), 12-22. doi: 10.2478/ngoe-2018-0014
- Borman, W. C. (1979). Format and training effects on rating accuracy and rater errors. *Journal of Applied Psychology, 64*(1), 410–421. doi:10.1037/0021-9010.64.4.410

- Brislin, R. (2000). *Understanding Culture's Influence on Behavior*. New York: HBJ.
- Chaiken, S. (1979). Communicator physical attractiveness and persuasion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(8), 1387–1397. doi:10.1037/0022-3514.37.8.1387
- Chen, N.Y, Shaffer, D. R. & Wu, C. H. (1997) On physical attractiveness stereotyping in taiwan: A revised sociocultural pespective. *Journal of Social Psychology*, 137(1), 117–24. doi:10.1177/0022022100031005002
- Cheung, H. K., King, E., Lindsey, A., Membere, A., Markell, H. M., & Kilcullen, M. (2016). Understanding and reducing workplace discrimination. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 34(1), 101-152. doi:10.1108/S0742-730120160000034010
- Chiu, R. K. & Babcock, R.D. (2002). The relative importance of facial attractiveness and gender in hong kong selection decisions. *Journal of Human Resource Management*, 13(1), 141-155. doi:10.1080/09585190110092857
- CITE. (ns). *Mulheres e homens: trabalho, emprego e vida familiar*. Consultado em <http://cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens.html>
- Clifford, M. M., & Walster, E. (1973). Research note: The effect of physical attractiveness on teacher expectations. *Sociology of Education*, 46(2), 248-258. doi:10.2307/2112099
- Daibo, I. (1993). The role of personal attributes on the attraction perception?, proceedings of the 41st conference of the japanese. *Group Dynamics Association*, 1(1), 102–3.
- Davison, H. K. & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: a meta-analytics investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 225-48. doi: 10.1006/jvbe.1999.1711
- Dion, K. K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972) What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(3), 285-290. doi: 10.1037/h0033731
- Dion, K. K., & Stein, S. (1978). Physical attractiveness and interpersonal influence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 14(1), 97-108. doi: 10.1016/0022-1031(78)90063-X
- Dion, K.L., Pak, A., & Dion, K.K. (1990) Stereotyping physical attractiveness: A sociocultural perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21, 158–79. doi: 10.1177/0022022190212002

- Dong, Q., Weisfeld, G., Boardway, R.H. & Shen, J.L. (1996) Correlates of social status among chinese adolescents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27(4), 476–93.
- Eagly, A.H., Ashmore, R.D., Makhijani, M.G. & Longo, L.C. (1991) What is beautiful is good, but ...: a meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin*, 110(1), 109–28. doi: 10.1037/0033-2909.110.1.109
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi: 10.1037//0033-295X.109.3.573
- Fernandes, L. M., Santos, O. Z., & Santos, E. R. (2017). *Representações sociais entre estudantes da “geração z” acerca de concepções de gênero: as novas tecnologias estão contribuindo para concepções mais progressistas ou conservadoras?*. Consultado em https://eventos.fabricadesoftware.ifc.edu.br/media/upload/submissao/2017/09/17/2017-representacoes-sociais-entre-estudantes-da-geraca_vUTsbhC.pdf
- Fiske, S. T. (2000). Stereotyping, prejudice, and discrimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind, and brain. *European Journal of Social Psychology*, 30(3), 299-322. doi:10.1002/(SICI)1099-0992(200005/06)30:3<299::AID-EJSP2>3.0.CO;2-F
- Forgas, J. P. (2011). She doesn't look like a philosopher . . . ? Affective influences on the halo effect in impression formation. *European Journal of Social Psychology*, 41, 812–817. doi:10.1002/ejsp.842
- Freitas, D. F., Coimbra, S., Marturano, E. M., & Fontaine, A. M. (2015). Adaptação da escala de discriminação quotidiana para jovens portugueses. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(4), 708-717.
- Goffin, R. D., Blake, J. R., & Wagner, S. H. (2003). Is halo helpful? Effects of inducing halo on performance rating accuracy. *Social Behavior and Personality*, 31, 625–636. doi:10.2224/sbp.2003.31.6.625
- Hareli, S., Klang, M., & Hess, U. (2008). The role of career history in gender based biases in job selection decisions. *Career Development International*, 12(3), 252-269. doi: 10.1108/13620430810870502
- Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial

- jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 360-372. doi: 10.1016/0030-5073(79)90003-5
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189. doi: 0.1037/0021-9010.93.1.189
- Heilman, M. E., & Caleo, S. (2018). Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 725-744. doi: 10.1177/1368430218761587
- Ilkka, R.J. (1995) Applicant appearance and selection decision-making: Revitalizing employment interview education. *Business Communication Quarterly*, 58(3), 11–18. doi: 10.1177/108056999505800303
- Jackson, L. A. (1983). The influence of sex, physical attractiveness, sex role, and occupational sex-Linkage on perceptions of occupational suitability. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(1), 31–44. doi: 10.1111/j.1559-1816.1983.tb00885.x
- Jackson, S., & Jackson, L. T. (2019). Self-esteem: Its mediating effects on the relationship between discrimination at work and employee organisation commitment and turn-over intention. *Journal of Psychology in Africa*, 29(1), 13-21. doi: 10.1080/14330237.2019.1568065
- Jahnke, S. A., Haddock, C. K., Jitnarin, N., Kaipust, C. M., Hollerbach, B. S., & Poston, W. S. (2019). The prevalence and health impacts of frequent work discrimination and harassment among women firefighters in the US Fire Service. *BioMed Research International*, 2019(1), 1-13. doi:10.1155/2019/6740207
- Júnior, C. C. M. C., Lima, F. A., Conceição, I. A., Souza, W. A., & Konrad, M. R. (2016). O gerenciamento das relações entre as múltiplas gerações no mercado de trabalho. *Educação, Gestão e Sociedade: Revista da Faculdade Eça de Queirós*, 21(1), 1-19.
- Kaplan, R. M. (1978). Is beauty talent? Sex interaction in the attractiveness halo effect. *Sex Roles*, 4(1), 195–204. doi:10.1007/BF00287500
- Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M., & Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 126(3), 390. doi: 10.1037//0033-2909.126.3.390

- Lammers, W. J., Davis, S., Davidson, O., & Hogue, K. (2016). Impact of positive, negative, and no personality descriptors on the attractiveness halo effect. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 21(1), 29-34.
- Lemay, J. E. P., Clark, M. S., & Greenberg, A. (2010). What is beautiful is good because what is beautiful is desired: Physical attractiveness stereotyping as projection of interpersonal goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(3), 339-353. doi: 10.1177/0146167209359700
- Lucian, R., & Dornelas, J. S. (2015). Mensuração de atitude: Proposição de um protocolo de elaboração de escalas. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(1), 157-177. doi: 10.1590/1982-7849rac20151559
- Lucker, G. W., Beane, W. E., & Helmreich, R. L. (1981). The strength of the halo effect in physical attractiveness research. *The Journal of Psychology*, 107, 69–75. doi:10.1080/00223980.1981.9915206
- Magalhães, C. P., Fernandes, A., Antão, C., & Anes, E. (2010). Repercussão dos estereótipos sobre as pessoas idosas. *Revista Transdisciplinar de Gerontologia*, 7-16. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.215
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística: com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Mehrabian, A. & Blum, J.S. (1997). Physical appearance, attractiveness, and the mediating role of emotions, current psychology: developmental. *Learning Personality Social*, 16(1), 20–42.
- Morrow, P.C. (1990). Physical attractiveness and selection decision making. *Journal of Management*, 16(1), 45–60. doi:10.1177/014920639001600104
- Mulford, M., Orbell, J., Shatto, C. & Stockard, J. (1998). Physical attractiveness, opportunity, and success in everyday exchange. *American Journal of Sociology*, 103(6), 1565–92.
- Nelson, T. D. (2002). *The psychology of prejudice*. Boston: Allyn and Bacon.
- Ng, E. S., & Sears, G. J. (2017). The glass ceiling in context: the influence of CEO gender, recruitment practices and firm internationalisation on the representation of women in management. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 133-151. doi: 10.1111/1748-8583.12135

- O'Neal, E. (2005). Influence of future choice importance and arousal upon the halo effect. *Integrative Physiological and Behavioral Science*, 40, 147–155. doi:10.1007/BF03159711
- Parlamento. (2005). *Constituição da república portuguesa*. Consultado em <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- Renascença. (2018). *Crimes de ódio: portugal é dos países que mais leis tem para combater discriminação*. Consultado em <https://rr.sapo.pt/2018/06/21/pais/crimes-de-odio-portugal-e-dos-paises-que-mais-leis-tem-para-combater-discriminacao/noticia/116527/>
- Rosette, A. S., Akinola, M., & Ma, A. (2018). Subtle discrimination in the workplace: Individual-level factors and processes. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 297-314). New York: Oxford University Press.
- Sahdra, B. K., Ciarrochi, J., Parker, P. D., Craven, R., Brockman, R., Devine, E. K., Conigrave, J., & Chang, D. F. (2019). Discrimination as a frame-of-reference effect in overlapping friendship communities of ethnically diverse youth. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 26(1),1-40. doi:10.1037/cdp0000247
- Samper, A., Yang, L. W., & Daniels, M. E. (2017). Beauty, effort, and misrepresentation: How beauty work affects judgments of moral character and consumer preferences. *Journal of Consumer Research*, 45(1), 126-147. doi: 10.1093/jcr/ucx116
- Santos, J. A. D. (2007). Gênero na teoria social-papéis, interações e instituições. *Virtú*, 4(4), 1-15.
- Sarno, J.A. & Alley, T.R. (1997). Attractiveness and the memorability of faces: Only a matter of distinctiveness?. *American Journal of Psychology*, 110(1), 81–92. doi: 10.2307/1423702
- Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 340–344. doi:10.1037/h0076637

- Segal-Caspi, L., Roccas, S., & Sagiv, L. (2012). Don't judge a book by its cover, revisited: Perceived and reported traits and values of attractive women. *Psychological Science*, 23(1), 1112–1116. doi:10.1177/0956797612446349
- Shen, W., & Dhanani, L. (2015). Measuring and defining discrimination. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 7–24). New York: Oxford University Press
- Priest, N., Paradies, Y., Trenerry, B., Truong, M., Karlsen, S., & Kelly, Y. (2013). A systematic review of studies examining the relationship between reported racism and health and wellbeing for children and young people. *Social science & medicine*, 95(1), 115-127. doi: 10.1016/j.socscimed.2012.11.031
- Shackelford, T.K. & Larsen, R. J. (1999). Facial attractiveness and physical health. *Evolution and Human Behavior*, 20(1), 71–6. doi: 10.1016/S1090-5138(98)00036-1
- Triana, M. D. C., & García, M. F. (2009). Valuing diversity: A group-value approach to understanding the importance of organisational efforts to support diversity. *Journal of Organisational Behavior*, 30(7), 941–962. doi: 0.1002/job.598
- Umberson, D. & Hughes, M. (1987). The impact of physical attractiveness on achievement and psychological well being. *Social Psychology Quarterly*, 50(3), 227–36. doi: 10.2307/2786823
- Visagie, C. M., & Steyn, C. (2001). Organisational commitment and responses to planned organisational change: an exploratory study. *Southern African Business Review*, 15(3), 98–121.
- Vala, J. (1997). Representações sociais e percepções intergrupais. *Análise social*, 32(140), 7-29.
- Vala, J., & Monteiro, M. B. (2010). *Psicologia Social* (8ªed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Vasconcelos, K. C., Merhi, D. Q., Goulart, V. M., & Silva, A. R. L. D. (2010). A geração Y e suas âncoras de carreira. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8(2).
- Verhulst, B., Lodge, M., & Lavine, H. (2010). The attractiveness halo: Why some candidates are perceived more favorably than others. *Journal of nonverbal behavior*, 34(2), 111-117. doi: 10.1007/s10919-009-0084-z

- Wade, J. T., & DiMaria, C. (2003). Weight halo effects: Individual differences in perceived life success as a function of women's race and weight. *Sex Roles, 48*(1), 461–465. doi:10.1023/A:1023582629538
- Willis, J., & Todorov, A. (2006). First impressions: Making up your mind after a 100-ms exposure to a face. *Psychological Science, 17*(7), 592-598. doi: 10.1111/j.1467-9280.2006.01750.x

ANEXOS

Anexo A- Questionário

Questionário

O presente questionário é parte de um trabalho final, para a conclusão do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações no ISPA.

Caso se encontre a residir em Portugal e tenha mais de 18 anos de idade, peço a sua colaboração neste estudo, respondendo assim, de uma forma espontânea, mas também sincera às questões propostas.

Relembro que a sua participação é voluntária, podendo terminá-la a qualquer momento, não existindo nenhum tipo de prejuízo. Todos os dados recolhidos serão tratados de forma confidencial e utilizados, exclusivamente, para fins académicos.

Em caso de alguma questão ou dúvida pode enviar um mail para: ines.r.freire3@gmail.com, onde terei todo o gosto em dar qualquer tipo de esclarecimento adicional.

Obrigada pela sua colaboração,

Inês Freire

Dados Demográficos

Sexo:

- Mulher _____

- Homem _____

Idade:

18 a 24 anos _____

25 a 34 anos _____

35 a 44 anos _____

45 a 54 anos _____

55 anos ou superior _____

Habilitações Académicas:

- Igual ou inferior a 12º Ano _____
- A frequentar o ensino superior _____
- Ensino Superior Concluído _____

Recrutamento de um Colaborador

Imagine que pertence ao gabinete de Recursos Humanos de uma Multinacional, do sector Farmacêutico, tendo como função gerir toda a parte de recrutamento e seleção da empresa. Desta forma, vai iniciar um processo de recrutamento de um candidato. Para isso, selecione a função:

- Administrativo para a Contabilidade _____
- Chefe de Departamento Financeiro _____

CENÁRIO 1.

Recrutamento de um colaborador(a) Administrativo para a contabilidade:

Imagine que pertence ao gabinete de Recursos Humanos de uma Multinacional, do sector Farmacêutico, tendo como função gerir toda a parte de recrutamento e seleção da empresa.

Encontra-se a recrutar um colaborador (a) Administrativo para a contabilidade, com as seguintes funções: registar e arquivar documentos contabilísticos; preparar a informação e documentação das empresas; utilizar aplicações informáticas específicas; etc.

TAREFA: Vão lhe ser apresentados 4 currículos de 4 candidatas a este cargo. Assim, peço-lhe que analise cada candidatura e que responda às questões.

Candidato 1

Carolina Nunes

Data de Nascimento: 14/06/1992

Estado Civil: Solteira

Morada: Estrada das Caneças, nº4, Algés

Email. nunes.carol.1@pt.com



Informação Académica

Ensino Secundário, em Ciências e
Tecnologias

Curso de Inglês - Nível B2

Outros

Praticante de Natação, desde os 11 anos

Carta de Condução B2

Experiência Profissional

Administrativa de contabilidade numa empresa de
automóveis (2016-Atualmente)

Monitora de Campos de Férias, com crianças com
idades entre os 10 anos e os 17 anos. (1 ano)

Questão 1. Recomendava a contratação do candidato?

- Sim, sem qualquer dúvida_____
- Sim, mas com algumas dúvidas_____
- Não recomendava_____

Candidato 2

Miguel Dias

Data de Nascimento: 22/08/1993

Estado Civil: Solteiro

Morada: Rua de Paderne, nº4, Queluz

Email. miguel.joão.dias.22@pt.com



Informação Académica

Ensino Secundário, em Ciências e
Tecnologias

Curso de Inglês - Nível B2

Outros

Praticante de atletismo, desde os 6 anos

Carta de Condução B2

Experiência Profissional

Administrativo de contabilidade num Hipermercado
(2015-Atualmente)

Ajudante de mecânico, numa oficina de automóveis,
durante 1 verão

Questão 2. Recomendava a contratação do candidato?

- Sim, sem qualquer dúvida _____
- Sim, mas com algumas dúvidas _____
- Não recomendava _____

Candidato 3

Bernardo Perez

Data de Nascimento: 29/01/1992

Estado Civil: Solteiro

Morada: Rua São João, nº1, Lisboa

Email. bernardoperez12@pt.com



Informação Académica

Ensino Secundário, em Ciências e
Tecnologias

Curso de Espanhol- Nível A2

Outros

Praticante de Natação, desde os 11 anos

Carta de Condução B2

Experiência Profissional

Administrativo numa empresa de seguros

(2016-Atualmente)

Estafeta de uma empresa de automóveis, durante dois
verões seguidos

Questão 3. Recomendava a contratação do candidato?

- Sim, sem qualquer dúvida_____
- Sim, mas com algumas dúvidas_____
- Não recomendava_____

Candidato 4

Teresa Afonso

Data de Nascimento: 01/12/1993

Estado Civil: Solteira

Morada: Avenida de Luz, 1ºB, Lisboa

Email. tete.prazeres@pt.com



Informação Académica

Ensino Secundário, em Ciências e
Tecnologias

Curso de Espanhol - Nível A2

Outros

Praticante de Ténis, desde os 10 anos

Carta de Condução B2

Experiência Profissional

Administrativa de contabilidade numa empresa de
informática (2016-Atualmente)

Colaboradora da Junta de Freguesia, durante as férias
de Verão, onde era responsável pelas limpezas de rua.

Questão 4. Recomendava a contratação do candidato?

- Sim, sem qualquer dúvida_____
- Sim, mas com algumas dúvidas_____
- Não recomendava_____

Questão 5. Se pudesse apenas selecionar um dos candidatos, qual seria?



Candidato 1



Candidato 2



Candidato 3



Candidato 4

CENÁRIO 2

Recrutamento de um colaborador (a) Chefe do Departamento Financeiro:

Imagine que pertence ao gabinete de Recursos Humanos de uma Multinacional, do sector Farmacêutico, tendo como função gerir toda a parte de recrutamento e seleção da empresa.

Encontra-se a recrutar um colaborador (a) Chefe do Departamento Financeiro, com as seguintes funções: gestão de capitais, operações de tesouraria e financiamentos; o supervisionamento das equipas; coordenação das comunicações financeiras; etc.

TAREFA: Vão lhe ser apresentados 4 currículos de 4 candidatos a este cargo. Assim, peço-lhe que analise cada candidatura e que responda às questões

Candidato 1

Maria Branco

Data de Nascimento: 10/06/1987

Estado Civil: Casada

Morada: Estrada das campinas, nº4, Lisboa

Email. maria_branco123@pt.com



Informação Académica

Licenciatura em Gestão

Mestrado em Finanças

Curso de Inglês – Nível A2

Outros

Praticante de Natação, desde os 11 anos

Carta de Condução B2

Experiência Profissional

Gestora financeira, numa multinacional, num setor automóvel, responsável por coordenar uma equipa de controlo de crédito. (Atualmente)

Consultora Júnior, na área de auditoria (2 anos)

Questão 1. Recomendava a contratação do candidato?

- Sim, sem qualquer dúvida_____
- Sim, mas com algumas dúvidas____
- Não recomendava_____

Candidato 2

Leonardo Augusto

Data de Nascimento: 15/01/1987

Estado Civil: Casado

Morada: Avenida da Conceição, nº23, Lisboa

Email. leo.augusto@pt.com



Informação Académica

Licenciatura em Gestão

Mestrado em Economia

Curso de Inglês – Nível A2

Experiência Profissional

Gestor financeira, numa multinacional, num setor informático, responsável por coordenar uma equipa de contas correntes e tesouraria. (Atualmente)

Consultor Júnior, na área de auditoria (2 anos)

Outros

Praticante de Ténis, desde os 12 anos

Carta de Condução B2

Questão 2. Recomendava a contratação do candidato?

- Sim, sem qualquer dúvida___
- Sim, mas com algumas dúvidas___
- Não recomendava___

Candidato 3

Lourenço Rodrigues

Data de Nascimento: 11/05/1987

Estado Civil: Casado

Morada: Avenida dos Sabores, nº43, Lisboa

Email. rodrigues.lourenço23@pt.com



Informação Académica

Licenciatura em Finanças

Mestrado em Gestão

Curso de Inglês – Nível A2

Outros

Praticante de Natação, desde os 13 anos

Carta de Condução B2

Experiência Profissional

Gestor financeiro, numa empresa multinacional, na área de reporting e controlo de gestão das empresas afiliadas, onde coordena um grupo de 2 pessoas. (Atualmente)

Gestor Júnior, numa multinacional em controlo de gestão (3 anos)

Questão 3. Recomendava a contratação do candidato?

- Sim, sem qualquer dúvida___
- Sim, mas com algumas dúvidas___
- Não recomendava___

Candidato 4

Alice Lima

Data de Nascimento: 24/11/1986

Estado Civil: Casada

Morada: Rua de Santa Marta, nº75, Oeiras

Email. alicebmr@pt.com



Informação Académica

Licenciatura em Economia

Mestrado em Gestão

Curso de Inglês – Nível A2

Outros

Praticante de Atletismo, desde os 9 anos

Carta de Condução B2

Experiência Profissional

Gestora financeira, numa empresa multinacional, na área estratégica e planeamento financeiro, onde coordena um grupo de 2 pessoas (atualmente)

Gestora Júnior, numa empresa multinacional em Controlo de Gestão (3 anos)

Questão 4. Recomendava a contratação do candidato?

- Sim, sem qualquer dúvida___
- Sim, mas com algumas dúvidas___
- Não recomendava___

Questão 5. Se pudesse apenas selecionar um dos candidatos, qual seria?



Candidato 1



Candidato 2



Candidato 3



Candidato 4

Anexo B - ANOVA de Medições Repetidas

Condição Administrativo para a Contabilidade

Mauchly's Test of Sphericity^a

Measure: Recom

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
Atrativ	,828	27,490	5	,000	,894	,912	,333

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: Recom

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Atrativ	Sphericity Assumed	4,764	3	1,588	9,761	,000
	Greenhouse-Geisser	4,764	2,681	1,777	9,761	,000
	Huynh-Feldt	4,764	2,735	1,741	9,761	,000
	Lower-bound	4,764	1,000	4,764	9,761	,002
Error(Atrativ)	Sphericity Assumed	71,736	441	,163		
	Greenhouse-Geisser	71,736	394,083	,182		
	Huynh-Feldt	71,736	402,097	,178		
	Lower-bound	71,736	147,000	,488		

Pairwise Comparisons

Measure: Recom

(I) Atrativ	(J) Atrativ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	,020	,036	,994	-,077	,118
	3	,162*	,048	,006	,034	,290
	4	-,088	,044	,251	-,205	,029
2	1	-,020	,036	,994	-,118	,077
	3	,142*	,049	,025	,011	,272
	4	-,108	,046	,116	-,231	,015
3	1	-,162*	,048	,006	-,290	-,034
	2	-,142*	,049	,025	-,272	-,011
	4	-,250*	,056	,000	-,399	-,101
4	1	,088	,044	,251	-,029	,205
	2	,108	,046	,116	-,015	,231
	3	,250*	,056	,000	,101	,399

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Sidak.

Condição Chefe de Departamento Financeiro

Mauchly's Test of Sphericity^a

Measure: Recom

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse- Geisser	Huynh-Feldt	Lower- bound
Atrativ	,804	34,063	5	,000	,866	,882	,333

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: Recom

Source		Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Atrativ	Sphericity Assumed	2,652	3	,884	4,460	,004
	Greenhouse-Geisser	2,652	2,598	1,021	4,460	,006
	Huynh-Feldt	2,652	2,646	1,002	4,460	,006
	Lower-bound	2,652	1,000	2,652	4,460	,036
Error(Atrativ)	Sphericity Assumed	93,348	471	,198		
	Greenhouse-Geisser	93,348	407,887	,229		
	Huynh-Feldt	93,348	415,358	,225		
	Lower-bound	93,348	157,000	,595		

Pairwise Comparisons

Measure: Recom

(I) Atrativ	(J) Atrativ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-,063	,045	,644	-,182	,056
	3	-,165*	,051	,009	-,300	-,030
	4	-,139	,056	,078	-,288	,009
2	1	,063	,045	,644	-,056	,182
	3	-,101	,053	,290	-,241	,039
	4	-,076	,054	,658	-,221	,069
3	1	,165*	,051	,009	,030	,300
	2	,101	,053	,290	-,039	,241
	4	,025	,041	,990	-,084	,135
4	1	,139	,056	,078	-,009	,288
	2	,076	,054	,658	-,069	,221
	3	-,025	,041	,990	-,135	,084

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Sidak.

Anexo C - Regressão Linear Múltipla

Condição Administrativo para a Contabilidade

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,317	,293	,992

a. Predictors: (Constant), Atratividade, Idade, Sexo, Sexo_Candidato, Habilitações

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,790	5	12,958	13,164	,000 ^b
	Residual	139,778	142	,984		
	Total	204,568	147			

a. Dependent Variable: Cand_selecion

b. Predictors: (Constant), Atratividade, Idade, Sexo, Sexo_Candidato, Habilitações

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,681	,340		10,840	,000
	Sexo	-,034	,173	-,014	-,196	,845
	Idade	-,003	,075	-,003	-,044	,965
	Habilitações	-,211	,119	-,129	-1,782	,077
	Sexo_Candidato	-,184	,170	-,078	-1,081	,282
	Atratividade	-1,314	,166	-,558	-7,910	,000

a. Dependent Variable: Cand_selecion

Condição Chefe de Departamento Financeiro

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,310 ^a	,096	,066	,941

a. Predictors: (Constant), Atratividade, Habilitações, Sexo, Sexo_Candidato, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,297	5	2,859	3,231	,008 ^b
	Residual	134,538	152	,885		
	Total	148,835	157			

a. Dependent Variable: Cand_selecion

b. Predictors: (Constant), Atratividade, Habilitações, Sexo, Sexo_Candidato, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,259	,355		9,174	,000
	Sexo	-,155	,155	-,078	-,998	,320
	Idade	-,108	,073	-,126	-1,491	,138
	Habilitações	,045	,133	,028	,341	,734
	Sexo_Candidato	-,164	,168	-,082	-,981	,328
	Atratividade	-,481	,157	-,247	-3,060	,003

a. Dependent Variable: Cand_selecion

Anexo D - Qui-Quadrado

*Cand_selecion * Função Crosstabulation*

		Função			
		Administrativo para a contabilidade	Chefe do departamento financeiro	Total	
Cand_selecion Mulher	Count	43	22	65	
	Atrativa	Expected Count	31,4	33,6	65,0
		% within Função	29,1%	13,9%	21,2%
		Standardized Residual	2,1	-2,0	
Homem não Atrativo	Count	37	35	72	
	Atrativo	Expected Count	34,8	37,2	72,0
		% within Função	25,0%	22,2%	23,5%
		Standardized Residual	,4	-,4	
Homem Atrativo	Count	27	64	91	
	Atrativo	Expected Count	44,0	47,0	91,0
		% within Função	18,2%	40,5%	29,7%
		Standardized Residual	-2,6	2,5	
Mulher não Atrativa	Count	41	37	78	
	Atrativa	Expected Count	37,7	40,3	78,0
		% within Função	27,7%	23,4%	25,5%
		Standardized Residual	,5	-,5	
Total	Count	148	158	306	
	Expected Count	148,0	158,0	306,0	
	% within Função	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	21,786 ^a	3	,000	,000		
Likelihood Ratio	22,330	3	,000	,000		
Fisher's Exact Test	22,068			,000		
Linear-by-Linear Association	5,382 ^b	1	,020	,020	,012	,003
N of Valid Cases	306					

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31,44.

b. The standardized statistic is 2,320.

*Sexo_Candidato * Função Crosstabulation*

		Função			
		Administrativo para a contabilidade	Chefe do departamento financeiro	Total	
Sexo_Candidato	Mulheres	Count	84	59	143
		Expected Count	69,2	73,8	143,0
		% within Função	56,8%	37,3%	46,7%
		Standardized Residual	1,8	-1,7	
	Homens	Count	64	99	163
		Expected Count	78,8	84,2	163,0
		% within Função	43,2%	62,7%	53,3%
		Standardized Residual	-1,7	1,6	
Total	Count	148	158	306	
	Expected Count	148,0	158,0	306,0	
	% within Função	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	11,572 ^a	1	,001	,001	,000	
Continuity Correction ^b	10,805	1	,001			
Likelihood Ratio	11,640	1	,001	,001	,000	
Fisher's Exact Test				,001	,000	
Linear-by-Linear Association	11,534 ^c	1	,001	,001	,000	,000
N of Valid Cases	306					

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 69,16.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is 3,396.

*Cand_selecion * Função * Sexo Crosstabulation*

			Função			
			Administrativo para a	Chefe do		
Sexo			contabilidade	departamento	Total	
	Cand_selecion			financeiro		
Mulheres	Mulher	Count	29	12	41	
		Atrativa	Expected Count	19,7	21,3	41,0
		% within	32,2%	12,4%	21,9%	
		Função	Standardized	2,1	-2,0	
		Residual				
	Homem não	Count	20	21	41	
		Atrativo	Expected Count	19,7	21,3	41,0
		% within	22,2%	21,6%	21,9%	
		Função	Standardized	,1	-,1	
		Residual				
	Homem	Count	19	39	58	
		Atrativo	Expected Count	27,9	30,1	58,0
		% within	21,1%	40,2%	31,0%	
		Função	Standardized	-1,7	1,6	
		Residual				
Mulher não	Count	22	25	47		
	Atrativa	Expected Count	22,6	24,4	47,0	
	% within	24,4%	25,8%	25,1%		
	Função	Standardized	-,1	,1		
	Residual					
Total		Count	90	97	187	
		Expected Count	90,0	97,0	187,0	
		% within	100,0%	100,0%	100,0%	
		Função				
Homens	Mulher	Count	14	10	24	
		Atrativa	Expected Count	11,7	12,3	24,0
		% within	24,1%	16,4%	20,2%	
		Função	Standardized	,7	-,7	
		Residual				
	Homem não	Count	17	14	31	
		Atrativo	Expected Count	15,1	15,9	31,0
		% within				
		Função				
		Residual				

			% within	29,3%	23,0%	26,1%
			Função			
			Standardized	,5	-,5	
			Residual			
		Homem	Count	8	25	33
		Atrativo	Expected Count	16,1	16,9	33,0
			% within	13,8%	41,0%	27,7%
			Função			
			Standardized	-2,0	2,0	
			Residual			
		Mulher não	Count	19	12	31
		Atrativa	Expected Count	15,1	15,9	31,0
			% within	32,8%	19,7%	26,1%
			Função			
			Standardized	1,0	-1,0	
			Residual			
	Total		Count	58	61	119
			Expected Count	58,0	61,0	119,0
			% within	100,0%	100,0%	100,0%
			Função			
Total	Cand_selecion	Mulher	Count	43	22	65
		Atrativa	Expected Count	31,4	33,6	65,0
			% within	29,1%	13,9%	21,2%
			Função			
			Standardized	2,1	-2,0	
			Residual			
		Homem não	Count	37	35	72
		Atrativo	Expected Count	34,8	37,2	72,0
			% within	25,0%	22,2%	23,5%
			Função			
			Standardized	,4	-,4	
			Residual			
		Homem	Count	27	64	91
		Atrativo	Expected Count	44,0	47,0	91,0
			% within	18,2%	40,5%	29,7%
			Função			
			Standardized	-2,6	2,5	
			Residual			
		Mulher não	Count	41	37	78
		Atrativa	Expected Count	37,7	40,3	78,0
			% within	27,7%	23,4%	25,5%
			Função			

	Standardized Residual	,5	-,5	
Total	Count	148	158	306
	Expected Count	148,0	158,0	306,0
	% within	100,0%	100,0%	100,0%
	Função			

Chi-Square Tests

Sexo		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Mulheres	Pearson Chi-Square	13,919 ^c	3	,003	,003		
	Likelihood Ratio	14,260	3	,003	,003		
	Fisher's Exact Test	13,992			,003		
	Linear-by-Linear Association	6,797 ^d	1	,009	,010	,005	,002
	N of Valid Cases	187					
Homens	Pearson Chi-Square	11,227 ^e	3	,011	,010		
	Likelihood Ratio	11,672	3	,009	,010		
	Fisher's Exact Test	11,350			,010		
	Linear-by-Linear Association	,194 ^f	1	,659	,674	,361	,061
	N of Valid Cases	119					
Total	Pearson Chi-Square	21,786 ^a	3	,000	,000		
	Likelihood Ratio	22,330	3	,000	,000		
	Fisher's Exact Test	22,068			,000		
	Linear-by-Linear Association	5,382 ^b	1	,020	,020	,012	,003
	N of Valid Cases	306					

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31,44.

b. The standardized statistic is 2,320.

c. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,73.

d. The standardized statistic is 2,607.

e. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,70.

f. The standardized statistic is ,441.

*Cand_selecion * Função * Idade Crosstabulation*

Idade	Cand_selecion			Função		Total
				Administrativo para a contabilidade	Chefe do departamento financeiro	
18-24 anos	Mulher Atrativa	Count	13	5	18	
		Expected Count	8,3	9,7	18,0	
		% within Função	19,7%	6,5%	12,6%	
		Standardized Residual	1,6	-1,5		
	Homem não Atrativo	Count	18	23	41	
		Expected Count	18,9	22,1	41,0	
		% within Função	27,3%	29,9%	28,7%	
		Standardized Residual	-,2	,2		
	Homem Atrativo	Count	19	34	53	
		Expected Count	24,5	28,5	53,0	
		% within Função	28,8%	44,2%	37,1%	
		Standardized Residual	-1,1	1,0		
	Mulher não Atrativa	Count	16	15	31	
		Expected Count	14,3	16,7	31,0	
		% within Função	24,2%	19,5%	21,7%	
		Standardized Residual	,4	-,4		
Total	Count	66	77	143		
	Expected Count	66,0	77,0	143,0		
	% within Função	100,0%	100,0%	100,0%		
25-34 anos	Mulher Atrativa	Count	14	6	20	
		Expected Count	9,6	10,4	20,0	
		% within Função	42,4%	16,7%	29,0%	
		Standardized Residual	1,4	-1,4		
	Homem não Atrativo	Count	10	4	14	
		Expected Count	6,7	7,3	14,0	
		% within Função	30,3%	11,1%	20,3%	
		Standardized Residual	1,3	-1,2		
	Homem Atrativo	Count	1	17	18	
		Expected Count	8,6	9,4	18,0	
		% within Função	3,0%	47,2%	26,1%	

			Standardized	-2,6	2,5	
			Residual			
		Mulher não	Count	8	9	17
		Atrativa	Expected Count	8,1	8,9	17,0
			% within Função	24,2%	25,0%	24,6%
			Standardized	,0	,0	
			Residual			
	Total		Count	33	36	69
			Expected Count	33,0	36,0	69,0
			% within Função	100,0%	100,0%	100,0%
35-44 anos	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	5	1	6
			Expected Count	2,9	3,1	6,0
			% within Função	29,4%	5,6%	17,1%
			Standardized	1,2	-1,2	
			Residual			
		Homem não	Count	4	4	8
		Atrativo	Expected Count	3,9	4,1	8,0
			% within Função	23,5%	22,2%	22,9%
			Standardized	,1	-,1	
			Residual			
		Homem	Count	5	7	12
		Atrativo	Expected Count	5,8	6,2	12,0
			% within Função	29,4%	38,9%	34,3%
			Standardized	-,3	,3	
			Residual			
		Mulher não	Count	3	6	9
		Atrativa	Expected Count	4,4	4,6	9,0
			% within Função	17,6%	33,3%	25,7%
			Standardized	-,7	,6	
			Residual			
	Total		Count	17	18	35
			Expected Count	17,0	18,0	35,0
			% within Função	100,0%	100,0%	100,0%
45 anos ou superior	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	11	10	21
			Expected Count	11,4	9,6	21,0
			% within Função	34,4%	37,0%	35,6%
			Standardized	-,1	,1	
			Residual			
		Homem não	Count	5	4	9
		Atrativo	Expected Count	4,9	4,1	9,0
			% within Função	15,6%	14,8%	15,3%

			Standardized	,1	-,1
			Residual		
		Homem	Count	2	6
		Atrativo	Expected Count	4,3	3,7
			% within Função	6,3%	22,2%
			Standardized	-1,1	1,2
			Residual		
		Mulher não	Count	14	7
		Atrativa	Expected Count	11,4	9,6
			% within Função	43,8%	25,9%
			Standardized	,8	-,8
			Residual		
	Total		Count	32	27
			Expected Count	32,0	27,0
			% within Função	100,0%	100,0%
					100,0%
Total	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	43	22
			Expected Count	31,4	33,6
			% within Função	29,1%	13,9%
			Standardized	2,1	-2,0
			Residual		
		Homem não	Count	37	35
		Atrativo	Expected Count	34,8	37,2
			% within Função	25,0%	22,2%
			Standardized	,4	-,4
			Residual		
		Homem	Count	27	64
		Atrativo	Expected Count	44,0	47,0
			% within Função	18,2%	40,5%
			Standardized	-2,6	2,5
			Residual		
		Mulher não	Count	41	37
		Atrativa	Expected Count	37,7	40,3
			% within Função	27,7%	23,4%
			Standardized	,5	-,5
			Residual		
	Total		Count	148	158
			Expected Count	148,0	158,0
			% within Função	100,0%	100,0%
					100,0%

Chi-Square Tests

Idade		Value	df	Asymptotic			Point Probability
				Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	
18-24 anos	Pearson Chi-Square	7,642 ^c	3	,054	,053		
	Likelihood Ratio	7,783	3	,051	,054		
	Fisher's Exact Test	7,560			,054		
	Linear-by-Linear Association	1,417 ^d	1	,234	,254	,135	,035
	N of Valid Cases	143					
25-34 anos	Pearson Chi-Square	19,960 ^e	3	,000	,000		
	Likelihood Ratio	23,105	3	,000	,000		
	Fisher's Exact Test	21,434			,000		
	Linear-by-Linear Association	6,559 ^f	1	,010	,012	,007	,003
	N of Valid Cases	69					
35-44 anos	Pearson Chi-Square	3,975 ^g	3	,264	,300		
	Likelihood Ratio	4,237	3	,237	,276		
	Fisher's Exact Test	3,830			,306		
	Linear-by-Linear Association	3,315 ^h	1	,069	,077	,048	,025
	N of Valid Cases	35					
45 anos ou superior	Pearson Chi-Square	4,098 ⁱ	3	,251	,276		
	Likelihood Ratio	4,206	3	,240	,261		
	Fisher's Exact Test	4,004			,273		
	Linear-by-Linear Association	,429 ^j	1	,512	,550	,290	,064
	N of Valid Cases	59					
Total	Pearson Chi-Square	21,786 ^a	3	,000	,000		
	Likelihood Ratio	22,330	3	,000	,000		
	Fisher's Exact Test	22,068			,000		
	Linear-by-Linear Association	5,382 ^b	1	,020	,020	,012	,003
	N of Valid Cases	306					

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31,44.

b. The standardized statistic is 2,320.

c. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,31.

- d. The standardized statistic is 1,190.
- e. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,70.
- f. The standardized statistic is 2,561.
- g. 6 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,91.
- h. The standardized statistic is 1,821.
- i. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,66.
- j. The standardized statistic is -,655.

*Cand_selecion * Função * Habilitações Crosstabulation*

				Função		Total
				Administrativo para a contabilidade	Chefe do departamento financeiro	
Habilitações						
Igual ou inferior ao 12º ano	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	4	2	6
			Expected Count	4,3	1,7	6,0
			% within Função	20,0%	25,0%	21,4%
			Standardized	-,1	,2	
			Residual			
Homem não Atrativo	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	4	2	6
			Expected Count	4,3	1,7	6,0
			% within Função	20,0%	25,0%	21,4%
			Standardized	-,1	,2	
			Residual			
Homem Atrativo	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	3	2	5
			Expected Count	3,6	1,4	5,0
			% within Função	15,0%	25,0%	17,9%
			Standardized	-,3	,5	
			Residual			
Mulher não Atrativa	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	9	2	11
			Expected Count	7,9	3,1	11,0
			% within Função	45,0%	25,0%	39,3%
			Standardized	,4	-,6	
			Residual			
Total	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	20	8	28
			Expected Count	20,0	8,0	28,0
			% within Função	100,0%	100,0%	100,0%
A frequentar o ensino superior	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	12	5	17
			Expected Count	7,1	9,9	17,0
			% within Função	27,3%	8,1%	16,0%

			Standardized	1,9	-1,6
			Residual		
Homem não		Count		10	15
Atrativo		Expected Count		10,4	14,6
		% within Função		22,7%	24,2%
		Standardized		-,1	,1
		Residual			
Homem Atrativo		Count		16	28
		Expected Count		18,3	25,7
		% within Função		36,4%	45,2%
		Standardized		-,5	,4
		Residual			
Mulher não		Count		6	14
Atrativa		Expected Count		8,3	11,7
		% within Função		13,6%	22,6%
		Standardized		-,8	,7
		Residual			
Total		Count		44	62
		Expected Count		44,0	62,0
		% within Função		100,0%	100,0%
Ensino superior concluído	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	27	15
			Expected Count	20,5	21,5
			% within Função	32,1%	17,0%
			Standardized	1,4	-1,4
			Residual		
Homem não		Count		23	18
Atrativo		Expected Count		20,0	21,0
		% within Função		27,4%	20,5%
		Standardized		,7	-,6
		Residual			
Homem Atrativo		Count		8	34
		Expected Count		20,5	21,5
		% within Função		9,5%	38,6%
		Standardized		-2,8	2,7
		Residual			
Mulher não		Count		26	21
Atrativa		Expected Count		23,0	24,0
		% within Função		31,0%	23,9%
		Standardized		,6	-,6
		Residual			
Total		Count		84	88

		Expected Count	84,0	88,0	172,0	
		% within Função	100,0%	100,0%	100,0%	
Total	Cand_selecion	Mulher Atrativa	Count	43	22	65
			Expected Count	31,4	33,6	65,0
			% within Função	29,1%	13,9%	21,2%
			Standardized	2,1	-2,0	
			Residual			
		Homem não	Count	37	35	72
		Atrativo	Expected Count	34,8	37,2	72,0
			% within Função	25,0%	22,2%	23,5%
			Standardized	,4	-,4	
			Residual			
		Homem Atrativo	Count	27	64	91
			Expected Count	44,0	47,0	91,0
			% within Função	18,2%	40,5%	29,7%
			Standardized	-2,6	2,5	
			Residual			
		Mulher não	Count	41	37	78
		Atrativa	Expected Count	37,7	40,3	78,0
			% within Função	27,7%	23,4%	25,5%
			Standardized	,5	-,5	
			Residual			
	Total		Count	148	158	306
			Expected Count	148,0	158,0	306,0
			% within Função	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

Habilitações	Value	df	Asymptotic			Point Probability
			Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	
Igual ou inferior ao 12º ano	Pearson Chi-Square	1,035 ^e	3	,793	,749	
	Likelihood Ratio	1,066	3	,785	,749	
	Fisher's Exact Test	1,442			,749	
	Linear-by-Linear Association	,482 ^d	1	,488	,607	,301
	N of Valid Cases	28				,107
A frequentar o ensino superior	Pearson Chi-Square	7,515 ^e	3	,057	,057	
	Likelihood Ratio	7,511	3	,057	,064	
	Fisher's Exact Test	7,247			,063	
	Linear-by-Linear Association	5,770 ^f	1	,016	,019	,011
	N of Valid Cases	106				,005
Ensino superior concluído	Pearson Chi-Square	20,584 ^g	3	,000	,000	
	Likelihood Ratio	21,852	3	,000	,000	
	Fisher's Exact Test	21,314			,000	
	Linear-by-Linear Association	3,004 ^h	1	,083	,093	,048
	N of Valid Cases	172				,012
Total	Pearson Chi-Square	21,786 ^a	3	,000	,000	
	Likelihood Ratio	22,330	3	,000	,000	
	Fisher's Exact Test	22,068			,000	
	Linear-by-Linear Association	5,382 ^b	1	,020	,020	,012
	N of Valid Cases	306				,003

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31,44.

b. The standardized statistic is 2,320.

c. 7 cells (87,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,43.

d. The standardized statistic is -,694.

e. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,06.

f. The standardized statistic is 2,402.

g. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,02.

h. The standardized statistic is 1,733.