

Escola de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A Atratividade Física no processo de Recrutamento & Seleção: O papel da  
Atração Inicial Unilateral

Inês Lopes Sardinha

Trabalho de projeto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor David Rodrigues, Professor Auxiliar Convidado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Professor Doutor Diniz Lopes, Professor Auxiliar,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

outubro 2017

Escola de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A Atratividade Física no processo de Recrutamento & Seleção: O papel da  
Atração Inicial Unilateral

Inês Lopes Sardinha

Trabalho de projeto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor David Rodrigues, Professor Auxiliar Convidado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Professor Doutor Diniz Lopes, Professor Auxiliar,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

outubro 2017

[Esta página foi propositadamente deixada em branco]

## Agradecimentos

No culminar destes 5 anos, sinto que devo agradecer a todos os que fizeram esta grande aventura acontecer. Apesar destas palavras serem muito pouco e a maior parte delas nem as virem a ler, sinto que merecem este reconhecimento.

À minha Mãe, ao meu Pai e aos meus Manos, nada disto seria possível sem vocês. Não fui eu que consegui, fomos todos nós. Obrigada por absolutamente tudo ao longo destes anos, o amor, a união, o apoio, a motivação, o esforço, a alegria, o carinho e o orgulho que sempre sentiram e transmitiram. Vocês são e sempre serão a minha força, o que me faz avançar.

A ti, Roger, obrigada, por seres o meu companheiro, por seres o meu grande apoio e por nunca, nunca me teres falhado. Obrigada por estares sempre presente e pela tranquilidade e segurança que me fazes sentir, contigo a meu lado sei que sou capaz de tudo.

Às minhas queridas amigas Patrícia e Jéssica, que viveram tudo intensamente comigo. Obrigada, pelos momentos bons e pelos momentos maus. Pelas noitadas a estudar, pelas tardes em Direito, pelas *girls nights* à camilha, pelas dormidas em minha casa. Por estarem sempre comigo, longe ou perto, mas sempre juntas.

Ao Benny, obrigada por seres o meu maior confidente e amigo, por nunca faltares a um café e por nunca me deixares de copo vazio.

Ao Gonguito e à Roberta, obrigada por fazerem de mim uma pessoa mais feliz só por estar ao vosso lado.

À minha “Lápis Azul”, obrigada Cátia por me ajudares a controlar o meu lado negro, mas também por todos os “Vai com fé!”, por toda a ajuda, por todas as piadas secas e por toda a boa-disposição que me transmites. Muitos dias teriam sido ainda mais complicados sem ti a meu lado (literalmente).

Ao Professor David, muito muito obrigada por toda a ajuda e apoio ao longo deste último ano, de outra forma não teria conseguido.

Ao Professor Diniz, muito obrigada pela ajuda e orientação nos pontos-chave desta dissertação.

A todas as pessoas que cruzaram o meu caminho, obrigada por todos os momentos inesquecíveis.

[Esta página foi propositadamente deixada em branco]

## Resumo

Cada vez mais têm surgido evidências de que a atratividade física é uma característica influenciadora nos mais variados contextos. Ao nível do processo de Recrutamento & Seleção (R&S), os resultados indicam que níveis mais elevados de atratividade física poderão promover preferências de contratação para estes candidatos. No âmbito do processo de R&S foram encontradas associações com entre a decisão de contratação dos candidatos o desejo de interação com os mesmos, sendo esta uma variável também associada com o fenómeno de atração inicial unilateral. Neste sentido, o presente estudo teve como objetivo analisar a influência da atratividade física no processo de R&S e perceber se esta relação seria mediada pela atração inicial unilateral. Foi também aplicada uma tarefa de sobrecarga cognitiva para analisar a ocorrência dos tipos de processamento de informação, heurístico e sistemático aquando a decisão de contratação. Foi pedido a uma amostra de 111 profissionais em Recursos Humanos (83 mulheres, *M*idade = 30 anos, *DP* = 7 anos), distribuídos pelas condições 2 (atratividade física: neutro vs. atraente) x 2 (sobrecarga cognitiva: com vs. sem), que analisassem o CV de um candidato a concorrer a uma vaga de emprego e tomassem a decisão de contratar ou não o mesmo. Os resultados não revelaram efeitos significativos da atratividade física na decisão de contratação, assim como a relação entre as duas variáveis não foi significativamente mediada pela atração inicial unilateral. Da mesma forma, a moderação através da sobrecarga cognitiva não se verificou. Contudo, verificou-se um efeito significativo da sobrecarga cognitiva na decisão de contratação. Os resultados são discutidos à luz do modelo heurístico-sistemático.

**Palavras-chave:** atratividade física, processo de Recrutamento & Seleção, atração Inicial unilateral, sobrecarga cognitiva.

## Abstract

Increasing evidence has emerged that physical attractiveness is an influential feature in a wide range of contexts. In the Recruitment and Selection process, the results indicate that higher levels of physical attractiveness may promote hiring preferences for these candidates. In the context of this process, associations were found between physical attractiveness and interaction with the candidate (Agthe, 2011). This variable was also associated with the unilateral initial attraction phenomenon (Rodrigues et al., 2017). In this sense, the present study aimed to analyze the influence of physical attractiveness on the R&S process and if this relationship would be mediated by the initial unilateral attraction phenomenon. A cognitive overload task was applied in order to analyze the occurrence of different information processes throughout the hiring decision: heuristic and systematic. A sample of 111 professionals in Human Resources (83 women, *Mean* = 30 years, *SD* = 7 years), were assigned by conditions 2 (physical attractiveness: neutral vs. high) x 2 (cognitive overload: with vs. without). The task consisted in the analysis of the curriculum of a candidate to a job vacancy and to take the decision of to hire or not. There was no effects of the physical attractiveness on the hiring decision, as well as was no significant results of the mediation analysis. Likewise, a moderation through cognitive overload did not occur. However, there was a significant effect of cognitive overload on the hiring decision. The results are discussed in the light of the heuristic-systematic model.

**Keywords:** physical attractiveness, recruitment and selection process, unilateral initial attraction, cognitive overload.

## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Capítulo I. Enquadramento Teórico</b> .....	3
Atratividade Física.....	3
Atratividade Física no Processo de R&S.....	4
Atração Inicial Unilateral .....	7
Atratividade Física como Pista Heurística no Processamento de Informação .....	9
<b>Capítulo II. Método</b> .....	15
Participantes e Delineamento .....	15
Materiais .....	15
Procedimento e Medidas .....	17
<b>Capítulo III. Resultados</b> .....	21
Estatísticas descritivas e correlações .....	21
Verificação das Manipulações.....	22
Impacto da Atratividade Física na Decisão de contratação.....	22
Impacto da Atração Inicial Unilateral na relação entre a Atratividade Física e a Decisão de Contratação .....	23
<b>Capítulo IV. Discussão</b> .....	25
Limitações e sugestões de futuras investigações.....	28
<b>Conclusão</b> .....	31
<b>Bibliografia</b> .....	33
<b>Anexos</b> .....	41
Anexo A. Materiais .....	41
Anexo B. Tabelas de Resultados .....	47



## Índice de Tabelas

### **Introdução**

*Sem tabelas a apresentar*

### **Capítulo I. Enquadramento Teórico**

*Sem tabelas a apresentar*

### **Capítulo II. Método**

Tabela 1. Critérios de seleção dos alvos ..... 16

### **Capítulo III. Resultados**

Tabela 2. Estatísticas Descritivas e Matriz de Correlações das variáveis em estudo..... 22

### **Capítulo IV. Discussão**

*Sem tabelas a apresentar*

### **Conclusão**

*Sem tabelas a apresentar*

### **Anexos**

Tabela 3. Diferenças de médias da perceção da atratividade física, decisão de contratação e atração inicial unilateral ..... 47

Tabela 4. Resultados Modelo ANOVA 2x2 (variável dependente: decisão de contratação) .. 48

Tabela 5. Resultados Modelo PROCESS 14 (Atratividade física na decisão de contratação mediada pela atração inicial unilateral com moderação da sobrecarga cognitiva) ..... 49

Tabela 6. Resultados Modelo PROCESS 1 (Atração inicial unilateral na decisão de contratação moderada pela sobrecarga cognitiva) ..... 50

## Índice de Figuras

### **Introdução**

*Sem figuras a apresentar*

### **Capítulo I. Enquadramento Teórico**

Figura 1. Proposta do diagrama conceptual do Modelo 14 PROCESS (Hayes, 2013) da relação entre a Atratividade Física e a Decisão de Contratação, mediada pela Atração Inicial Unilateral e moderada pela Sobrecarga Cognitiva ..... 14

### **Capítulo II. Método**

*Sem figuras a apresentar*

### **Capítulo III. Resultados**

Figura 2. Diagrama estatístico do Modelo 14 PROCESS (Hayes, 2013) para apresentação dos resultados obtidos na mediação moderada proposta ..... 24

### **Capítulo IV. Discussão**

*Sem figuras a apresentar*

### **Conclusão**

*Sem figuras a apresentar*

### **Anexos**

Figura 3. Tarefa de sobrecarga cognitiva (sopa de letras com 6 não palavras) (Lopes et al., 2011) ..... 41

Figura 4. CV apresentado para manipulação da atratividade física da candidata feminina atraente ..... 43

Figura 5. CV apresentado para manipulação da atratividade física da candidata feminina neutra ..... 44

Figura 6. CV apresentado para manipulação da atratividade física do candidato masculino atraente ..... 45

Figura 7. CV apresentado para manipulação da atratividade física do candidato masculino neutro..... 46

## Introdução

Cada vez mais o processo de Recrutamento e Seleção (R&S) organizacional é um factor importante na retenção de *skills* por parte das empresas, de modo a alcançar vantagem competitiva. Como Kyndt, Dochy, Michielsen e Moeyaert (2009) referem, a globalização, a inovação tecnológica e o desenvolvimento social têm influenciado a posição das empresas relativamente aos seus recursos humanos. Existe, portanto, um maior investimento no recrutamento e na retenção de recursos com competências e capacidades relevantes para o posicionamento estratégico da empresa face às exigências do mercado.

Neste sentido, as sociedades incentivam os indivíduos a investirem no futuro através da Educação e o número de licenciados tem vindo a aumentar exponencialmente. Só em Portugal, verificou-se um aumento de 46,3% no número de licenciados entre 2001 e 2015 (Instituto Nacional de Estatística, 2016). Este aumento conduz a variados benefícios, como o crescimento do nível de empregabilidade e, conseqüentemente, a diminuição da taxa de desemprego (Fernandes, 2013); vantagens no mercado de trabalho inicial para recém-licenciados, assim como ao longo da carreira (Brunello & Comi, 2004), como salários mais elevados (Fernandes, 2013). As pessoas com habilitações literárias mais elevadas apresentam uma curva de aprendizagem mais reduzida, permitindo uma maior aposta na formação (e.g., por parte das empresas), para o desenvolvimento de competências futuras (Brunello & Comi, 2004). Tudo isto se pode traduzir em vantagens sociais, assim como para o mercado de trabalho, pois o ensino superior resulta no “*up-skilling* da força de trabalho” (Keeling, 2006), originando um melhor desempenho laboral e, por sua vez, o aumento da produtividade das empresas.

Esta crescente quantidade e qualidade dos candidatos obriga a que o processo de R&S organizacional seja cada vez mais complexo e exigente, devido à necessidade de seleccionar os melhores num leque mais vasto de candidatos. Além disso, com uma economia cada vez mais dinâmica devido a factores como a globalização (Fassinger, 2008), o processo de R&S tem, por vezes, prazos bastante restritos. Este tem como propósito essencial a integração do conhecimento, motivações, projetos pessoais e profissionais, assim como o funcionamento interno, estratégias e desenvolvimento de um candidato (Trentini, 1995, citado por D’alleo, 2011) que se enquadre nos valores e missão da organização e que mantenha o vínculo contratual estipulado.

Desta forma, o aumento da competição e a pressão para contratar a pessoa correta para cada cargo, pode dificultar a tomada de decisão (Kramer, 2007). A brevidade exigida ao longo deste processo pode promover uma tendência para utilização de pistas heurísticas na avaliação

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral dos candidatos, para tornar o processamento de informação mais fácil e rápido (Agthe, Spörrle & Maner, 2010). A atratividade física é uma das heurísticas mais estudadas como tendo impacto em diferentes processos sociais. Por exemplo, as pessoas mais (vs. menos) atraentes são alvo de primeiras impressões mais positivas (Tartaglia & Rollero, 2015; Langlois et al., 2000). Ao nível do R&S, alguns estudos têm mostrado que candidatos atraentes (vs. não atraentes) são percebidos mais positivamente ao nível das suas qualificações para um cargo (Shannon & Stark, 2003; Watkins & Johnston, 2000); considerados mais frequentemente em decisões de contratação e promoção (Chiu & Babcock, 2002; Marlowe, Schneider, & Nelson, 1996); recomendados para salários iniciais mais elevados (French, 2002) e avaliados como tendo um melhor potencial de carreira (Morrow, 1990). Contudo, a literatura não se tem debruçado sobre possíveis explicações para o efeito da atratividade física em decisões de R&S. Evidências recentes sobre o fenómeno de Atração Inicial Unilateral (UIA) demonstram que a perceção de atratividade de outra pessoa influencia a experiência de atração inicial e o interesse em querer interagir com essa pessoa (Rodrigues, Lopes, Alexopoulos, & Goldenberg, 2017). É nessa linha de pensamento que surge o principal objetivo do presente estudo, que visa avaliar se a atratividade física influencia a decisão de contratação no processo de R&S e se tal ocorre devido a um aumento na atração inicial unilateral. Pretende-se ainda perceber se a pista heurística da atratividade física poderá ter efeito no tipo de processamento de informação que ocorre durante a decisão de contratação, quando os participantes apresentam as suas capacidades cognitivas reduzidas.

A pertinência deste estudo prende-se com a utilização de uma amostra de profissionais em Recursos Humanos (RH) com experiência na área. Além disso, analisamos um fenómeno que foi abordado maioritariamente nos anos 70 e 80 (e.g., Bernstein, Hakel & Harlan, 1975; Gordon, Slade & Schmitt, 1986; Roszell, Kennedy & Grabb, 1989; Frieze, Olson & Russell, 1991) e cujas evidências empíricas foram alvo de meta-análises nos anos 2000 (e.g., Langlois et al., 2000; Hosoda, Stone-Romero & Coats, 2003; Kramer, 2007). Assim, não apenas reanalisamos o efeito da atratividade física no processo de R&S, mas também propomos um processo psicológico pelo qual esse efeito poderá ocorrer, pressupondo que o facto de os recrutadores terem maior tendência para contratarem candidatos atraentes poderá estar associado à ocorrência de um processamento mais heurístico, baseado na pista da atratividade física. Por fim, estendemos o fenómeno da atração inicial unilateral ao contexto organizacional.

## Capítulo I. Enquadramento Teórico

### Atratividade Física

A atratividade física é um dos atributos inerente aos indivíduos que apresenta maior proeminência em contexto social e que influencia diversos tipos de julgamento (Dion, Berscheid, & Walster, 1972), sendo definida como o grau em que a imagem de alguém desperta reações favoráveis na outra pessoa (Morrow, 1990). Alvos com alta atratividade física têm recebido avaliações mais favoráveis, tanto quando avaliados por crianças como por adultos, em comparação com alvos de atratividade física neutra ou negativa. Concretamente, pessoas mais atraentes são avaliadas como apresentando traços mais positivos, maior competência e inteligência (Langlois et al., 2000), assim como mais amigáveis, mais humorísticas e com competências sociais mais desenvolvidas (Feingold, 1992), comparativamente com pessoas menos atraentes.

Este atributo pode então ser considerado uma fonte de informação para a formação inicial de impressões sobre os outros, sendo uma das bases mais importantes a partir das quais algumas características centrais da outra pessoa são inferidas (Ambady, Bernieri, & Richerson, 2000; Rule & Ambady, 2010). Dion e colaboradores (1972) definiram o “*beautiful is good effect*”. Este fenómeno prevê que, durante a criação das primeiras impressões, ao percecionarmos a outra pessoa como atraente, pode existir uma tendência para desenvolver expectativas mais positivas em relação às suas características e competências. Por exemplo, pessoas mais atraentes têm sido percecionadas como mais felizes, como tendo mais sucesso, como mais inteligentes, como sendo melhores cônjuges e como tendo personalidades sociais mais desejáveis (Dion et al., 1972; Lorenzo, Biesanz & Human, 2010; Eagly, Ashmore, Makhijani & Longo, 1991; Feingold, 1992). Além disso, alvos com níveis de atratividade física mais elevados podem ser tratados com maior apreço (e.g., avaliações de professores mais favoráveis a alunos com alta atratividade física) (Langlois et al., 2000), quando comparados com alvos de atratividade física neutra. Mais, os indivíduos apresentam uma tendência para estarem mais atentos a pessoas com níveis elevados de atratividade física, assim como passam mais tempo com os mesmos (Anderson & Adams, 2008). Isto pode tornar-se numa vantagem significativa a vários níveis, por exemplo, obtendo um melhor julgamento, tratamento e comportamento por parte das restantes pessoas (Langlois et al., 2000).

Contudo, no processo de R&S surgiram também evidências de discriminação da atratividade física quando correlacionada com o sexo e o tipo de trabalho. Cash e colaboradores (1977) realizaram um estudo com uma amostra de consultores de recrutamento profissionais de

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

ambos os sexos, onde verificaram a influência da atratividade física e do sexo dos candidatos nas decisões de contratação tomadas. Foram utilizadas vagas para empregos que são tipicamente atribuídos a cada sexo (e.g., vendedor de carros como tipicamente masculino e secretária como tipicamente feminino). Os resultados revelaram que a atratividade física influenciou a decisão dos recrutadores, concedendo vantagem aos candidatos com alta atratividade física. O mesmo não aconteceu quando candidatas do sexo feminino se candidatavam a cargos considerados inadequados para o seu sexo. Por exemplo, as mulheres foram menos vezes selecionadas quando se candidataram a cargos considerados tipicamente masculinos, como vendedor de automóveis, independentemente do seu nível de atratividade física. Este fenómeno foi intitulado de “*beauty is beastly effect*” (Heilman & Saruwatari, 1979; Heilman & Stopeck, 1985) e revela uma tendência para a atratividade física atuar contra, ao invés de a favor, de alvos atraentes. Note-se, porém, que este efeito apenas foi encontrado a nível de candidatos do sexo feminino. Assim, mulheres atraentes encontram-se em vantagem para cargos tipicamente femininos (e.g., enfermeira, assistente social e diretora de Recursos Humanos), relativamente a candidatas menos atraentes, mas em desvantagem para cargos tipicamente masculinos (e.g., vendedor de carros, guarda prisional e diretor de segurança), independentemente do nível de atratividade física. Por outro lado, os homens atraentes apresentam uma vantagem em relação aos homens menos atraentes, independentemente do tipo de cargo (feminino vs. masculino) (ver Heilman & Stopeck, 1985; Jawahar & Mattsson, 2005; Johnson, Podratz, Dipboye, & Gibbons 2010; Johnson, Sitzmann, & Nguyen, 2014).

### **Atratividade Física no Processo de R&S**

Dada a sua relevância em diferentes contextos sociais, a atratividade física foi também estudada na área de R&S. De um modo geral, os resultados demonstraram evidências de discriminação positiva em relação a candidatos atraentes. Concretamente, candidatos mais atraentes foram mais frequentemente selecionados para cargos, quando comparados com candidatos de atratividade neutra; foram vistos com maior potencial de sucesso ocupacional; percebidos como mais qualificados e recomendados para salários iniciais mais elevados (ver Dipboye, Fromkin & Wiback, 1975; Cash et al., 1977; Dipboye, Arvey, & Terpstra, 1977; Dickey-Bryant, Lautenhlager, Mendoza, & Abrahams, 1986; Johnson et al., 2010; Agthe et al., 2010).

A literatura indica que a principal componente da atratividade física é a aparência facial (Currie & Little, 2009), sendo que a maioria dos estudos sobre a atratividade física se baseiam na análise da atratividade facial através de fotografias (Coetzee, Perrett & Stephen, 2009; Main,

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral (DeBruine, Littles, & Jones, 2010). Este aspeto torna-se fulcral no estudo dos efeitos da atratividade física no processo de R&S, uma vez que neste processo o recrutador analisa o candidato através de um *curriculum vitae* (CV), no qual, por norma, consta a fotografia do mesmo.

Dipboye e colaboradores (1975) demonstraram que a atratividade física é fator decisor em candidatos que apresentem qualificações e performance semelhantes. Os autores conduziram um estudo com o objetivo de analisar a influência do sexo, atratividade física e performance académica nas decisões de contratação. A amostra recolhida foi constituída por 60 participantes do sexo masculino. Cada participante analisou 12 CVs para um cargo, sendo que os CVs variavam no sexo do candidato (feminino vs. masculino), no nível de atratividade física (atraente vs. não atraente) e no nível de perfil académico (baixo vs. moderado vs. alto). Os dados obtidos revelaram que a maioria dos participantes (85%) selecionou como melhor opção de contratação o candidato com perfil académico mais elevado. Contudo, 81% da amostra escolheu o candidato fisicamente mais atraente, sendo que 72% selecionou o candidato masculino. Estes resultados indicam que, apesar da performance académica ser o fator determinante nas decisões de contratação, nos casos em que diferentes candidatos são equiparados no seu desempenho, a atratividade física pode ser uma pista crucial para o sucesso de um candidato sobre o outro.

A atratividade física pode ainda influenciar as decisões dos recrutadores, consoante a interdependência que consideram poder vir a ter do candidato. Sunyoung, Pitesa, Pillutla e Stefan (2015), analisaram os dois tipos principais de interdependência: a cooperativa (i.e., quando os resultados dos indivíduos estão positivamente correlacionados; e.g., o sucesso de um afeta positivamente o sucesso do outro) e competitiva (i.e., quando o sucesso de um afeta negativamente o sucesso do outro; e.g., casos em que o melhor vendedor recebe bónus e os restantes não). Os resultados obtidos pelos autores indicaram que quando os participantes se encontravam numa situação de interdependência cooperativa, os candidatos masculinos atraentes foram percebidos como mais competentes e isto traduziu-se numa maior preferência de seleção destes candidatos. Por outro lado, nos casos em que os participantes se encontravam numa situação de interdependência competitiva, quanto maior a perceção de potencial sucesso dos alvos atraentes, menor a preferência de seleção dos mesmos. Este efeito verificou-se apenas a nível dos candidatos masculinos, uma vez que não se revelaram diferenças de contratação em nenhuma das condições a nível de candidatos do sexo feminino.

A investigação sugere também que é mais provável os homens contratarem uma mulher fisicamente atraente, do que as mulheres contratarem um homem pelo mesmo motivo. Luxen e

Van De Vijver (2006), conduziram um estudo com uma amostra de estudantes universitários de ambos os sexos, que tinham como tarefa selecionar um candidato para um cargo de assistente de professor. Os participantes recebiam uma breve descrição do cargo e dos candidatos, que incluía uma fotografia (atraente vs. não atraente) e uma descrição sobre a personalidade do mesmo (agradabilidade vs. dominância). Os resultados indicaram uma interação entre o sexo dos participantes, o sexo do candidato e o nível de atratividade física. De uma forma geral, a média de contratação dos participantes do sexo feminino foi baixa, relativamente a candidatos atraentes de ambos os sexos, enquanto a dos participantes do sexo masculino foi mais elevada, principalmente face a candidatas atraentes. Por outro lado, os participantes masculinos atribuíram médias mais elevadas de contratação aos candidatos masculinos atraentes, comparativamente aos candidatos masculinos não atraentes. Participantes do sexo feminino atribuíram níveis mais baixos de contratação às candidatas femininas atraentes e mais altos às candidatas femininas não atraentes. Os resultados encontrados pelos autores indicam que é mais provável aos homens contratarem uma mulher devido a altos níveis de atratividade física, do que as mulheres contratarem um homem pelo mesmo motivo. No entanto, também é mais provável aos homens contratarem homens extremamente atraentes do que mulheres contratarem mulheres extremamente atraentes. Os autores interpretaram os resultados encontrados nos participantes masculinos à luz do mecanismo *mate choice*, que sugere que os indivíduos preferem alvos atraentes do sexo oposto. E os resultados dos participantes femininos à luz do mecanismo *intrasexual competition*, que indica que os indivíduos tendem a renejar alvos atraentes do mesmo sexo. Não foram encontrados resultados significativos a nível da personalidade dos candidatos.

Em contexto organizacional, Busetta, Fiorillo e Visalli (2013), desenvolveram um estudo em que enviaram currículos para responder a ofertas de emprego reais e testar o efeito do sexo, do nível de atratividade física e da raça dos candidatos na taxa de resposta das empresas aos CVs. Foram enviados 11.008 CVs como resposta a 1.542 ofertas de emprego, sendo que a informação dos mesmos correspondia aos requisitos para cada vaga. Os autores enviaram oito vezes cada CV: quatro variavam no sexo e nível de atratividade dos candidatos (homem atraente vs. homem não atraente; mulher atraente vs. mulher não atraente), sendo a manipulação feita através das fotografias presentes nos mesmos; quatro CVs sem fotografias (um homem italiano vs. uma mulher italiana; um homem africano vs. uma mulher africana – manipulação da raça feita através dos nomes e nacionalidades presentes nos CVs). Os resultados mostraram que os candidatos atraentes receberam uma percentagem superior de chamadas de resposta aos CVs (54% das mulheres e 47% dos homens), em comparação com os candidatos não atraentes (7%



Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral das mulheres e 26% dos homens). Os candidatos estrangeiros receberam uma taxa de resposta semelhante, mas superior às candidatas não atraentes (12% para mulheres estrangeiras e 13% para homens estrangeiros). O mesmo efeito foi verificado por Bóo, Rossi e Urzúa (2012) na Argentina, onde foi aplicado um procedimento idêntico e 36% dos candidatos atraentes receberam chamadas de resposta ao CV, em comparação à taxa de resposta de 5% obtida pelos candidatos não atraentes. Em suma, os candidatos com níveis mais altos de atratividade física foram maioritariamente contactados, o que sugere que a atratividade física pode ter um impacto mais proeminente na decisão de contratação do que, por exemplo, a raça.

### **Atração Inicial Unilateral**

No processo de R&S, os decisores têm o primeiro contacto com os candidatos através das fotografias dos CVs e formam as suas primeiras impressões sobre os mesmos (Kahneman, 2003). Ao ser relevante na formação de impressões, a atratividade física revelou ter impacto nos primeiros estados do processo de atração, sendo considerada uma das potenciais causas para a ocorrência do fenómeno de UIA (Rodrigues et al., 2017). Este fenómeno pode ser definido como a atração que acontece imediatamente após a perceção de um alvo, que provoca uma tendência avaliativa positiva e interesse e vontade de conhecer essa pessoa (Afifi & Lucas, 2008; Bredow et al., 2008; citados por Rodrigues & Lopes, 2014; Murstein, 1970). Assim, a atração inicial unilateral acontece quando uma pessoa se sente unilateralmente atraída por outra, num contexto em que a quantidade de informação sobre a mesma é mínima (Rodrigues et al., 2017). Trata-se de um primeiro estágio de atração que ocorre devido a um interesse inusitado que a outra pessoa desperta, não estando necessariamente associada a atração romântica ou desejo sexual. As evidências sobre este fenómeno são ainda escassas, no entanto a UIA poderá ser uma das razões pelas quais as relações se estabelecem inicialmente (Bredow et al., 2008, citado por Rodrigues & Lopes, 2014). Dado que, poderá ser através deste fenómeno que desenvolvemos interesse num alvo, que nos motiva a interagir com o mesmo, podendo despoletar uma relação de qualquer tipo (e.g., amizade, romântica).

Os resultados obtidos por Rodrigues e Lopes (2014), revelaram três atributos centrais da UIA, nomeadamente: a) positividade ou afeição, considerada uma característica associada à atração e que, na literatura, se encontra sobreposta com gostar (Lamm & Wiesmann, 1997), estar apaixonado (Regan, Kocan & Whitlock, 1998) e amor (Fehr & Sprecher, 1988); b) interesse pessoal ou vontade de interagir, sendo uma condição necessária para iniciar relações, encontrando-se, no caso da UIA, associada a empatia ou fascínio; c) excitação, desejo, luxúria,

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral sendo esta a característica com a associação de menor intensidade à UIA, analisada apenas a nível de fantasia (com o outro).

Mais recentemente, Rodrigues e colaboradores (2017) demonstraram que a preferência por alvos com alta atratividade física se estende ao fenómeno de atração inicial unilateral. Concretamente, os autores demonstraram que pessoas fisicamente mais atraentes originam maior atração inicial unilateral, comparativamente a pessoas com uma atratividade física neutra. Este fenómeno parece ser também explicado pela percepção de semelhança, i.e., alvos atraentes foram percebidos como mais semelhantes, o que por sua vez levou ao aumento da atração inicial unilateral (Estudo 1). Da mesma forma, a ativação conceptual do construto de semelhança levou a que um alvo neutro tivesse sido percebido como mais atraente, originando por sua vez maior atração inicial unilateral (Estudo 2). Mais ainda, tanto a atratividade como a percepção de semelhança originaram maior atração inicial o que, por sua vez, aumentou o interesse em conhecer um alvo neutro. Contudo, contrariamente à percepção de semelhança, a atratividade física emergiu também como preditor direto deste interesse (Estudo 3). Dado que este fenómeno ocorre sobretudo em contextos nos quais não há muita informação objetiva disponível sobre o alvo, a atratividade física parece atuar como uma pista visual que influencia positivamente a impressão formada sobre os outros (Kahneman, 2003; Hosoda et al., 2003). É possível que esta pista permita aos indivíduos reduzir incerteza sobre um alvo, dando uma sensação de conhecimento sobre o mesmo (Ambady, Hallahan, & Rosenthal, 1995). Uma vez que a atração inicial unilateral está associada ao desejo de interação com o alvo (Rodrigues & Lopes, 2014; Rodrigues et al., 2017) este poderá ser um fenómeno que ocorra também no processo de R&S. Concretamente, decisores poderão decidir contratar os candidatos com os quais pretendem interagir (ver Agthe, 2011). Da mesma forma, Luxen e Van De Vijver (2006) (Estudo 2) revelaram que existe uma influência do desejo de interação dos recrutadores nas suas preferências de contratação. Os autores analisaram uma amostra de estudantes universitários de ambos os sexos, que avaliou os candidatos com quem poderiam trabalhar diretamente (alto contacto) ou trabalhar num projeto diferente (baixo contacto). Na condição de baixo contacto, os resultados não se revelaram significativos. Por outro lado, na condição de alto contacto os alvos atraentes foram preferencialmente escolhidos. O estudo indicou, ainda, que o grupo de candidatas femininas atraentes recebeu médias de contratação mais baixas (em comparação com o grupo das não atraentes) por parte das participantes femininas na condição de alto contacto. Deste modo, parece que as mulheres tendem a não contratar outras mulheres que percecionam como atraentes, ao contrário dos homens que parecem contratar candidatos altamente atraentes de ambos os sexos. Na condição de alto contacto com os candidatos, os

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

participantes do sexo masculino apresentaram maiores níveis de contratação dos candidatos com alta atratividade física (de ambos os sexos). Por sua vez, participantes do sexo feminino atribuíram médias semelhantes de contratação a candidatos femininos atraentes e não atraentes, sendo que também atribuíram médias semelhantes a candidatos do sexo masculino atraentes e não atraentes, mas bastante superiores às atribuídas a candidatas do mesmo sexo. Assim podemos inferir que, quando os participantes se encontram em cenários de maior contacto com os candidatos, os alvos com alta atratividade física são maioritariamente selecionados. O desejo de interação com os candidatos na relação entre a atratividade física e o nível de contratação foi também encontrado por Agthe (2011), que verificou o efeito mediador do desejo de interação na relação entre a atratividade física e a decisão de contratação numa amostra de estudantes universitários de ambos os sexos. Os indivíduos tendem a criar impressões mais positivas sobre as pessoas atraentes devido a quererem desenvolver laços sociais com os mesmos (Lemay Jr., Clark, & Greenberg, 2010). Neste sentido, considerou-se interessante testar se a componente de interação presente no fenómeno da atração inicial unilateral poderá também afetar as decisões de contratação.

### **Atratividade Física como Pista Heurística no Processamento de Informação**

Tratando-se de uma pista imediatamente disponível e utilizada para julgamento dos outros, a atratividade física poderá ser usada como pista heurística e ter maior impacto quando as pessoas têm os seus recursos limitados (Reinhard & Sporer, 2010). Dado que o processo de R&S é muitas vezes breve e constrangido temporalmente, há a possibilidade de os decisores serem influenciados por tal pista heurística na tomada de decisão (Agthe, 2011).

O modelo heurístico-sistemático distingue o processamento da informação entre sistemático e heurístico (Chaiken, 1980). A via sistemática caracteriza-se por estabelecer deliberadamente relação entre o conteúdo da informação apresentado e a conclusão retirada, tendo atenção aos detalhes e analisando diversas perspetivas sobre o assunto. Na ocorrência de um processamento sistemático, os recetores da mensagem fazem um esforço cognitivo maior no desempenho da tarefa, tentando avaliar os argumentos, mas também a validade da conclusão da mensagem (Chaiken, 1980). Este ocorre maioritariamente quando se trata de tópicos que os recetores considerem pessoalmente importantes e que os seus julgamentos tenham consequências relevantes para os próprios ou para outros (Chaiken, 1980).

Por outro lado, no processamento de informação por via heurística, os recetores da mensagem baseiam-se em pistas (e.g., avaliação da informação por grupos de confiança) ou em regras de decisão mais simples (e.g., crenças que considerem indeliberadamente verídicas),

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral levando a julgamentos mais intuitivos (Johnson, 2005). Nesta abordagem, a fonte da informação (e.g., *experts*) pode influenciar diretamente os recetores a aceitarem a conclusão da mensagem, sem ser feita uma reflexão sobre os argumentos utilizados (ver Trumbo, 2003). Tal como o estatuto do emissor da mensagem, também a atratividade física do mesmo pode levar à ocorrência de um processamento heurístico da informação. Isto poderá ocorrer devido à tendência dos indivíduos em concordar mais com emissores atraentes, conjugado com o facto de o processamento heurístico apresentar um reduzido esforço cognitivo (Chaiken, 1980). A ocorrência de um processamento de informação heurístico no processo de R&S e, consequentemente, nas decisões de contratação, pode ser traduzida em elevados custos para a organização, como a necessidade de repetição do processo por incompatibilização dos candidatos selecionados.

Reinhard e Sporer (2010) analisaram a ocorrência dos processamentos heurístico e sistemático na formação de atitudes em relação a um alvo, a nível do processo de atribuição de credibilidade, em situações onde o conteúdo verbal e pistas sobre a fonte de informação estavam disponíveis (Estudo 1). O conteúdo da informação foi definido pelos autores como informação central e as pistas sobre a fonte de informação como informação periférica. Analisaram então o conteúdo da mensagem (credível vs. falacioso), as pistas sobre a fonte de informação (emissor atraente vs. não atraente) e o envolvimento dos participantes (alto vs. baixo). A tarefa consistia na leitura da transcrição de um diálogo entre a Ana (que procurava alguém a quem alugar o seu apartamento) e a Maria (que procurava um apartamento). O conteúdo da informação foi manipulado através da descrição do apartamento em questão, posto que a mensagem credível era mais consistente e plausível do que a mensagem falaciosa. Na descrição constavam fotografias da Ana e da Maria, sendo a fotografia da Ana utilizada para a manipulação da pista de informação do alvo, através da variação da atratividade física da mesma (atraente vs. não atraente). O envolvimento dos participantes foi manipulado através das instruções escritas: na condição de alto envolvimento, era dito aos participantes que a sua participação no estudo era muito importante para o futuro da pesquisa psicológica; na condição de baixo envolvimento, era dito que o estudo tinha como objetivo recolher dados para uma unidade curricular de métodos de Psicologia. Os resultados da amostra de 120 estudantes revelaram que a Ana foi avaliada como mais credível na condição de alta atratividade física, assim como, também os participantes na condição de alto envolvimento avaliaram a Ana como mais credível. Os participantes na condição de baixo envolvimento não apresentaram diferenças de julgamento do alvo na condição da mensagem credível vs falaciosa. Contudo, consideraram que o alvo atraente foi mais credível do que o alvo não atraente. Os efeitos obtidos pelos autores indicam

que os participantes com alto envolvimento se basearam, tanto no conteúdo da mensagem, como em pistas sobre a fonte de informação, para a formação de julgamentos. Por outro lado, os participantes na condição de baixo envolvimento utilizaram apenas as pistas sobre a fonte de informação para realizar os seus julgamentos. Em suma, quando existe envolvimento na tarefa, os participantes processam a informação de forma mais sistemática, através de informação mais central como a consistência da mensagem.

Jung, Walsh-Childers e Kim (2016) investigaram o efeito da especialização da fonte e a precisão da mensagem na avaliação da credibilidade de um site sobre alimentos integrais. Foram criadas quatro versões do site que variavam na especialização da fonte (Centro de Controlo e Prevenção de Doenças do Reino Unido – alto nível de especialização vs. blog pessoal – baixo nível de especialização) e na precisão da mensagem (alta importância dos alimentos integrais (e.g., dietas) – alta precisão vs. pouca importância dos alimentos integrais – baixa precisão). O nível de conhecimento anterior sobre o tema foi controlado, ou seja, se os participantes conheciam factos sobre alimentos integrais ou não. Foi também controlado o envolvimento no tema, ou seja, o grau de relevância dos alimentos integrais para o participante. Os resultados dos 580 participantes mostraram um efeito principal da precisão da mensagem na credibilidade do site, sem referência ao nível de especialização do mesmo. Concretamente, os participantes que analisaram a mensagem com alta precisão avaliaram o site como mais credível do que os participantes que leram a mensagem de baixa precisão, independentemente de o site ser do Centro de Controlo e Prevenção de Doenças do Reino Unido, ou um blog pessoal. Os participantes com pouco conhecimento sobre o tema, quando expostos à mensagem com baixa precisão, atribuíram maior nível de credibilidade ao site do Centro de Controlo e Prevenção de Doenças do Reino Unido, indicando que a pista heurística da especialização foi a principal fonte utilizada para o julgamento da credibilidade. Por outro lado, no caso dos participantes com alto envolvimento e conhecimento no tema, o site que continha a mensagem com alto nível de precisão, apresentou os maiores níveis de credibilidade. Deste modo, os resultados encontrados reforçam a ideia de que a precisão da mensagem pode levar a um processamento mais sistemático da informação, sendo que o mesmo acontece quando o tema em questão representa um tópico importante e sobre o qual o participante tem conhecimento.

As evidências apresentadas corroboram a influência de pistas heurísticas na ocorrência de um processamento de informação heurístico, assim como a ocorrência de um processamento mais sistemático quando o tema apresenta relevância para o indivíduo. Neste sentido, considera-se justificável a análise da possível ocorrência de um processamento mais heurístico no processo de R&S, devido à pista da atratividade física. Considera-se também importante

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

analisar o modo de processamento de informação que tende a ocorrer em profissionais de R&S, quando estes desenvolvem tarefas semelhantes às realizadas no dia-a-dia (e.g., análise curricular).

Num estudo sobre processamento da informação, Ferran e Watts (2008) apresentaram evidências sobre a possibilidade de a redução da capacidade cognitiva promover a ocorrência de um processamento heurístico da informação. Os autores testaram o efeito da sobrecarga cognitiva em seminários médicos reais, aos quais os participantes assistiam ao vivo ou por videoconferência. Para a manipulação da sobrecarga cognitiva foi aplicada a todos os participantes uma adaptação do Índice de Tarefas de Carga NASA (TLX) (Hart & Staveland, 1988, citados por Ferran & Watts, 2008). Os autores analisaram a influência da qualidade dos argumentos e da agradabilidade da fonte de informação (i.e., formação de impressões sobre o locutor do seminário), na adoção da informação transmitida. Os principais resultados indicaram que dos 143 participantes, o grupo que assistiu por videoconferência apresentou maiores índices de sobrecarga cognitiva do que o grupo que assistiu ao vivo. Os participantes que assistiram por videoconferência indicaram ter sido mais influenciados por pistas heurísticas, como a agradabilidade do locutor, do que pela qualidade dos argumentos apresentados, sendo que, os participantes que assistiram ao vivo reportaram o efeito contrário. A sobrecarga cognitiva aumentou o efeito da agradabilidade do locutor na adoção da informação e diminuiu o efeito da qualidade da informação, o que poderá indicar a ocorrência de um processamento mais heurístico e menos sistemático, devido à redução das capacidades cognitivas.

Em suma, o processamento sistemático tende a ocorrer quando a informação da mensagem é precisa e quando os participantes se encontram motivados para analisar a informação, pois esta será avaliada com maior cuidado e precisão. No entanto, quando o nível de envolvimento do participante no tema ou tarefa é baixo e os indivíduos têm as suas capacidades cognitivas reduzidas, surge a tendência para a ocorrência de processamento heurístico da informação, apoiando-se em pistas como a atratividade física ou especialização da fonte de informação para realizar julgamentos ou tomar decisões. A sobrecarga cognitiva aparenta também contribuir para a ocorrência de um processamento mais heurístico, uma vez que este é ativado por pistas periféricas, como características do alvo (Chaiken, 1980) e permite um processamento mais facilitado quando a capacidade cognitiva disponível é reduzida. No seguimento desta linha argumentativa e das diversas evidências sobre o efeito de pistas heurísticas no modo de processamento da informação, considerou-se relevante avaliar os efeitos da sobrecarga cognitiva a nível do processo de R&S. Nomeadamente, o efeito da sobrecarga cognitiva na relação entre a UIA e a decisão de contratação.

O presente estudo tem como principal objetivo estudar a influência da atratividade física no processo de R&S. Algumas evidências sugerem a ocorrência deste fenômeno (e.g., Agthe, 2011; Kramer, 2007), contudo os investigadores não se têm debruçado sobre o mecanismo que lhe poderá estar subjacente. Considerando que os recrutadores poderão atuar e tomar as suas decisões segundo o interesse e a intenção de interagir com um candidato, devido à sua atratividade física, sugerimos que o efeito da atratividade na decisão de recrutar poderá ser explicado pelo aumento da atração inicial unilateral (Rodrigues & Lopes, 2014). Considerando ainda o facto de os julgamentos e decisões poderem ser afetados por fatores cognitivos como o processamento de informação (Huffcut, Van Iddekinge & Roth, 2011), pretendemos também analisar se este efeito poderá ocorrer sobretudo quando os decisores têm as suas capacidades de processamento de informação limitadas. Devido à complexidade e brevidade do processo de R&S, os decisores poderão ser mais suscetíveis à utilização de pistas heurísticas na tomada de decisão de contratação (Agthe, 2011). Um exemplo seria a atratividade física, que poderá ser usada como pista heurística para a tomada de decisões em situações de fracos recursos cognitivos (Chaiken, 1980; Ferran & Watts, 2008; Reinhard & Sporer, 2010). Para testar os efeitos do processamento de informação, foi aplicada uma tarefa de sobrecarga cognitiva com o objetivo de atuar como elemento distrator e influenciar a decisão de contratação. Verificando-se um aumento dos níveis de contratação entre participantes que realizaram esta tarefa, tal poderá ser indicador da ocorrência de um processamento de informação heurístico (uso da atratividade física como pista heurística), ao invés de sistemático.

Para tal foram definidas as seguintes hipóteses de estudo:

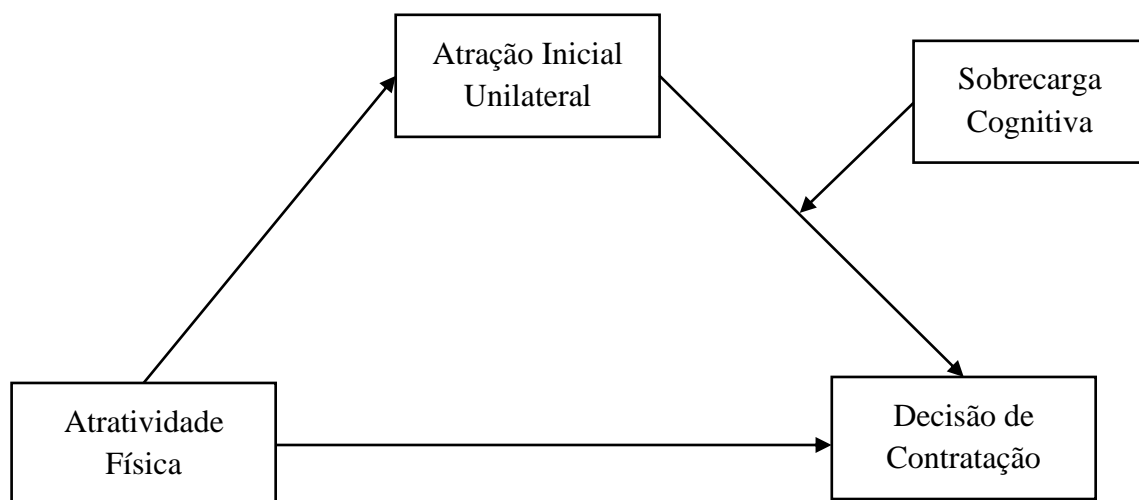
H<sub>1</sub>: Esperamos um efeito principal da atratividade física na decisão de contratação. Concretamente, mantendo toda a outra informação equiparada, os candidatos atraentes (vs. neutros) deverão ser alvo de níveis mais elevados de contratação para um determinado cargo.

H<sub>2</sub>: Esperamos que a relação entre a atratividade física e a decisão de contratação seja mediada pela atração inicial unilateral, ou seja, espera-se um aumento da decisão de contratação de candidatos atraentes, quando os níveis de atração inicial unilateral forem superiores.

H<sub>3</sub>: Esperamos um efeito principal da sobrecarga cognitiva na decisão de contratação, ou seja, os participantes na condição de sobrecarga cognitiva (vs. sem) atribuirão níveis mais altos de contratação aos candidatos atraentes.

H<sub>4</sub>: Esperamos um efeito moderador da sobrecarga cognitiva na relação entre a atração inicial unilateral e a decisão de contratação, ou seja, espera-se que na condição de sobrecarga cognitiva, a relação entre a atração inicial unilateral e a decisão de contratação seja mais acentuada.

A pertinência do presente estudo encontra-se na amostra de profissionais em Recursos Humanos utilizada, uma vez que podemos considerar as evidências empíricas sobre atratividade física no processo de R&S com esta amostra relativamente datada (ver Dipboye et al., 1975; Cash et al., 1977; Arvey & Campion, 1982; Marlowe et al., 1996; Chiu & Babcock, 2002; Fritzsche & Brannick, 2002; Kramer, 2007). Neste sentido, considera-se fulcral continuar a investigação nesta área, com o objetivo de avaliar a influência desta característica no processo de R&S, bem como perceber se este fenómeno continua a ocorrer e se os recrutadores estão conscientes do mesmo.



*Figura 1.* Proposta do diagrama conceptual do Modelo 14 PROCESS (Hayes, 2013) da relação entre a Atratividade Física e a Decisão de Contratação, mediada pela Atração Inicial Unilateral e moderada pela Sobrecarga Cognitiva



## Capítulo II. Método

### Participantes e Delineamento

A amostra foi composta por 111 participantes heterossexuais (83 do sexo feminino), com idades compreendidas entre os 21 e os 57 anos ( $M = 30,01$ ,  $DP = 7,3$ ). Todos os participantes eram profissionais de Recursos Humanos, com experiência em funções de RH de, aproximadamente 4,5 anos ( $M = 4,46$  anos,  $DP = 5,1$ ; mínimo = 0,08 anos, máximo = 23 anos). De entre as funções exercidas pelos participantes, a mais recorrente foi técnico ou consultor de RH ( $n = 80$ ), seguido de diretor de RH ( $n = 17$ ), estagiário de RH ( $n = 10$ ) e, por fim, analista de *payroll* ( $n = 4$ ).

É importante ressaltar que a amostra de 111 participantes resultou da eliminação de 13 participantes da amostra inicial ( $N = 124$ ), nomeadamente dois participantes com orientação sexual homossexual (uma vez que a manipulação da atratividade física foi feita através da apresentação de alvos do sexo oposto, i.e., participantes do sexo masculino observavam CVs de candidatos do sexo feminino e vice-versa). Foram também excluídos sete participantes que não apresentavam experiência profissional na área de Recursos Humanos (e.g., "Lojista", "Não exerço", "Desempregado", "Não se aplica, não trabalho", "Estudante" (sem indicação de realização de estágios na área). Por fim, foram eliminados quatro participantes que se apresentavam como outliers na escala de Atração Inicial Unilateral.

Os participantes foram aleatoriamente distribuídos por uma das condições definidas pelo delineamento experimental 2 (Atratividade física: neutro vs. atraente) x 2 (Sobrecarga cognitiva: sem vs. com sobrecarga) entre participantes.

### Materiais

**Tarefa de sobrecarga cognitiva.** A tarefa de sobrecarga cognitiva consistia uma sopa de letras, na qual os participantes teriam que descobrir seis não-palavras (e.g. "santelo") (adaptada de Lopes, Vasiljevic & Oberlé, 2011) no espaço de três minutos e indicar o número de vezes que cada palavra constava na sopa de letras (Anexo A, figura 1). O objetivo da aplicação deste instrumento era o de funcionar como elemento distrator, para analisar a influência da tarefa na decisão de contratação dos participantes (i.e., se os participantes que realizaram a sopa de letras terão maior propensão de contratação).

**Alvos.** Foram selecionados quatro alvos – dois femininos e dois masculinos – que variavam no grau de atratividade – dois atraentes e dois neutros (tabela 1). Os alvos foram

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral escolhidos da Chicago Face Database (Ma, Correl, & Wittenbrink, 2015) e posteriormente integrados nos CVs (Anexo A, figuras 4, 5, 6 e 7).

Os indivíduos selecionados apresentavam características semelhantes à nacionalidade portuguesa, nomeadamente pertencer à etnia caucasiana, cabelo e olhos escuros. Consideraram-se como critérios de exclusão alvos com olhos, cabelos ou pele muito claros. Evitaram-se também indivíduos com utilização visível de adereços (e.g., óculos, brincos, piercings) ou sinais na pele (ver Sunyoung et al., 2015; Luxen & Van De Vijver, 2006).

Após a triagem inicial, as fotografias foram selecionadas com base nas seguintes características: atratividade física, dominância, ameaça e confiança. Foram analisadas três características adicionais (para além da atratividade física) que poderiam ter impacto no julgamento social dos participantes, nomeadamente dominância, ameaça e confiança. Neste sentido, foram selecionados alvos cujos valores médios nos três domínios acima referidos fossem semelhantes, sendo a principal diferença na dimensão da atratividade física (tabela 1). A base de dados original apresenta valores médios normativos para cada uma destas dimensões, numa escala de 7 pontos (1 = *Nada*; 7 = *Extremamente*) (Ma et al., 2015).

*Tabela 1. Critérios de seleção dos alvos*

	Atratividade Física ( <i>M</i> )	Dominância ( <i>M</i> )	Ameaça ( <i>M</i> )	Confiança ( <i>M</i> )
Candidato feminino atraente	4,75	2,24	1,56	3,92
Candidato feminino neutro	3,48	2,31	2,12	2,61
Candidato masculino atraente	4,59	2,82	1,83	3,70
Candidato masculino neutro	3,85	2,81	1,85	3,58

*Nota.* Informação retirada de Ma et al., 2015

**Anúncio de Emprego.** Para a realização do presente estudo foi elaborado um anúncio de emprego para um cargo de consultor júnior de RH (Anexo A). Este tipo de material foi previamente utilizado na literatura (ver Luxen & Van De Vijver, 2006). No entanto, optou-se por adicionar conteúdo sobre a função em questão, devido à familiaridade da amostra com a mesma. Desta forma o anúncio retratado para os efeitos do estudo incluía informação adicional,

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral nomeadamente, os requisitos da função (e.g. grau académico, experiência e competências técnicas requeridas) (ver Kramer, 2007), assim como algumas tarefas a realizar no cargo e ainda questões contratuais (i.e., remuneração, atribuição de subsídios).

**Curriculum Vitae (CVs).** Como resposta ao anúncio foram desenvolvidos quatro CVs fictícios. A manipulação da atratividade física foi realizada através das fotografias dos CVs (ver secção abaixo). Consoante o sexo do participante, foi aleatoriamente apresentado o CV do candidato do sexo oposto.

A informação manteve-se constante nos quatro CVs criados (ver Agthe, 2011; Cash et al., 1977; Kramer, 2007; Sunyoung et al., 2015), eliminando desta forma qualquer enviesamento associado ao tipo de informação que poderia ser mais relevante ou informativa para o anúncio apresentado. Tal como utilizado por Fritzsche & Brannick (2002), os CVs indicam o objetivo pelo qual a pessoa está a candidatar-se ao cargo; informação demográfica sobre o candidato (sexo, idade); percurso académico (grau académico finalizado, unidades curriculares de interesse para o exercício da função); experiência profissional (estágios, cargos e descrição de funções realizadas) e informações adicionais (e.g. realização de voluntariado, trabalhos de verão ou *part-time*) (Anexo A, figuras 4, 5, 6 e 7).

## **Procedimento e Medidas**

Na presente investigação foi realizado um questionário *online* (via *Qualtrics*), tendo sido enviado aos participantes através de uma abordagem informal em redes profissionais online como o LinkedIn (maioritariamente) ou via e-mail.

O questionário tinha início com a autorização de consentimento informado no qual se expressavam as condições de participação de acordo com as Comissões de Ética e Proteção de Dados. Eram então dados a conhecer aos participantes o direito de participar de forma voluntária, e desistir a qualquer momento sendo garantidos o anonimato e confidencialidade. Os participantes foram informados adicionalmente da duração aproximada do questionário (10 minutos) e da utilização dos dados para fins exclusivamente académicos.

Após consentirem em participar (selecionando a opção *Concordo participar*), foi pedido aos participantes que indicassem o seu sexo e idade. A metade dos participantes foi apresentada a manipulação de sobrecarga cognitiva (Lopes et al., 2011), que tinha uma duração de quatro minutos. Quando o tempo terminava, o ecrã mudava automaticamente para a apresentação do anúncio. Para os restantes participantes foi apresentado o anúncio imediatamente após as questões demográficas, não existindo tarefa de sobrecarga cognitiva.

Todos os participantes leram o anúncio de emprego ao qual os candidatos concorreram sem restrição de tempo e de seguida analisaram um CV de um dos candidatos (neutro vs. atraente, apresentados aleatoriamente). Os participantes do sexo masculino analisaram o CV de uma candidata e participantes do sexo feminino analisaram o CV de um candidato.

Após a análise do CV, todos os participantes respondiam às medidas dependentes, sempre pela mesma sequência. Primeiro era-lhes pedido para indicarem em que medida contratariam a pessoa do CV que visualizaram (“Em que medida contrataria esta pessoa?”) numa escala de 7 pontos (1 = *Certamente não contrataria*, 7 = *Certamente contrataria*). Em seguida, era-lhes apresentada a medida de Atração Inicial Unilateral (Rodrigues & Lopes, 2015), composta por cinco itens (e.g., “Se viesse a conhecer esta pessoa iria ter vontade de estar com ela”) e com uma escala de 7 pontos (1 = *Nada*, 7 = *Muito*) ( $\alpha = ,79$ ). Seguidamente foram apresentadas duas questões sobre expectativas de relação profissional (“Se viessem a ser colegas de trabalho, como pensa que seria a sua relação com esta pessoa?”) e se “Gostaria de trabalhar com esta pessoa?”, ambas com escalas de resposta de 7 pontos (1 = *Má*, 7 = *Excelente*; 1 = *Certamente que não*, 7 = *Certamente que sim*, respetivamente). Como verificação da manipulação de atratividade física, foi pedido que indicassem quão atraente consideravam a pessoa do CV (Rodrigues & Lopes, 2015); “Considero esta pessoa: 1 = *Feia*, 7 = *Bonita*; 1 = *Desagradável*, 7 = *Agradável*, 1 = *Antipática*, 7 = *Simpática* e 1 = *Nada atraente*, 7 = *Atraente*” ( $\alpha = ,86$ ).

Para o grupo experimental de carga cognitiva, foram adicionalmente apresentadas questões de verificação da manipulação. Concretamente, foram aplicadas questões para perceber a análise que os participantes fizeram do CV: 1) “Em que medida considerou a análise do CV?” (1 = *Simples*, 7 = *Complicada*; 1 = *Não cansativa*, 7 = *Cansativa*; 1 = *Fácil*, 7 = *Difícil*; 1 = *Não complexa*, 7 = *Complexa*; 1 = *Motivante*, 7 = *Desmotivante*) ( $\alpha = ,89$ ); 2) “Em que medida teve dificuldade em se concentrar na informação apresentada no CV?” (1 = *Nenhuma dificuldade*, 7 = *Muita dificuldade*); 3) “Em que medida se deixou distrair por outros pensamentos durante a análise do CV?”, (1 = *Nada*, 7 = *Muito*); 4) “Em que medida esteve atento aos detalhes da informação apresentada no CV?”, (1 = *Nada atento*, 7 = *Muito atento*); 5) “Como classifica a sua compreensão do CV que acabou de analisar?”, (1 = *O CV era de compreensão difícil*, 7 = *O CV era de compreensão fácil*).

Para terminar, foram colocadas algumas questões demográficas como, grau de escolaridade completo (Ensino Básico; Secundário; Licenciatura; Mestrado; Doutoramento; Outro); área de residência; profissão, descrição de algumas funções que desempenha e há quanto tempo exerce a mesma (pedida indicação em anos e meses); orientação sexual

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral (heterossexual, homossexual, bissexual) e estado civil (solteiro sem relação; solteiro numa relação; casado; união de facto). No caso dos participantes que se encontravam em relações amorosas foi ainda apresentada a escala de Compromisso (Lopes & Rodrigues, 2013) composta por quatro itens (e.g. “Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo”, “Estou comprometido a manter o meu relacionamento com o meu parceiro”), com uma escala de resposta de 7 pontos (1 = *Discordo totalmente*, 7 = *Concordo totalmente*) ( $\alpha = ,96$ ).

[Esta página foi propositadamente em branco]

## Capítulo III. Resultados

### Estatísticas descritivas e correlações

As estatísticas descritivas das principais variáveis dependentes, bem como as suas correlações são apresentadas na Tabela 2. Podemos constatar correlações positivas e significativas entre a percepção de atratividade física e as variáveis atração inicial unilateral, relação profissional e gostar de vir a trabalhar com o candidato, ambos com  $p < ,001$ . A nível da decisão de contratação podemos verificar correlações positivas e significativas com as variáveis relação profissional,  $p < ,005$ , e gostaria de trabalhar com o candidato,  $p < ,001$ . Quanto à atração inicial unilateral os resultados indicam correlações positivas e significativas com a percepção de atratividade física, a relação profissional e gostaria de trabalhar com o candidato, ambos com  $p < ,001$ .

Os resultados mostraram também a ausência de diferenças significativas nos níveis de contratação entre os participantes do sexo masculino e feminino ( $M = 4,71$ ,  $DP = 1,27$  vs.  $M = 4,70$ ,  $DP = 1,28$ , respetivamente),  $t(109) = .012$ ,  $p = ,990$ , assim como dos participantes que se encontravam numa relação amorosa e os que não tinham tal tipo de envolvimento ( $M = 4,64$ ,  $DP = 1,31$  vs.  $M = 4,93$ ,  $DP = 1,14$ , respetivamente),  $t(109) = 1,00$ ,  $p = ,318$ . Neste âmbito também não se verificaram diferenças significativas nas médias de atração inicial unilateral reportadas pelos participantes do sexo masculino e feminino ( $M = 4,23$ ,  $DP = 0,87$  vs.  $M = 4,17$ ,  $DP = 0,89$ , respetivamente),  $t(109) = .307$ ,  $p = ,759$ , nem pelos participantes com e sem relação amorosa ( $M = 4,19$ ,  $DP = 0,79$  vs.  $M = 4,17$ ,  $DP = 1$ , respetivamente),  $t(109) = 1.564$ ,  $p = ,121$ . Similarmente não se verificaram diferenças significativas a nível da atração inicial unilateral entre os participantes com experiência inferior e superior a 3 anos ( $M = 4,19$ ,  $DP = 0,79$  vs.  $M = 4,17$ ,  $DP = 1$ , respetivamente),  $t(109) = .271$ ,  $p = ,787$ . Por sua vez, também não foram encontradas diferenças significativas na avaliação dos candidatos atraentes e não atraentes a nível da atração inicial unilateral ( $M = 4,23$ ,  $DP = 0,98$  vs.  $M = 4,14$ ,  $DP = 0,81$ , respetivamente),  $t(109) = -.524$ ,  $p = ,601$  (tabela 3, Anexo B).

Tabela 2. Estatísticas Descritivas e Matriz de Correlações das variáveis em estudo

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4
1. Atratividade Física	4,23	0,95	1			
2. Decisão Contratação	4,71	1,27	0,13	1		
3. Atração Inicial Unilateral	4,18	0,89	0,38**	0,11	1	
4. Relação Profissional	4,91	0,89	0,33**	0,23*	0,30**	1
5. Gostaria Trabalhar	4,85	0,96	0,41**	0,262**	0,46**	0,74**

\* $p < ,005$ , \*\* $p < ,001$

### Verificação das Manipulações

No que concerne à verificação da manipulação da atratividade física, os candidatos atraentes não foram significativamente considerados mais atraentes do que os candidatos neutros ( $M = 4,29$ ,  $DP = 0,95$  vs.  $M = 4,17$ ,  $DP = 0,95$ , respetivamente),  $t(109) = -0,69$ ,  $p = ,492$ , pelo que a manipulação através da atratividade física não se verificou.

Para verificar a manipulação de sobrecarga cognitiva, foi realizado um teste  $t$  contra o ponto médio da escala (valor 4 numa escala de sete pontos). Os resultados demonstraram diferenças significativas, ( $M = 3,12$ ,  $DP = 1,28$ ),  $t(48) = -4,82$ ,  $p < ,001$ . Contudo, ao contrário do que era esperado, as pessoas indicaram maior (e não menor) facilidade em analisar o CV após terem realizado a tarefa de sobrecarga cognitiva.

### Impacto da Atratividade Física na Decisão de contratação

Para perceber a relação das variáveis em estudo foi realizada uma ANOVA 2 atratividade física (neutro vs. atraente) x 2 sobrecarga cognitiva (com vs. sem sobrecarga), tendo como variável dependente a decisão de contratação, e como co-variáveis a relação profissional e gostaria de trabalhar (ver tabela 2). Os resultados obtidos indicam que a atratividade física não apresentou um efeito principal na decisão de contratação,  $F(1, 111) = 1,65$ ,  $p = ,201$ . Pelo contrário, verifica-se um efeito principal da sobrecarga cognitiva na decisão



Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral de contratação, sendo que os participantes com sobrecarga cognitiva apresentaram níveis de contratação inferiores aos participantes sem sobrecarga cognitiva ( $M = 4,40$ ,  $DP = 1,47$  vs.  $M = 4,95$ ,  $DP = 1,03$ , respetivamente),  $F(1,111) = 5,98$ ,  $p < ,005$ . (tabela 4, Anexo B). Por fim, a diferença de médias de contratação entre candidatos atraentes e neutros também não se revelou significativa ( $M = 4,89$ ,  $DP = 1,22$  vs.  $M = 4,51$ ,  $DP = 1,31$ , respetivamente),  $t(109) = 1,610$ ,  $p = ,110$  (tabela 3, Anexo B).

### **Impacto da Atração Inicial Unilateral na relação entre a Atratividade Física e a Decisão de Contratação**

Para testar a hipótese de que a atração inicial mediaria o efeito da atratividade na decisão de contratação, mas apenas quando as pessoas estão com sobrecarga cognitiva, foi realizado um modelo de mediação moderada com recurso à macro PROCESS (Modelo 14; Hayes, 2015). Dado que os resultados não suportaram a eficácia da manipulação de atratividade, foi usada a variável contínua de perceção de atratividade física como variável preditora (X), a atração inicial foi a variável mediadora (M) e a decisão de contratação foi a variável critério (Y). A condição de sobrecarga cognitiva (codificada como 0 = sem sobrecarga, 1 = com sobrecarga) foi a moderadora da associação entre atração inicial unilateral e a decisão de contratação (V). Uma vez que apresentaram correlações significativas (ver tabela 2), a relação profissional e gostaria de trabalhar com o candidato foram inseridas como co-variáveis no modelo realizado, de forma a testar os seus possíveis efeitos. Os resultados mostraram uma associação positiva entre perceção de atratividade física e atração inicial,  $b = 0.22$ ,  $EP = 0.09$ ,  $p = ,014$ . A atração inicial não teve um efeito na decisão de contratação,  $b = -0.07$ ,  $EP = 0.15$ ,  $p = ,663$ . Contudo, a condição de sobrecarga cognitiva apresentou um efeito significativo na decisão de contratação,  $b = -0.57$ ,  $EP = 0.23$ ,  $p = ,016$ , sendo que a interação entre sobrecarga cognitiva e atração inicial também não se verificou significativa,  $b = 0.42$ ,  $EP = 0.26$ ,  $p = ,119$  (tabela 5, Anexo B). Decompondo esta interação (Modelo 1), verificamos que em nenhum dos grupos de sobrecarga cognitiva (sem vs. com) se verificaram efeitos significativos da atração inicial e a decisão de contratação,  $b = -0.22$ ,  $EP = 0.19$ ,  $p = ,237$ ;  $b = 0.19$ ,  $EP = 0.21$ ,  $p = ,378$ , respetivamente (tabela 6, Anexo B).

No que se refere ao modelo de mediação moderada, o efeito direto da perceção de atratividade física na decisão de contratação não foi significativo,  $b = 0.10$ ,  $EP = 0.14$ ,  $p = ,495$ , da mesma forma que o índice de mediação moderada não o foi,  $b = 0.09$ ,  $EP = 0.09$ , 95% IC [-0.030, 0.325]. Nesta ótica, também as análises de mediação para cada um dos níveis de sobrecarga cognitiva (sem vs. com sobrecarga) não apresentaram efeitos significativos  $b = -$

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

0.05,  $EP = 0.05$ , 95% IC [-0.187, 0.003];  $b = 0.03$ ,  $EP = 0.07$ , 95% IC [-0.081, 0.199], respectivamente (tabela 5, Anexo B).

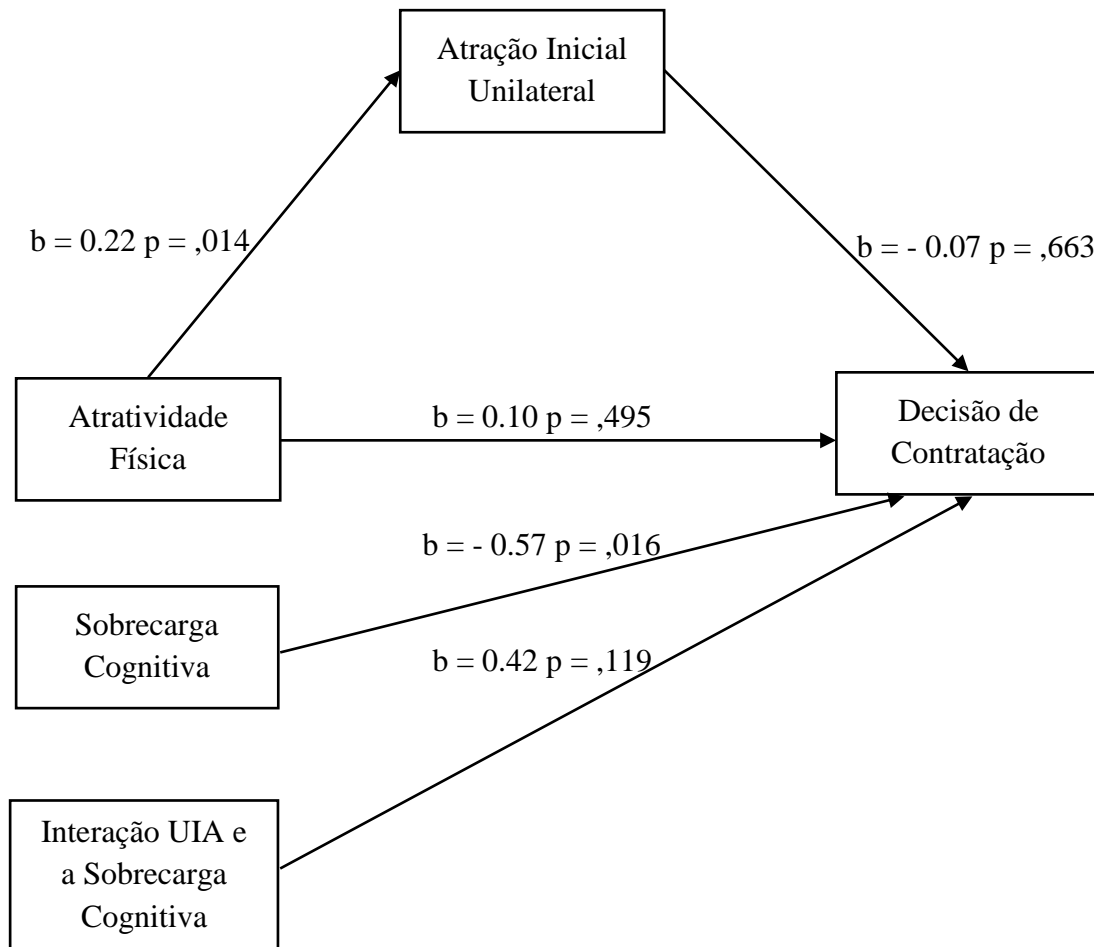


Figura 2. Diagrama estatístico do Modelo 14 PROCESS (Hayes, 2013) para apresentação dos resultados obtidos na mediação moderada proposta

## Capítulo IV. Discussão

A célere evolução tecnológica disseminou-se a nível dos Recursos Humanos, originando o aumento das etapas de pré-seleção de candidatos no processo de R&S e, conseqüentemente, o aumento das decisões a serem tomadas no processo em questão (Agthe, 2011). Tudo isto contribui para uma sobrecarga de informação no processo em questão, que poderá fomentar a utilização de características periféricas, tais como a atratividade física (Lievens, van Dam & Anderson, 2002), na tomada de decisão dos recrutadores. Ainda que os profissionais de R&S não devam ser influenciados pela atratividade física aquando da decisão de contratar ou não um candidato (Shannon & Stark, 2003), algumas evidências empíricas sugerem que o oposto acontece (Watkins & Johnston, 2000).

Nesta perspetiva, a presente investigação teve como objetivo analisar os potenciais efeitos da atratividade física no processo de R&S, especificamente entre os profissionais Recursos Humanos. Os estudos realizados com amostras de profissionais nesta área são escassos (Dipboye et al., 1975; Bernstein et al., 1975; Frieze et al., 1991; Roszell et al., 1989; Olian & Schwab, 1988; Kramer, 2007). Assim, considera-se necessária a realização de estudos que analisem os processos de tomada de decisão destes profissionais, com o objetivo de os consciencializar para a possível influência de outras características inerentes aos candidatos (como a atratividade física), que não as suas qualificações e competências profissionais, na decisão de contratação (Hosoda et al., 2003).

Seguindo esta lógica, a primeira hipótese do presente estudo pretendeu testar o efeito da atratividade física na decisão de contratação. A literatura existente tem revelado que a influência da atratividade física no processo de R&S, se traduz numa preferência de contratação dos candidatos com altos níveis de atratividade física (ver Agthe, 2011; Dipboye et al., 1975; Kramer, 2007; Luxen & Van De Vijver, 2006). No entanto, os resultados obtidos no presente estudo não foram de encontro ao postulado anteriormente, pois os candidatos com níveis de atratividade neutros obtiveram níveis de contratação superiores aos candidatos atraentes. É também necessário aludir ao facto de que a verificação da manipulação da atratividade física não se ter revelado significativa, o que indica que os participantes não pontuaram diferenças significativas entre a atratividade física dos alvos neutros e dos alvos atraentes. Esta é uma das principais limitações da presente investigação que será discutida seguidamente. Uma vez que os resultados encontrados não se revelaram significativos, considerou-se importante tentar perceber o motivo pelo qual não houve diferenças significativas nos níveis de contratação entre candidatos. Seguindo o racional de Hosoda e colaboradores (2003), a ausência de influência da

atratividade física na decisão de contratação poderá ser consequência do cenário hipotético apresentado no estudo, tal como acontece em muitos estudos nesta área (Agthe, 2010; Johnson, 2014). Comumente, os profissionais de Recursos Humanos encontram-se intrinsecamente envolvidos nos processos de R&S que realizam, seja pelo facto de os candidatos selecionados se destinarem à própria empresa ou a empresas clientes. Em ambos os casos é necessário existir retorno da decisão tomada. No contexto aplicado, os participantes não iriam sentir consequências a nível da sua decisão (Fritzsche & Brannick, 2002), pois tratou-se de um cenário alheio a estes. Neste sentido, crê-se que poderá ter ocorrido um distanciamento entre a decisão tomada e as consequências da mesma, originando a semelhança entre médias de contratação dos alvos neutros e atraentes. Assim, no âmbito desta área de investigação deverá ser considerada a manipulação do envolvimento dos participantes na tomada de decisão.

Outro factor que poderá estar associado à ausência de resultados verificada é o facto de, por norma, os recrutadores num processo de R&S avaliarem diversos candidatos que diferem em perfis e, por sua vez, em atratividade física (Olian & Schwab, 1988). Nestas condições, as diferenças entre candidatos, tanto a nível de competências como de características próprias, são mais proeminentes do que quando apenas é avaliado um alvo (como no presente estudo) (Olian & Schwab, 1988; Eagly et al., 1991). O facto de os participantes apenas terem analisado um único candidato poderá ter contribuído para a ausência de diferenças a nível das decisões de contratação. Não tendo um termo de comparação, se os participantes considerassem o candidato adequado para a vaga apresentada, este seria automaticamente selecionado. Neste âmbito, considera-se importante a realização de estudos que apresentem vários candidatos e que se assemelhem a um processo de R&S real.

A atratividade física é uma das características que contribui para a formação de primeiras impressões dos alvos (Derous, Buijsrogge, Roulin & Duyck, 2015; Feingold, 1992; Morrow, 1990). Nesta perspetiva foram encontrados indícios da sua influência no fenómeno denominado atração inicial unilateral (Rodrigues et al., 2017). Este fenómeno é definido como um dos estágios iniciais das relações, caracterizado pelo interesse súbito que um alvo nos desperta, mesmo quando a informação sobre o mesmo é relativamente reduzida (Rodrigues & Lopes, 2014; 2015). Ainda que possa parecer inusitada a utilização desta variável no estudo, os recrutadores (aquando do processo de R&S) tendem a formar as primeiras impressões dos candidatos através dos CVs ou das entrevistas realizadas (Derous et al., 2015). Deste modo, inferem-se outro tipo de características abstratas acerca dos mesmos (Kahneman, 2003) e que poderão ter impacto na decisão de contratação (Ambady, 2000). Para além disto, a literatura sugere evidências de que os recrutadores têm tendência a contratar candidatos com os quais

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

pretendem interagir (Agthe, 2011), sendo o desejo de interação uma das variáveis associada à atração inicial unilateral (Rodrigues & Lopes, 2014; Rodrigues et al., 2017). Nessa perspectiva, foi colocada a hipótese 2, que testou a atração inicial unilateral como mediadora da relação entre a atratividade física e a decisão de contratação, com o objetivo de analisar o possível incremento dos níveis de contratação, através do aumento da atração inicial unilateral sentida. Os resultados obtidos do modelo PROCESS realizado não se revelaram significativos, indicando que a relação entre a atratividade física e a decisão de contratação não é mediada pela atração inicial unilateral. Neste sentido, crê-se que serão necessários mais estudos neste âmbito para confirmar (ou não) se existem efeitos da atração inicial unilateral na decisão de contratação. O processo de R&S tem sido analisado devido à possibilidade de ser influenciado por alguns enviesamentos frequentes na sociedade (Derous et al., 2015) (e.g., *beautiful is good effect*, Dion et al., 1972). A existência destas fontes de enviesamento pode ocorrer devido a fatores cognitivos, como o processamento da informação (Huffcut et al., 2011). Nomeadamente, o facto de os indivíduos possuírem determinadas crenças (e.g., pessoas atraentes são mais competentes), podem traduzir-se na ocorrência de um processamento heurístico da informação, apoiando-se neste facto para a tomada de decisão. Um dos modelos mais utilizados para definir o processamento de informação é o modelo heurístico-sistemático (Chaiken, 1980). Este defende que os indivíduos processam a informação de dois modos, e que podem determinar de forma diferente os julgamentos e atitudes formados. Na ocorrência de um processamento sistemático é realizada uma análise extensiva do atual conteúdo da informação e os julgamentos e decisões são tomados de forma criteriosa. Todavia, ocorrência deste tipo de processamento requer uma maior motivação e capacidade cognitiva por parte dos utilizadores. Em contrapartida, pode ocorrer um método mais básico, o processamento heurístico, que se apoia em regras de julgamento ou heurísticas (e.g., conhecimento de especialistas ou opiniões de senso comum) para a tomada de decisão. Este processamento baseia-se em pistas facilmente disponíveis, ao invés da análise do conteúdo da informação (Chen & Chaiken, 1999). Neste ângulo, foi aplicada na presente investigação uma tarefa com o objetivo de sobrecarregar cognitivamente os participantes e perceber se esta sobrecarga apresentaria efeito na decisão de contratação.

Foi assim testada a hipótese 3, para compreender se os participantes com sobrecarga cognitiva apresentariam níveis de contratação superiores, devido à ocorrência de um processamento de informação heurístico (i.e., baseado em pistas mais disponíveis, como a atratividade física). O facto da manipulação da sobrecarga cognitiva se ter verificado negativa indica que os participantes não sentiram dificuldade em analisar o CV, após a realização da

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

tarifa de sobrecarga. Isto poderá indicar que a sobrecarga cognitiva atuou como facilitador e não distrator, como pressuposto inicialmente. A hipótese postulada foi testada através do modelo PROCESS referido anteriormente, sendo que a sobrecarga cognitiva atuou como moderadora da atração inicial unilateral e a decisão de contratação. Os resultados obtidos revelaram uma associação negativa significativa entre a sobrecarga cognitiva e a decisão de contratação, o que indica níveis de contratação inferiores dos participantes com sobrecarga cognitiva, não confirmando a hipótese 3 postulada. Com base no modelo de processamento de informação heurístico-sistemático (Chaiken, 1980), previa-se que os participantes na condição de sobrecarga cognitiva apresentassem menor facilidade em analisar o CV e, por conseguinte, se baseassem nas pistas heurísticas apresentadas (i.e., atratividade física) para tomar as suas decisões. No entanto, o mesmo não se verificou. Os resultados encontrados poderão estar relacionados com o facto de a análise curricular se tratar de uma tarefa regular para os participantes, dado que se tratava de profissionais em R&S. Segundo Jung e colaboradores (2016), o conhecimento e interesse sobre o tema que está a ser tratado pode inferir a ocorrência de um processamento mais sistemático e não heurístico. Neste sentido, apesar da sobrecarga cognitiva, o conhecimento da tarefa que os participantes do presente estudo possuem pode ter facilitado a análise do CV e, por sua vez, a decisão de contratação.

A hipótese 4 estabelecida pretendia testar se a atração inicial unilateral teria um efeito mediador do efeito da atratividade na decisão de contratação, quando os participantes se encontravam com sobrecarga cognitiva. Os resultados da mediação moderada realizada também não apresentaram efeitos entre a atração inicial unilateral e a decisão de contratação em nenhum dos grupos que constituíam a condição de sobrecarga cognitiva (sem vs. com). Estes resultados poderão espelhar o limitado poder de teste dos dados, devido à dimensão reduzida da amostra recolhida. Apesar disto, podemos considerar que existem indícios de algum tipo de influência da sobrecarga cognitiva no processo de R&S, não sendo possível decifrar quais ou aprofundá-los no presente estudo. Assim, ressalva-se a importância da realização de mais estudos para a análise do processamento da informação no processo de R&S. Com o objetivo de perceber quais os efeitos que poderão emergir da ocorrência de um processamento heurístico ou de um processamento sistemático na tomada de decisão de contratação.

### **Limitações e sugestões de futuras investigações**

As principais limitações do estudo apresentado prendem-se com questões metodológicas que poderão ter influenciado os resultados expostos anteriormente. Primeiramente, acredita-se que o entrave central ao alcance de resultados foi a base de estímulos

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral faciais utilizada (Ma et al., 2015). Os critérios utilizados para a seleção das fotografias dos alvos para incluir nos CVs poderão ter sido algo rigorosos, diminuindo a diferença entre candidatos nas diversas características, inclusive a nível da atratividade física. Uma vez que a diferença de médias da atratividade física entre candidatos era relativamente reduzida desde o início, esta poderá ser a razão pela qual a manipulação da atratividade física não terá funcionado.

Outra limitação encontrada relaciona-se com o tipo de tarefa aplicada para a manipulação da sobrecarga cognitiva e a dificuldade da mesma, uma vez que esta surtiu o efeito oposto ao esperado. A sopa de letras é um desafio universalmente conhecido e que pode não ser considerado estimulante o suficiente para se tornar elemento distrator (mesmo tratando-se de busca de não palavras, o que, potencialmente, tornaria a tarefa mais morosa, difícil e desmotivante). A utilização de tarefas para medição do trabalho cognitivo (e.g., cálculo mental, análise de figuras geométricas, avaliação de transformação espacial) poderá surtir efeitos mais significativos (e.g., ver Ferran & Watts, 2008).

A reduzida amostra recolhida pode também ter influenciado os resultados obtidos, uma vez que foram distribuídos poucos participantes por cada uma das condições experimentais. Considera-se que o poder de teste dos resultados foi afetado devido ao tamanho da amostra recolhida, uma vez que foram encontrados poucos resultados significativos e, assim, não generalizáveis. Principalmente aquando da utilização de condições experimentais, torna-se fulcral a recolha de amostras consideráveis que aumentem o poder estatístico dos testes realizados, e que permitam a generalização dos resultados.

O processo de seleção utilizado não corresponde exatamente ao utilizado nas organizações, mais concretamente: apenas foi utilizada análise curricular (análise de CVs); somente foi avaliado um candidato e por um único recrutador. Tradicionalmente, os recrutadores analisam diversos CVs de diferentes candidatos e as decisões são tomadas em equipa ou, pelo menos, discutidas e analisadas com um par. Ainda, o processo de R&S não deve ser concluído sem a realização de, pelo menos, uma entrevista presencial (Levashina, Hartwell, Morgeson, & Campion, 2014) com um ou mais candidatos, sendo que apenas depois é tomada a decisão final.

Para colmatar as limitações encontradas sugerimos a realização de estudos em que as fotografias dos candidatos sejam retiradas de bases de dados da nacionalidade do país em questão, nas quais existam diferenças de médias de atratividade física acentuadas. As fotografias selecionadas deverão ser previamente avaliadas por júris para garantir a validade das mesmas (Agthe, 2011; Hosoda et al., 2003). Seria também importante seguir todos os procedimentos do processo de R&S, para aumentar a viabilidade dos resultados. A utilização

de amostras de profissionais em RH mantém-se relevante, uma vez que é necessário alertar os mesmos para a influência de características periféricas dos candidatos na tomada de decisão. No entanto, também deveria ser considerada a aplicação destes estudos a estudantes de áreas direcionadas para os Recursos Humanos (e.g., Gestão de Recursos Humanos, Psicologia Social e das Organizações, Sociologia), pois poderão retratar os futuros recrutadores. Estes participantes caracterizam-se também pela possibilidade de recolher amostras maiores, que se poderão traduzir em resultados mais concisos e, por sua vez, generalizáveis. Outro fator que deveria ser controlado nos estudos desta natureza é a descrição da vaga a que o candidato está a concorrer. Isto porque existem bastantes evidências sobre o tipo de informação utilizada nos CVs, no entanto, as descrições das vagas são bastante breves (ver Kramer, 2007; Luxen & Van De Vijver, 2006), sendo que este tipo de materiais poderá ser um fator de influência nas decisões de contratação (e.g., tipos de cargo, tipos de funções).



## Conclusão

O desenvolvimento organizacional tem acompanhado as grandes mudanças tecnológicas e sociais que têm ocorrido, o que originou alterações no processo de R&S (Lievens et al., 2002). Com a exigência e diversidade do mercado de trabalho a aumentar, surge a necessidade de tomar decisões corretas, devido ao impacto económico, social e individual que as mesmas têm (Agthe, 2011). Urge assim a necessidade de responder à questão: encontramos, atualmente, a caminhar para um processo de R&S livre de enviesamentos?

O presente estudo teve como objetivo perceber se a atratividade física continua a ter efeito na tomada de decisão no processo de R&S (ver Marlowe et al., 1996; Chiu & Babcock, 2002; Kramer, 2007; Agthe, 2010) e se esta relação poderia ser influenciada pelo fenómeno da atração inicial unilateral. Para tal foi desenvolvido um questionário online que contou com a colaboração de 111 participantes, sendo a maioria profissionais em Recursos Humanos. Os resultados obtidos não se revelaram significativos e não confirmaram as hipóteses postuladas. Todavia, a generalidade dos estudos sobre a atratividade física no processo de R&S tiveram lugar nas décadas de 70 e 80 (Hosoda et al., 2003), tornando-se importante a continuação da investigação nesta área, de forma a caracterizar a mesma ao longo do tempo.

A pertinência do estudo realizado prende-se com a amostra recolhida, pois apresenta maioritariamente profissionais de Recursos Humanos, sendo que apenas alguns participantes são estudantes da área de atuação dos Recursos Humanos (e.g., Gestão de Recursos Humanos e Psicologia Social e das Organizações) e que contam já com algum tipo de experiência na área (e.g., estágios). Apesar dos resultados obtidos não se terem revelado significativos, o facto de a atratividade física não ter apresentado efeitos na decisão de contratação poderá indicar-nos uma evolução dos critérios de seleção dos candidatos, assim como uma maior cautela por parte dos recrutadores. Não sendo possível generalizar os dados encontrados, estes podem ser considerados prova da necessidade de continuar a investigar nesta área, com o objetivo de confirmar (ou não) a regressão do efeito da alta atratividade física na decisão de contratação.

Apesar de um cenário possivelmente animador no âmbito do processo de R&S, mais estudos nesta área são necessários, com o objetivo de avaliarem não só características do candidato que possam influenciar o processo, mas também características relacionadas com o próprio processo de R&S, como o tipo de descrição de vagas utilizado nos estudos e os os procedimentos a analisar (e.g., análise curricular, entrevista).

A utilização de tarefas de sobrecarga cognitiva em estudos nesta área permite recolher informação sobre a utilização de pistas heurísticas nas tomadas de decisão. Assim como, perceber quais os possíveis fatores que poderão despoletar um processamento mais sistemático da informação por parte dos recrutadores, verificado, por exemplo, através da derrogação de certos tipos de comportamentos devido à consciência de estigmas (e.g., atratividade física ou raça) (De Deros et al., 2015; De Deros et al., 2012). A análise do processamento de informação que ocorre aquando deste processo permite prevenir a ocorrência do processamento mais heurístico, tentando despoletar a ocorrência de um processamento sistemático aquando da análise de CVs ou em entrevistas de emprego.

## Bibliografia

- Agthe, M., Spörrle, M., & Maner, J. K. (2010). Don't hate me because I'm beautiful: Anti-attractiveness bias in organizational evaluation and decision making. *Journal of Experimental Social Psychology, 46*, 1151-1154. doi: 10.1016/j.jesp.2010.05.007
- Agthe, M. (2011). Does being attractive always help? Positive and negative effects of attractiveness on social decision making. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*, 1042–1054. doi: 10.1177/0146167211410355
- Ambady, N., Hallahan, M., & Rosenthal, R. (1995). On judging and being judged accurately in zero-acquaintances situations. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(3), 518-529. doi: 10.1037/0022-3514.69.3.518
- Ambady, N., Bernieri, F. J., & Richeson, J. A. (2000). Toward a histology of social behavior: judgmental accuracy from thin slices of the behavioral stream. *Advances in Experimental Social Psychology, 32*, 201-271. doi: 10.1016/S0065-2601(00)80006-4
- Anderson, S. L., & Adams, G. (2008). The cultural grounding of personal relationship: The importance of attractiveness in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(2), 352–368. doi: 10.1177/0956797610388048
- Arvey, R. D., & Campion, J. E. (1982). The employment interview: a summary and review of recent research. *Personnel Psychology, 35*, 281-322. doi: 10.1111/j.1744-6570.1982.tb02197.x
- Bernstein, V., Hakel, M. D., & Harlan, A. (1975). The college student as interviewer: a threat to generalizability? *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 266-268. doi: 10.1037/h0076544
- Bóo, L. F., Martín A. R., & Urzúa S. (2013). The labor market return to an attractive face: Evidence from a field experiment. *Economic Letters, 118*(1), 170–172. doi: 10.1016/j.econlet.2012.10.016
- Brown, J. D., & Dutton, K. A. (1995). The thrill of victory, the complexity of defeat: Self-esteem and people's emotional reactions to success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 712-722. doi: 10.1016/j.econlet.2012.10.016
- Brunello, G., & Comi, S. (2004). Education and earnings growth: evidence from 11 European countries. *Economics of Education Review, 23*, 75-83. doi: 10.1016/S0272-7757(03)00048-7

- Busetta, G., Fiorillo, F., & Visalli, E. (2013). Searching for a job is a beauty contest. MPRA (Munich Personal RePEc Archive), Munich University Library. Retirado de <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/49392/>
- Cash, T., Gillen, D., & Burns, D. (1977). Sexism and "beautyism" in personnel consultant decision making. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 301-310. doi: 10.1037/0021-9010.62.3.301
- Chen, S., & Chaiken, S. (1999). The heuristic-systematic model in its broader context. In Chaiken, S., & Trope, Y. (Eds.). *Dual-process theories in social psychology* (pp. 73-94). New York: The Guilford Press.
- Chaiken, S. (1980). Heuristic versus systematic information processing and the use of source versus message cues in persuasion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 752-766. doi: 10.1037/0022-3514.39.5.752
- Chiu, R. K., & Babcock, R. D. (2002). The relative importance of facial attractiveness and gender in Hong Kong selection decisions. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 141-155. doi: 10.1080/09585190110092857
- Coetzee, V., Perrett, D. I., & Stephen, I. D. (2009). Facial adiposity: A cue to health?. *Perception*, 38, 1700-1711. doi: 10.1068/p6423
- Currie, T. E., & Little, A. C. (2009). The relative importance of the face and body in judgments of human physical attractiveness. *Evolution and human behavior*, 30(6), 409-416. doi: 10.1016/j.evolhumbehav.2009.06.005
- D'alleo, G. (2011). Skills and representations of the human resources recruiter Psychology students and psychologists in comparison. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 3674-3682. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.04.356
- Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2015). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework on interview bias. *Human Resource Management Review*, 2-22. doi: /10.1016/j.hrmr.2015.09.006
- Derous, E., Ryan, A.M., & Nguyen, H. (2012). Multiple categorization in resume screening: examining effects on hiring discrimination against Arab applicants in field and lab settings. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 544-570. doi: 10.1002/job.769.
- Dickey-Bryant, L., Lautenschlager, G. J., & Mendonza, J. L. (1986). Facial attractiveness and its relation to occupational success. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 16-19. doi: 10.1037/0021-9010.71.1.16
- Dion, 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
- Dipboye, R. L.,

- Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant résumés. *Journal of Applied Psychology, 60*(1), 39-43. doi: 10.1037/h0076352
- Dipboye, R. L., Arvey, R. D., & Terpstra, D. E. (1977). Sex and physical attractiveness of raters and applicants as determinants of resumé evaluations. *Journal of Applied Psychology, 62*(3), 288-294. doi: 10.1037/0021-9010.62.3.288
- Dipboye, R.L., Macan, T.M., & Shahani-Denning, C. (2012). The selection interview from the interviewer and applicant perspectives: Can't have one without the other. In N. Schmitt (Ed.), *The oxford handbook of personnel assessment and selection* (pp. 323–352). New York: Oxford University Press.
- 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), 109-128. doi: 10.1037/0033-2909.110.1.109
- Fehr, B., & Sprecher, S. (2009). Prototype analysis of the concept of passionate love. *Personal Relationships, 16*, 343-364. doi: 10.1111/j.1475-6811.2009.01227.x
- Fassinger, R. E. (2008). Workplace diversity and public policy. Challenges and opportunities for Psychology. *American Psychologist, 63*(4), 252-268. doi: 10.1037/0003-066X.63.4.252
- Feingold, A. (1992). Good-looking people are not what we think. *Psychological Bulletin, 111*(2), 304–341. doi: 10.1037/0033-2909.111.2.304
- Ferran, C., & Watts, S. (2008). Videoconferencing in the field: A heuristic processing model. *Management Science, 54*(9), 1565-1578. doi 10.1287/mnsc.1080.0879
- Fernandes, S. (2013, 19 Julho). Vantagens do Ensino Superior. *Diário de Notícias*, Retrieved from <http://www.dn.pt/> [online]
- French, M. T. (2002). Physical appearance and earnings: Further evidence. *Applied Economics, 34*(5), 569-572. doi: 10.1080/00036840010027568
- Frieze, I. H., Olson J. E., & Russell, J. (1991). Attractiveness and income for men and women in management. *Journal of Applied Social Psychology, 21*(13), 1039-1057. doi: 10.1111/j.1559-1816.1991.tb00458.x
- Fritzsche, A. B., & Brannick, M. T. (2002). The importance of representative design in judgment tasks: The case of resumé screening. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 163-169. doi: 10.1348/09631790260098749

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

- Gordon, M. E., Slade L. A., & Schmitt, N. (1986). The “science of the sophomore” revisited from conjecture to empiricism. *Academy of Management Review*, *11*(1), 191-207. doi: 10.5465/AMR.1986.4282666
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. The Guilford Press: New York.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, *50*(1), 1-22. doi: 10.1080/00273171.2014.962683
- 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*, 360-372. doi: 10.1016/0030-5073(79)90003-5
- Heilman, M. E., & Stopeck, M. H. (1985). Being attractive, advantage or disadvantage? Performance-based evaluations and recommended personnel actions as a function of appearance, sex and job type. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *35*, 202-215. doi: 10.1016/0749-5978(85)90035-4
- Hosoda, M., Stone-Romero, E. F., & Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology*, *56*(2), 431-462. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00157.x
- Huffcut, A. I., Van Iddekinge, C. H., & Roth, P. L. (2011). Understanding applicant behavior in employment interviews: A theoretical model of interviewee performance. *Human Resource Management Review*, *21*, 353-367. doi: 10.1016/j.hrmr.2011.05.003
- Instituto Nacional de Estatística (2016). Anuário Estatístico de Portugal 2015. Retrieved from [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=277187628&PUBLICACOESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=277187628&PUBLICACOESmodo=2)
- Jawahar, I. M., & Mattson, J. (2005). Sexism and beautyism effects in selection as a function of self-monitoring level of decision maker. *Journal of Applied Psychology*, *90*(3), 563-573. doi: 10.1037/0021-9010.90.3.563
- Jones, A. M., & Buckingham, J. T. (2005). Self-esteem as a moderator of the effect of social comparison on women’s body image. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *24*(8), 1164-1187. doi: 10.1521/jscp.2005.24.8.1164
- Johnson, B. B. (2005). Testing and expanding a model of cognitive processing of risk information. *Risk Analysis*, *(25)*3, 632-650. doi: 10.1111/j.1539-6924.2005.00609.x

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

- Johnson, S. K., Podratz, K. E., Dipboye, R. E., & Gibbons, E. (2010). Physical attractiveness biases in ratings of employment suitability: Tracking down the “beauty is beastly effect”. *The Journal of Social Psychology, 150*(3), 301–318.
- Johnson, S. K., Sitzmann, T., & Nguyen, A. T. (2014). Don’t hate me because I’m beautiful: Acknowledging appearance mitigates the “beauty is beastly” effect. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 125*, 184–192. doi: 10.1016/j.obhdp.2014.09.006
- Jung, E. H., Walsh-Childers, K., & Hyang-Sook Kim, H. (2016). Factors influencing the perceived credibility of diet-nutrition information web sites. *Computers in Human Behavior, 58*, 37-47. doi: 10.1016/j.chb.2015.11.044
- Lamm, H., & Wiesmann, U. (1997). Subjective attributes of attraction: How people characterize their liking, their love, and their being in love. *Personal Relationships, 4*, 271-284. doi: 10.1111/j.1475-6811.1997.tb00145.x
- Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M., & Smith, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin, 126*, 390–423. doi: 10.1037//0033-2909.126.3.390
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: narrative and quantitative review of research literature. *Personnel Psychology, 1-53*. doi: 10.1111/peps.12052
- Lemay Jr., E. P., S. Clark, M., & Greenberg, A. (2015). 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
- Lievens, F., van Dam, K., & Anderson, N. (2002). Recent trends and challenges in personnel selection. *Personnel Review, 31*(5), 580-601. doi: 10.1108/00483480210438771
- Lopes, D., Vasiljevic, D., & Oberlé, D. (2011). Validation sociale des opinions et traitement de l’information. Manuscrito não publicado. Paris: Université Paris Nanterre.
- Lorenzo, G. L., Biesanz, J. C., & Human, L. J. (2010). What is beautiful is good and more accurately understood: Physical attractiveness and accuracy in first impressions of personality. *Psychological Science, 21*, 1777–1782. doi: 10.1177/0956797610388048
- Luxen, M. F., & Van De Vijver, F. J. R. (2006). Facial attractiveness, sexual selection, and personnel selection - When evolved preferences matter. *Journal of organizational Behavior, 27*, 241-255. doi: 10.1002/job.357

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

- Kahneman, D. (2003). A perspective on judgment and choice. Mapping bounded rationality. *American Psychologist, 58*(9), 697-720. doi: 10.1037/0003-066X.58.9.697
- Keeling, R. (2006). The Bologna process and the Lisbon research agenda: the European Commission's expanding role in higher education discourse. *European Journal of Education, 41*(2), 203-223. doi: 10.1111/j.1465-3435.2006.00256.x
- Kramer, A. (2007). *The effect of female physical attractiveness when managers rank candidate resumes for a traditional male-oriented manufacturing role* (Dissertação de Doutorado). Capella University, Minneapolis, Estados Unidos da América.
- Kościński, K. (2013). Perception of facial attractiveness from static and dynamic stimuli. *Perception, 42*, 163-175. doi: 10.1068/p7378
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: organizational and personal perspectives. *Vocations and Learning, 2*, 195-215. doi: 10.1007/s12186-009-9024-7
- Ma, D. S., Correll, J., & Wittenbrink, B. (2015). The Chicago face database: A free stimulus set of faces and norming data. *Behavior Research Methods, 47*, 1122-1135. doi: 10.3758/s13428-014-0532-5
- Main, J. C., DeBruine, L. M., Littles, A. C., & Jones, B. C. (2010). Interactions among the effects of head orientation, emotional expression, and physical attractiveness on face preferences. *Perception, 39*, 62-71. doi: 10.1068/p6503
- Marlowe, C. M., Schneider, S. L., & Nelson, C. E. (1996). Gender and attractiveness biases in hiring decisions: Are more experienced managers less biased?. *Journal of Applied Psychology, 81*(1), 11-21. doi: 10.1037/0021-9010.81.1.11
- Morrow, P. C. (1990). Physical attractiveness and selection decision making. *Journal of Management, 16*(1), 45-60. doi: 10.1177/014920639001600104
- Murstein, B. I. (1970). Stimulus-value-role: A theory of marital choice. *Journal of Marriage and the Family, 32*(3), 465-481. doi: 10.2307/350113
- Olian, J. D., & Schwab, D. P. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations. A meta-analysis of experimental studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 41*, 180-195. doi: 10.1016/0749-5978(88)90025-8
- Reinhard, M. A., & Sporer, S. L. (2010). Content versus source cue information as a basis for credibility judgments: the impact of task involvement. *Social Psychology, 41*(2), 93-104. doi: 10.1027/1864-9335/a000014



Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

- Regan, P. C., Kocan, E. R., & Whitlock, T. (1998). Ain't love grand! A prototype analysis of the concept of romantic love. *Journal of Social and Personal Relationships, 15*(3), 411-420. doi: 10.1177/0265407598153006
- Rodrigues, D. & Lopes, D. (2014). Development and validation of the Measure of Initial Attraction (MIA). *International Journal of Social Psychology, 29*, 532-562. doi:10.1080/02134748.2014.981388
- Rodrigues, D. & Lopes, D. (2015). Development and validation of the Measure of Initial Attraction – Short Interest Scale (MIA-I). *Psychology, 28*, 261-269. doi:10.1590/1678-7153.201528206261
- Rodrigues, D., Lopes, D., Alexopoulos, T., & Goldenberg., L. (2017). A new look at online attraction: Unilateral initial attraction and the pivotal role of perceived similarity. *Computers in Human Behavior, 74*, 16-25. doi: 10.1016/j.chb.2017.04.009
- Roszell, P., Kennedy D., & Grabb, E. (1989). Physical attractiveness and income attainment among Canadians. *The Journal of Psychology, 123*(6), 547-559. doi: 10.1080/00223980.1989.10543009
- Rule, N., & Ambady, N. (2010). First impressions of the face: Predicting success. *Social and Personality Psychology Compass, 4*, 506–516. doi:10.1111/j.1751-9004.2010.00282.x
- Santos, P. J., & Maia, J. (2003). Análise factorial confirmatória e validação preliminar de uma versão portuguesa da escala de auto-estima de Rosenberg. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática, 2*, 253-268.
- Schaper, N. (2004). Theoretical substantiation of human resource management from the perspective of work and organisational psychology. *Management Revue, 15*(2), 192-200.
- Shannon, M. L., & Stark, C. P. (2003). The influence of physical appearance on personnel selection. *Social Behavior and Personality, 31*(6), 613-624. doi: 10.2224/sbp.2003.31.6.613
- Sinha, V., & Thaly, P. (2013). A review on changing trend of recruitment practice to enhance the quality of hiring in global organizations. *Management, 18*(2), 141-156. doi: 0000-0002-4195-2257
- Stone, E. F., Stone, D. L., & Dipboye, R. L. (1992). Stigmas in organizations: Race, handicaps, and physical unattractiveness. In Kelley, K. (Ed.), *Issues, theory, and research in industrial and organizational psychology* (pp. 385-457). Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166411508626084>

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

- Sunyoung, L., Pitesa, M., Pillutla, M., & Stefan, T. (2015). When beauty helps and when it hurts: An organizational context model of attractiveness discrimination in selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *128*, 15–28. doi: 10.1016/j.obhdp.2015.02.003
- Tartaglia, S., & Rollero, C. (2015). The effects of attractiveness and status on personality evaluation. *Europe's Journal of Psychology*, *11*(4), 11-27. doi: 10.5964/ejop.v11i4.896
- Trumbo, C. W., & McComas, K. A. (2003). The Function of Credibility in Information Processing for Risk Perception. *Risk Analysis*, *23*(2), 343-353. doi: 0272-4332/03/1200-0343
- University of Chicago (2015). Chicago Face Database. Retrieved from <http://faculty.chicagobooth.edu/bernd.wittenbrink/cfd/download/download.html>
- Walster, E., Aronson, V., & Abrahams, D. (1966). Importance of physical attractiveness in dating behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *4*(5), 508-516. doi: 10.1037/h0021188
- Watkins, L. M., & Johnston, L. (2000). Screening Job Applicants: The Impact of Physical Attractiveness and Application Quality. *International Journal of Selection and Assessment*, *8*(2), 76-84. doi: 10.1111/1468-2389.00135

## Anexos

### Anexo A. Materiais

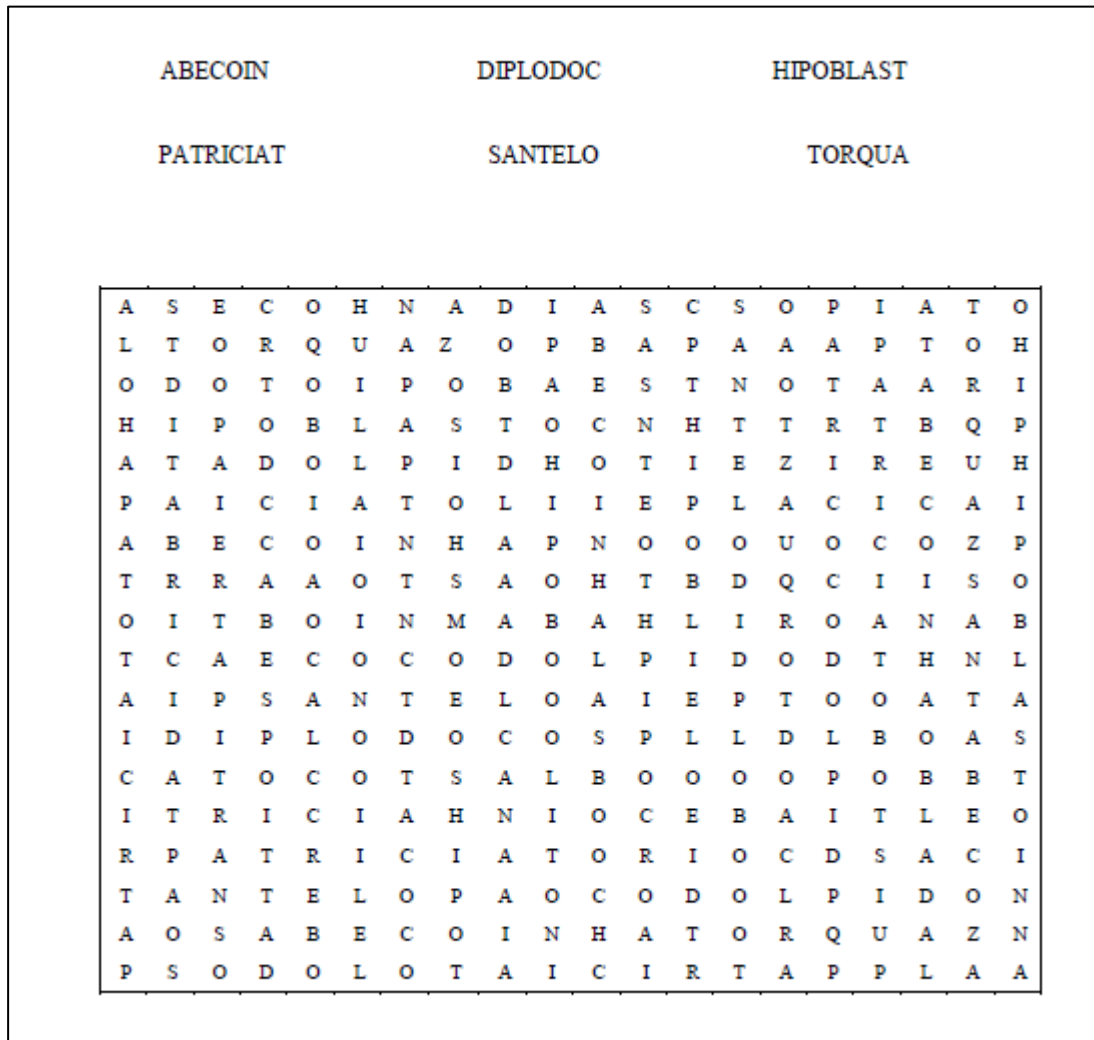


Figura 3. Tarefa de sobrecarga cognitiva (sopa de letras com 6 não palavras) (Lopes et al., 2011)

Atratividade física no processo de Recrutamento & Seleção: Papel da atração inicial unilateral

**Anúncio apresentado aos participantes (ao qual os alvos se estavam a candidatar)**

**Área/Função:** Consultor de Recursos Humanos júnior (M/F)

**Habilitações:** Licenciatura/Mestrado em Gestão de Recursos Humanos; Psicologia Organizacional; Gestão.

**Descrição da Função:**

Conceção e implementação de projetos de Avaliação de Competências; execução de processo de Avaliação de Desempenho; gestão de planos de Formação; planeamento e execução de processos de Recrutamento e Seleção; aquisição de novos clientes e acompanhamento da relação comercial (como, disponibilidade para o cliente, tratamento de dados, execução de relatórios).

**Requisitos da oferta:**

Habilitações em Recursos Humanos, Psicologia Organizacional, Gestão. Experiência (no mínimo 6 meses) em áreas de Recursos Humanos como Consultoria, Formação e Desenvolvimento. Competências requeridas: apetência pela área comercial, autonomia, proatividade, orientação para resultados, disponibilidade para deslocações (carta de condução B1; veículo próprio); bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

**Oferta:**

Remuneração mínima de 700€; subsídio de transporte e alimentação; despesas de alojamento em horas de expediente; progressão de carreira nos quadros da empresa.

Nº de vagas: 1


<p><b>Filipa M.</b></p>	
<p>Localidade: Lisboa                  Data de Nascimento: 05/05/1988 (29 anos)                  Contacto: [REDACTED]                  Email: [REDACTED]                  Nacionalidade: Portuguesa</p>	
<p><b>OBJETIVO</b></p>	
<p>Procuo uma nova oportunidade profissional, que seja desafiante e onde consiga aplicar as competências que tenho adquirido ao longo da minha experiência. Assim como, permita a aprendizagem de novos conhecimentos. Tenho disponibilidade para deslocação para o estrangeiro.</p>	
<p><b>COMPETÊNCIAS</b></p>	
<p><b>Idiomas</b></p>	<p><b>Informáticas</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglês (Nível intermédio – B1)</li> <li>- Espanhol (Nível básico – A2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Office (na óptica do utilizador)</li> <li>- SPSS (utilização académica)</li> <li>- SAP (na óptica do utilizador)</li> </ul>
<p><b>EDUCAÇÃO</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Mestrado em Psicologia Social e das Organizações</b> (2009-2011)                      Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (Média: 16/20 valores)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Unidades curriculares relevantes:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicologia de Recursos Humanos (17/20)</li> <li>- Diagnóstico e Intervenção Social e Organizacional (14/20)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos</b> (2006-2009)                      ISEG, Universidade de Lisboa (Média: 15/20 valores)</li> <li>⊕ <b>Ensino Secundário – Curso Científico-Humanístico de Ciências e Tecnologias</b> 2003-2006                      Escola Secundária Rainha D. Leonor, Lisboa (Média: 17/20 valores)</li> </ul>	
<p><b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Consultora júnior de Recursos Humanos</b> Jan 2014 – Presente                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Controlo e supervisão das áreas de recrutamento de profissionais e posterior acompanhamento do seu desempenho no cliente; Seleção, formação e gestão da equipa de trabalho.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Departamento de Recursos Humanos</b> Jun 2012 – Set 2013                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Permanência na mesma empresa que o estágio profissional. Elaboração do mapa anual de férias; Gestão de férias; Introdução e actualização dados dos colaboradores no software SAP; Realização da Comunicação Interna; Gestão de estágios e manutenção de acordos com as entidades (ex., IEFEP); Coordenação do processamento salarial.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Estágio Profissional Departamento de Recursos Humanos</b> Set 2011 – Jun 2012                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recrutamento &amp; Seleção (triagem curricular, entrevistas telefónicas (aprox. 50) e presenciais (aprox. 15); Elaboração de Descritivos de Funções; Planeamento e logística da formação.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Estágio Curricular Departamento de Recursos Humanos</b> Jan - Mar 2011                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desenvolvimento de actividades nas áreas de análise e descrição de funções, recrutamento e selecção e planeamento da formação.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Academia Olá</b> Jun/Jul/Ago 2003-2006                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Permanência em pontos de venda de gelados</li> <li>○ Desenvolvimento de competências linguísticas (Inglês e Espanhol), venda ao público e resolução de conflitos.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>OUTRAS INFORMAÇÕES</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Voluntária Banco Alimentar Contra a Fome</b> 2009-Presente                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recolha de alimentos em estabelecimentos comerciais; Separação e organização dos alimentos recolhidos na sede do Banco Alimentar Contra a Fome; Distribuição de alimentos recolhidos a famílias/associações.</li> </ul> </li> </ul>	
<p>Actualizado Janeiro 2017</p>	

Figura 4. CV apresentado para manipulação da atratividade física da candidata feminina atraente


<p><b>Joana P.</b></p>	
<p>Localidade: Lisboa                  Data de Nascimento: 05/05/1988 (29 anos)                  Contacto: [Redacted]                  Email: [Redacted]                  Nacionalidade: Portuguesa</p>	
<p><b>OBJETIVO</b></p>	
<p>Procuo uma nova oportunidade profissional, que seja desafiante e onde consiga aplicar as competências que tenho adquirido ao longo da minha experiência. Assim como, permita a aprendizagem de novos conhecimentos. Tenho disponibilidade para deslocação para o estrangeiro.</p>	
<p><b>COMPETÊNCIAS</b></p>	
<p><b>Idiomas</b></p>	<p><b>Informáticas</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglês (Nível intermédio – B1)</li> <li>- Espanhol (Nível básico – A2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Office (na óptica do utilizador)</li> <li>- SPSS (utilização académica)</li> <li>- SAP (na óptica do utilizador)</li> </ul>
<p><b>EDUCAÇÃO</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Mestrado em Psicologia Social e das Organizações</b> (2009-2011)                      Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (Média: 16/20 valores)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Unidades curriculares relevantes:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicologia de Recursos Humanos (17/20)</li> <li>- Diagnóstico e Intervenção Social e Organizacional (14/20)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos</b> (2006-2009)                      ISEG, Universidade de Lisboa (Média: 15/20 valores)</li> <li>⊕ <b>Ensino Secundário – Curso Científico-Humanístico de Ciências e Tecnologias</b> 2003-2006                      Escola Secundária Rainha D. Leonor, Lisboa (Média: 17/20 valores)</li> </ul>	
<p><b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Consultora júnior de Recursos Humanos</b> Jan 2014 – Presente                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Controlo e supervisão das áreas de recrutamento de profissionais e posterior acompanhamento do seu desempenho no cliente; Seleção, formação e gestão da equipa de trabalho.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Departamento de Recursos Humanos</b> Jun 2012 – Set 2013                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Permanência na mesma empresa que o estágio profissional. Elaboração do mapa anual de férias; Gestão de férias; Introdução e actualização dados dos colaboradores no software SAP; Realização da Comunicação Interna; Gestão de estágios e manutenção de acordos com as entidades (ex., IEFP); Coordenação do processamento salarial.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Estágio Profissional Departamento de Recursos Humanos</b> Set 2011 – Jun 2012                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recrutamento &amp; Seleção (triagem curricular, entrevistas telefónicas (aprox. 50) e presenciais (aprox. 15); Elaboração de Descritivos de Funções; Planeamento e logística da formação.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Estágio Curricular Departamento de Recursos Humanos</b> Jan - Mar 2011                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desenvolvimento de actividades nas áreas de análise e descrição de funções, recrutamento e selecção e planeamento da formação.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Academia Olá</b> Jun/Jul/Ago 2003-2006                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Permanência em pontos de venda de gelados</li> <li>○ Desenvolvimento de competências linguísticas (Inglês e Espanhol), venda ao público e resolução de conflitos.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>OUTRAS INFORMAÇÕES</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Voluntária Banco Alimentar Contra a Fome</b> 2009-Presente                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recolha de alimentos em estabelecimentos comerciais; Separação e organização dos alimentos recolhidos na sede do Banco Alimentar Contra a Fome; Distribuição de alimentos recolhidos a famílias/associações.</li> </ul> </li> </ul>	
<p>Actualizado Janeiro 2017</p>	

Figura 5. CV apresentado para manipulação da atratividade física da candidata feminina neutra






<p><b>Ricardo L.</b>                  Localidade: Lisboa                  Data de Nascimento: 05/05/1988 (29 anos)                  Contacto:                   Email:                   Nacionalidade: Portuguesa</p>											
<p><b>OBJETIVO</b></p> <hr/> <p>Procuo uma nova oportunidade profissional, que seja desafiante e onde consiga aplicar as competências que tenho adquirido ao longo da minha experiência. Assim como, permita a aprendizagem de novos conhecimentos. Tenho disponibilidade para deslocação para o estrangeiro.</p>											
<p><b>COMPETÊNCIAS</b></p> <hr/> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Idiomas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglês (Nível intermédio – B1)</li> <li>- Espanhol (Nível básico – A2)</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Informáticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Office (na óptica do utilizador)</li> <li>- SPSS (utilização académica)</li> <li>- SAP (na óptica do utilizador)</li> </ul> </td> </tr> </table>		<p><b>Idiomas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglês (Nível intermédio – B1)</li> <li>- Espanhol (Nível básico – A2)</li> </ul>	<p><b>Informáticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Office (na óptica do utilizador)</li> <li>- SPSS (utilização académica)</li> <li>- SAP (na óptica do utilizador)</li> </ul>								
<p><b>Idiomas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglês (Nível intermédio – B1)</li> <li>- Espanhol (Nível básico – A2)</li> </ul>	<p><b>Informáticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Office (na óptica do utilizador)</li> <li>- SPSS (utilização académica)</li> <li>- SAP (na óptica do utilizador)</li> </ul>										
<p><b>EDUCAÇÃO</b></p> <hr/> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 70%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Mestrado em Psicologia Social e das Organizações</b>                      Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa                      o Unidades curriculares relevantes:                        - Psicologia de Recursos Humanos (17/20)                        - Diagnóstico e Intervenção Social e Organizacional (14/20)</li> </ul> </td> <td style="width: 30%; text-align: right; vertical-align: top;"> <p>(2009-2011) (Média: 16/20 valores)</p> </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos</b>                      ISEG, Universidade de Lisboa</li> </ul> </td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;"> <p>(2006-2009) (Média: 15/20 valores)</p> </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Ensino Secundário – Curso Científico-Humanístico de Ciências e Tecnologias</b>                      Escola Secundária Rainha D. Leonor, Lisboa</li> </ul> </td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;"> <p>2003-2006 (Média: 17/20 valores)</p> </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Mestrado em Psicologia Social e das Organizações</b>                      Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa                      o Unidades curriculares relevantes:                        - Psicologia de Recursos Humanos (17/20)                        - Diagnóstico e Intervenção Social e Organizacional (14/20)</li> </ul>	<p>(2009-2011) (Média: 16/20 valores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos</b>                      ISEG, Universidade de Lisboa</li> </ul>	<p>(2006-2009) (Média: 15/20 valores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Ensino Secundário – Curso Científico-Humanístico de Ciências e Tecnologias</b>                      Escola Secundária Rainha D. Leonor, Lisboa</li> </ul>	<p>2003-2006 (Média: 17/20 valores)</p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Mestrado em Psicologia Social e das Organizações</b>                      Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa                      o Unidades curriculares relevantes:                        - Psicologia de Recursos Humanos (17/20)                        - Diagnóstico e Intervenção Social e Organizacional (14/20)</li> </ul>	<p>(2009-2011) (Média: 16/20 valores)</p>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos</b>                      ISEG, Universidade de Lisboa</li> </ul>	<p>(2006-2009) (Média: 15/20 valores)</p>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Ensino Secundário – Curso Científico-Humanístico de Ciências e Tecnologias</b>                      Escola Secundária Rainha D. Leonor, Lisboa</li> </ul>	<p>2003-2006 (Média: 17/20 valores)</p>										
<p><b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b></p> <hr/> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 70%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Consultor júnior de Recursos Humanos</b>                      o Controlo e supervisão das áreas de recrutamento de profissionais e posterior acompanhamento do seu desempenho no cliente; Selecção, formação e gestão da equipa de trabalho.</li> </ul> </td> <td style="width: 30%; text-align: right; vertical-align: top;"> <p>Jan 2014 – Presente</p> </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Permanência na mesma empresa que o estágio profissional. Elaboração do mapa anual de férias; Gestão de férias; Introdução e actualização dados dos colaboradores no software SAP; Realização da Comunicação Interna; Gestão de estágios e manutenção de acordos com as entidades (ex., IEFEP); Coordenação do processamento salarial.</li> </ul> </td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;"> <p>Jun 2012 – Set 2013</p> </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Estágio Profissional Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Recrutamento &amp; Selecção (triagem curricular, entrevistas telefónicas (aprox. 50) e presenciais (aprox. 15); Elaboração de Descritivos de Funções; Planeamento e logística da formação.</li> </ul> </td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;"> <p>Set 2011 – Jun 2012</p> </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Estágio Curricular Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Desenvolvimento de actividades nas áreas de análise e descrição de funções, recrutamento e selecção e planeamento da formação.</li> </ul> </td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;"> <p>Jan - Mar 2011</p> </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Academia Olá</b>                      o Permanência em pontos de venda de gelados                      o Desenvolvimento de competências linguísticas (Inglês e Espanhol), venda ao público e resolução de conflitos.</li> </ul> </td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;"> <p>Jun/Jul/Ago 2003-2006</p> </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Consultor júnior de Recursos Humanos</b>                      o Controlo e supervisão das áreas de recrutamento de profissionais e posterior acompanhamento do seu desempenho no cliente; Selecção, formação e gestão da equipa de trabalho.</li> </ul>	<p>Jan 2014 – Presente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Permanência na mesma empresa que o estágio profissional. Elaboração do mapa anual de férias; Gestão de férias; Introdução e actualização dados dos colaboradores no software SAP; Realização da Comunicação Interna; Gestão de estágios e manutenção de acordos com as entidades (ex., IEFEP); Coordenação do processamento salarial.</li> </ul>	<p>Jun 2012 – Set 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Estágio Profissional Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Recrutamento &amp; Selecção (triagem curricular, entrevistas telefónicas (aprox. 50) e presenciais (aprox. 15); Elaboração de Descritivos de Funções; Planeamento e logística da formação.</li> </ul>	<p>Set 2011 – Jun 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Estágio Curricular Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Desenvolvimento de actividades nas áreas de análise e descrição de funções, recrutamento e selecção e planeamento da formação.</li> </ul>	<p>Jan - Mar 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Academia Olá</b>                      o Permanência em pontos de venda de gelados                      o Desenvolvimento de competências linguísticas (Inglês e Espanhol), venda ao público e resolução de conflitos.</li> </ul>	<p>Jun/Jul/Ago 2003-2006</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Consultor júnior de Recursos Humanos</b>                      o Controlo e supervisão das áreas de recrutamento de profissionais e posterior acompanhamento do seu desempenho no cliente; Selecção, formação e gestão da equipa de trabalho.</li> </ul>	<p>Jan 2014 – Presente</p>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Permanência na mesma empresa que o estágio profissional. Elaboração do mapa anual de férias; Gestão de férias; Introdução e actualização dados dos colaboradores no software SAP; Realização da Comunicação Interna; Gestão de estágios e manutenção de acordos com as entidades (ex., IEFEP); Coordenação do processamento salarial.</li> </ul>	<p>Jun 2012 – Set 2013</p>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Estágio Profissional Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Recrutamento &amp; Selecção (triagem curricular, entrevistas telefónicas (aprox. 50) e presenciais (aprox. 15); Elaboração de Descritivos de Funções; Planeamento e logística da formação.</li> </ul>	<p>Set 2011 – Jun 2012</p>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Estágio Curricular Departamento de Recursos Humanos</b>                      o Desenvolvimento de actividades nas áreas de análise e descrição de funções, recrutamento e selecção e planeamento da formação.</li> </ul>	<p>Jan - Mar 2011</p>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Academia Olá</b>                      o Permanência em pontos de venda de gelados                      o Desenvolvimento de competências linguísticas (Inglês e Espanhol), venda ao público e resolução de conflitos.</li> </ul>	<p>Jun/Jul/Ago 2003-2006</p>										
<p><b>OUTRAS INFORMAÇÕES</b></p> <hr/> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 70%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Voluntário Banco Alimentar Contra a Fome</b>                      o Recolha de alimentos em estabelecimentos comerciais; Separação e organização dos alimentos recolhidos na sede do Banco Alimentar Contra a Fome; Distribuição de alimentos recolhidos a famílias/associações.</li> </ul> </td> <td style="width: 30%; text-align: right; vertical-align: top;"> <p>2009-Presente</p> </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Voluntário Banco Alimentar Contra a Fome</b>                      o Recolha de alimentos em estabelecimentos comerciais; Separação e organização dos alimentos recolhidos na sede do Banco Alimentar Contra a Fome; Distribuição de alimentos recolhidos a famílias/associações.</li> </ul>	<p>2009-Presente</p>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Voluntário Banco Alimentar Contra a Fome</b>                      o Recolha de alimentos em estabelecimentos comerciais; Separação e organização dos alimentos recolhidos na sede do Banco Alimentar Contra a Fome; Distribuição de alimentos recolhidos a famílias/associações.</li> </ul>	<p>2009-Presente</p>										
<p>Actualizado Janeiro 2017</p>											

Figura 6. CV apresentado para manipulação da atratividade física do candidato masculino atraente


<p><b>António G.</b>                  Localidade: Lisboa                  Data de Nascimento: 05/05/1988 (29 anos)                  Contacto: [REDACTED]                  Email: [REDACTED]                  Nacionalidade: Portuguesa</p>			
<p><b>OBJETIVO</b></p> <hr/> <p>Procuo uma nova oportunidade profissional, que seja desafiante e onde consiga aplicar as competências que tenho adquirido ao longo da minha experiência. Assim como, permita a aprendizagem de novos conhecimentos. Tenho disponibilidade para deslocação para o estrangeiro.</p>			
<p><b>COMPETÊNCIAS</b></p> <hr/> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Idiomas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglês (Nível intermédio – B1)</li> <li>- Espanhol (Nível básico – A2)</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Informáticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Office (na óptica do utilizador)</li> <li>- SPSS (utilização académica)</li> <li>- SAP (na óptica do utilizador)</li> </ul> </td> </tr> </table>		<p><b>Idiomas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglês (Nível intermédio – B1)</li> <li>- Espanhol (Nível básico – A2)</li> </ul>	<p><b>Informáticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Office (na óptica do utilizador)</li> <li>- SPSS (utilização académica)</li> <li>- SAP (na óptica do utilizador)</li> </ul>
<p><b>Idiomas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglês (Nível intermédio – B1)</li> <li>- Espanhol (Nível básico – A2)</li> </ul>	<p><b>Informáticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Office (na óptica do utilizador)</li> <li>- SPSS (utilização académica)</li> <li>- SAP (na óptica do utilizador)</li> </ul>		
<p><b>EDUCAÇÃO</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Mestrado em Psicologia Social e das Organizações</b> (2009-2011)                      Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (Média: 16/20 valores)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Unidades curriculares relevantes:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicologia de Recursos Humanos (17/20)</li> <li>- Diagnóstico e Intervenção Social e Organizacional (14/20)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos</b> (2006-2009)                      ISEG, Universidade de Lisboa (Média: 15/20 valores)</li> <li>⊕ <b>Ensino Secundário – Curso Científico-Humanístico de Ciências e Tecnologias</b> 2003-2006                      Escola Secundária Rainha D. Leonor, Lisboa (Média: 17/20 valores)</li> </ul>			
<p><b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Consultor júnior de Recursos Humanos</b> Jan 2014 – Presente                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Controlo e supervisão das áreas de recrutamento de profissionais e posterior acompanhamento do seu desempenho no cliente; Selecção, formação e gestão da equipa de trabalho.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Departamento de Recursos Humanos</b> Jun 2012 – Set 2013                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Permanência na mesma empresa que o estágio profissional. Elaboração do mapa anual de férias; Gestão de férias; Introdução e actualização dados dos colaboradores no software SAP; Realização da Comunicação Interna; Gestão de estágios e manutenção de acordos com as entidades (ex., IEFPP); Coordenação do processamento salarial.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Estágio Profissional Departamento de Recursos Humanos</b> Set 2011 – Jun 2012                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recrutamento &amp; Seleção (triagem curricular, entrevistas telefónicas (aprox. 50) e presenciais (aprox. 15); Elaboração de Descritivos de Funções; Planeamento e logística da formação.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Estágio Curricular Departamento de Recursos Humanos</b> Jan - Mar 2011                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desenvolvimento de actividades nas áreas de análise e descrição de funções, recrutamento e selecção e planeamento da formação.</li> </ul> </li> <li>⊕ <b>Academia Olá</b> Jun/Jul/Ago 2003-2006                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Permanência em pontos de venda de gelados</li> <li>○ Desenvolvimento de competências linguísticas (Inglês e Espanhol), venda ao público e resolução de conflitos.</li> </ul> </li> </ul>			
<p><b>OUTRAS INFORMAÇÕES</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ <b>Voluntário Banco Alimentar Contra a Fome</b> 2009-Presente                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recolha de alimentos em estabelecimentos comerciais; Separação e organização dos alimentos recolhidos na sede do Banco Alimentar Contra a Fome; Distribuição de alimentos recolhidos a famílias/associações.</li> </ul> </li> </ul>			
<p>Actualizado Jan 2017</p>			

Figura 7. CV apresentado para manipulação da atratividade física do candidato masculino neutro



**Anexo B. Tabelas de Resultados**

*Tabela 3. Diferenças de médias da percepção da atratividade física, decisão de contratação e atração inicial unilateral*

	Alvos		Partic. C/ Sobrec.		Partic. S/ Sobrec.		Partic. Femin.		Partic. Mascul.		Partic. C/ Relação		Partic. S/ Relação		Partic. Exper. < 3.anos		Partic. Exper. > 3.anos			
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
Percepção de																				
Atratividade Física	4,29	0,95	4,17	0,95	4,32	0,73	4,16	1,09	4,25	0,98	4,17	0,85	4,12	0,98	4,57	0,72	4,26	0,87	4,19	1,05
Decisão de																				
Contratação	4,51	1,31	4,89	1,22	4,40	1,48	4,95	1,03	4,70	1,28	4,71	1,27	4,64	1,31	4,93	1,14	4,87	1,27	4,53	1,27
Atração																				
Inicial Unilateral	4,23	0,98	4,14	0,81	4,11	0,87	4,24	0,90	4,23	0,87	4,17	0,89	4,11	0,89	4,41	0,87	4,19	0,79	4,17	1,00

Tabela 4. Resultados Modelo ANOVA 2x2 (variável dependente: decisão de contratação)

	df	Média ao Quadrado	<i>F</i>	<i>p</i>
Relação Profissional	1	0,391	0,273	0,602
Gostaria de trabalhar	1	1,2	0,837	0,362
Atratividade Física	1	2,367	1,652	0,201
Sobrecarga Cognitiva	1	8,56	5,976	0,016
Atratividade Física* Sobrecarga Cognitiva	1	0,138	0,096	0,757
Erro	104	1,432		
Total	111			
Total Correto	110			

Tabela 5. Resultados Modelo PROCESS 14 (Atratividade física na decisão de contratação mediada pela atração inicial unilateral com moderação da sobrecarga cognitiva)

Variável Preditora Atração Inicial Unilateral						
	<i>b</i>	<i>EP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	IC Min	IC Max
Constante	-2.4030	.4673	-5.1426	.0000	-3.3293	-1.4767
Percepção de Atratividade Física	.2150	.0856	2.5110	.0135	.0453	.3848
Relação Profissional Gostaria de Trabalhar	-.1007	.1242	-.8105	.4195	-.3470	.1456
	.4102	.1198	3.4242	.0009	.1727	.6477
Variável Preditora Decisão de Contratação						
	<i>b</i>	<i>EP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	IC Min	IC Max
Constante	2.4554	.8217	2.9882	.0035	.8260	4.0849
Atração Inicial Unilateral	-.0666	.1522	-.4375	.6627	-.3685	.2353
Percepção de Atratividade Física	.0952	.1390	.6853	.4947	-.1804	.3709
Sobrecarga Cognitiva	-.5721	.2345	-2.4398	.0164	-1.0370	-.1071
Interação UIA e Sobrecarga Cognit.	.4163	.2649	1.5714	.1191	-.1090	.9417
Relação Profissional Gostaria de Trabalhar	.1253	.1923	.1957	.6404	-.2627	.5134
	.2581	.1980	1.3040	.1951	-.1344	.6507
Efeito direto da atratividade física na decisão de contratação						
	Efeito	<i>EP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	IC Min	IC Max
	.0952	.1390	.6853	.4947	-.1804	.3709
Efeitos indiretos condicionais da atratividade física na decisão de contratação aos valores da moderadora:						
Mediadora	Sobrecarga Cognitiva	Efeito	<i>EP</i>	IC Min	IC Max	
Atração Inicial Unilateral		-.4414	-.0538	.0451	-.1874	.0033
Atração Inicial Unilateral		.5586	.0357	.0689	-.0866	.1961
Índice da Mediação Moderada						
	Índice	<i>EP</i>	IC Min	IC Max		
Atração Inicial Unilateral		.0895	.0854	-.0299	.3250	

Tabela 6. Resultados Modelo PROCESS 1 (Atração inicial unilateral na decisão de contratação moderada pela sobrecarga cognitiva)

Variável Preditora: Decisão de Contratação						
	<i>b</i>	<i>EP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	IC Min	IC Max
Constante	2.7142	.7280	3.7284	.0003	1.2708	4.1576
Sobrecarga Cognitiva	-.5546	.2325	-2.3856	.0188	-1.0156	-.0936
Atração Inicial Unilateral	-.0412	.1473	-.2795	.7804	-.3332	.2508
Interação UIA e Sobrecarga Cognit.	.4075	.2640	1.5439	.1256	-.1159	.9309
Relação Profissional Gostaria de Trabalhar	.1319	.1950	.6766	.5001	-.2547	.5185
	.2811	.1946	1.4443	.1516	-.1048	.6670
Efeito condicional da atração inicial na decisão de contratação aos valores da moderadora						
Sobrecarga Cognitiva	Efeito	<i>EP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	IC Min	IC Max
-.4414	-.2211	.1857	-1.1905	.2365	-.5892	.1471
.5586	.1865	.2108	.8846	.3784	-.2315	.6044