



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Discriminação nos Processos de Recrutamento e Seleção de Candidatos com Tatuagens e Piercings

Ana Filipa Curto Marú

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Sandra Costa, Professora Auxiliar, Iscte - Instituto Universitário de
Lisboa

Outubro, 2023

Departamento de Economia Política

Discriminação nos Processos de Recrutamento e Seleção de Candidatos com Tatuagens e Piercings

Ana Filipa Curto Marú

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Sandra Costa, Professora Auxiliar, Iscte - Instituto Universitário
de Lisboa

Outubro, 2023

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de começar por agradecer à minha orientadora, professora Sandra Costa, pelo apoio e total disponibilidade para me ajudar ao longo do processo de construção da dissertação, mesmo quando ainda estava de licença de maternidade. Agradeço também a paciência nos meus momentos de desmotivação quando as coisas não corriam como esperado.

Agradeço, de igual forma, a todos os professores do Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos, pela partilha de conhecimentos que são e serão uma mais-valia no meu percurso profissional.

Aos meus amigos, Rafael Pestana, Catarina Araújo, Inês Bento, Joana Costa, Carolina Almeida, Catarina Pereira e Filipa Garcia, quero agradecer de forma muito especial, por terem estado sempre lá nos meus momentos de desmotivação, ansiedade e lágrimas. Obrigada por nunca me terem deixado desistir e por acreditarem tanto em mim e nas minhas capacidades.

Por fim, quero agradecer ao meu pai e à minha irmã pela força que me dão, mesmo estando longe de mim. Obrigada pela preocupação, por acreditarem em mim e por terem estado sempre lá nos momentos mais importantes da minha vida.

Resumo

São poucos os estudos que exploram a discriminação no recrutamento de candidatos com tatuagens e piercings, em Portugal. Assim sendo, a presente dissertação tem como objetivo compreender se ter uma tatuagem ou um piercing visível influencia a decisão dos recrutadores na passagem dos candidatos para a fase de entrevista, comparando o setor financeiro (menor interação com o cliente) com o setor dos serviços (maior interação com o cliente). Para tal, foi elaborado um questionário (N=146), que continha um experimento com um cenário fictício em que os participantes se colocaram no papel de recrutadores e analisaram seis perfis fictícios (três para cada setor), um perfil sem tatuagem e piercing, um com uma tatuagem visível e o outro com um piercing visível. Os resultados mostraram que ter arte corporal influencia, negativamente, a decisão dos recrutadores na passagem dos candidatos à fase de entrevista, apenas no setor financeiro.

Palavras-chave: Recrutadores; Entrevista; Discriminação; Arte corporal; Tatuagens e Piercings; Setor Financeiro; Setor dos Serviços.

Códigos JEL: D63; J71; O15

Abstract

There are few studies exploring discrimination in the recruitment of candidates with tattoos and piercings, in Portugal. Therefore, the aim of this dissertation is to understand whether having a visible tattoo or piercing influences recruiters' decisions in moving candidates on to the interview stage, comparing the financial sector (less customer interaction) with the services sector (more customer interaction). To do this, a questionnaire was designed (N=146), which contained an experiment with a fictitious scenario in which the participants put themselves in the role of recruiters and analyzed six fictitious profiles (three for each sector), one profile without a tattoo and piercing, one with a visible tattoo and one with a visible piercing. The results showed that having body art, negatively, influences the recruiters' decision to pass candidates on to the interview stage, only in the financial sector.

Keywords: Recruiters; Interview; Discrimination; Body art; Tattoos and piercings; Financial sector; Services sector.

JEL codes: D63; J71; O15

Índice

Capítulo I.....	4
Introdução.....	4
Capítulo II	7
Revisão da Literatura	7
2.1 Modificação Corporal.....	7
2.2 Perceções acerca de tatuagens e piercings	9
2.2.1 Estereótipos, Preconceito, Discriminação e Estigma	9
2.2.2 Diversidade e Inclusão nas Organizações	14
2.3 Tatuagens e Piercings no local de trabalho.....	15
2.3.1 Perceções acerca de tatuagens e piercings no local de trabalho.....	15
2.3.2 Práticas de recrutamento e seleção.....	16
2.3.3 Setores – Empregos com mais ou menos interação com o cliente	17
Capítulo III.....	21
Definição da Pesquisa Empírica e Análise da Amostra	21
3.1 Metodologia de Investigação	21
3.2 Recolha dos dados – procedimento e amostra	22
3.2.1 Medidas	23
3.3 Estratégia de Análise de Dados.....	23
Capítulo IV.....	24 23
4. Resultados.....	24
Capítulo V	28
5. Discussão.....	28
5.1 Objetivo e Principais Resultados	28
5.2 Implicações práticas.....	31
5.3 Limitações e Investigação Futura	32
5.4 Conclusão	33

Referências Bibliográficas	34
Anexos	38
Perfis dos Candidatos – Setor Financeiro	38
Perfis dos Candidatos – Setor dos Serviços	39
Tabela 1	41
Resultados Hipótese 2	41
Tabelas descritivas	43

Capítulo I

Introdução

“A diversidade é, em grande medida, considerada vital para que as organizações atinjam os seus objetivos.”

(Holvino et al., 2004: 245)

Existem dois aspetos fundamentais quando se fala na perceção dos recrutadores acerca da empregabilidade de pessoas com tatuagens e piercings no contexto da gestão da diversidade cultural: a cultura organizacional que se rege pelos valores e relações interpessoais, e os resultados organizacionais, que se baseiam na imagem e nos objetivos institucionais. Relativamente à cultura, ainda existem organizações com o pensamento de que as tatuagens e os piercings não são adequados a um perfil profissional. No que diz respeito à imagem e aos resultados organizacionais, os discursos assentam na reputação que as organizações podem vir ter ao contratar pessoas com tatuagens e piercings (Barbosa et al., 2016).

Um estudo recente, realizado pelo SAP Insights (2020), acerca da diversidade no local de trabalho, mostra que as empresas com maior diversidade étnica e cultural foram 36% mais lucrativas. Relativamente ao recrutamento e retenção de colaboradores, 76% dos candidatos a um emprego afirmam que a diversidade é um fator importante na avaliação das empresas para se candidatarem. No que diz respeito à satisfação e desempenho no trabalho, quando os colaboradores sentem uma sensação de pertencer ao trabalho, existe um aumento de 56% no desempenho.

“Os efeitos (negativos) globais das tatuagens parecem estar a diminuir, muito possivelmente ao ponto de se tornarem uma característica normal e até mesmo comum do local de trabalho.”

(French et al., 2019: 979)

Num inquérito realizado no Estados Unidos, Mironski e Rao (2019) afirmam que 29% dos inquiridos tinha pelo menos uma tatuagem, e 47% dos inquiridos entre os 18 e 35 anos eram tatuados. No seu estudo, os autores mostram que a maioria dos inquiridos (71%) afirmam que não vêm pessoas com tatuagens e piercings como diferentes das

outras pessoas. No entanto, 21% vê estas pessoas de forma negativa, e apenas 8% de forma positiva.

Relativamente à arte corporal no local de trabalho, 30% dos inquiridos achou verdadeira a seguinte afirmação “Tatuagens e Piercings parecem anormais ou pouco profissionais num ambiente de trabalho”. Quando é questionado se se sentiriam desconfortáveis ao receber um serviço de alguém com tatuagens visíveis, 12% afirma que sim. Mais de metade dos inquiridos (54%) considera que por razões profissionais, as pessoas devem escolher o local onde fazer as tatuagens. Posteriormente, os inquiridos foram colocados no papel de clientes servidos por empregados com arte corporal. Assim sendo, 11% consideraram que um médico tatuado os deixaria desconfortáveis, 44% afirmaram que isso dependeria da tatuagem e do local onde está colocada. Apesar da aceitabilidade geral da arte corporal no local de trabalho, 51% dos inquiridos consideraram que, principalmente nos empregos com maior contacto com os clientes, as tatuagens só devem ser aceites se puderem ser totalmente cobertas.

Porque é que interessa estudar este tema? Acima de tudo porque existem inúmeras vantagens em ter uma organização livre de preconceitos:

Em primeiro lugar, organizações livres de preconceitos têm a vantagem de atrair e reter os melhores talentos, e as capacidades das minorias oferecem um tipo de mão-de-obra mais amplo. Em segundo lugar, porque estão mais capacitadas para servir clientes diversificados, num mercado cada vez mais globalizado. Em terceiro lugar, porque têm maior capacidade de resolução de problemas, mais perspetivas e interpretações, gerando uma maior sinergia entre as equipas (Silva et al., 2020). Em quarto lugar, porque têm mais facilidade em adaptar-se a mudanças. E por último, porque empresas que não valorizam a diversidade, podem acabar por sentir efeitos negativos nas carreiras individuais e na produtividade/performance no trabalho, afetando a contratação, a promoção na carreira e as decisões de avaliação do desempenho. (Amaram, 2007). Desta forma, todas estas vantagens podem ser perdidas apenas pelos preconceitos acerca do aspeto físico de um indivíduo.

Neste seguimento, o tema deste trabalho irá incidir numa diferença específica a nível físico – a arte corporal, sendo o foco a potencial discriminação de candidatos com tatuagens e piercings nos processos de recrutamento e seleção.

A razão que me levou a escolher este tema, foi por ser um tema ainda pouco abordado em Portugal e importante para as organizações, e por, acima de tudo reconhecer que o aspeto físico não é, nem deve ser motivo de preconceito como ter menos inteligência e/ou capacidades. Além disso, e como referido na citação acima, as tatuagens têm vindo a aumentar no local de trabalho, um pouco por todo o mundo. Assim sendo, o meu objetivo com este trabalho é perceber se ter uma tatuagem e/ou piercing visível pode influenciar a decisão no recrutamento, nomeadamente passar um candidato para a fase das entrevistas.

O presente trabalho divide-se em cinco capítulos. O presente capítulo é o primeiro, a Introdução. O segundo capítulo contém a Revisão da Literatura que tem como subcapítulos a Modificação Corporal, as Perceções acerca de tatuagens e piercings e as Tatuagens e piercings no local de trabalho. O terceiro capítulo aborda a Definição da Pesquisa Empírica e Análise da Amostra, com três subcapítulos, a Metodologia de Investigação, o Procedimento e a Amostra e a Estratégia de Análise de Dados. O quarto capítulo mostra os Resultados Obtidos, e o último a Discussão, que comporta o objetivo e principais resultados, as implicações práticas, as limitações e investigação futura e a conclusão final.

Capítulo II

Revisão da Literatura

2.1 Modificação Corporal

A modificação corporal é um fenômeno cada vez mais presente na nossa sociedade e abrange uma série de práticas que modificam o corpo humano. Embora essas práticas tenham raízes culturais e religiosas em várias partes do mundo, atualmente, houve uma expansão para um público mais amplo, tanto no que diz respeito à sua diversidade como à sua aceitação social. Enquanto algumas formas de modificação corporal são vistas como uma forma de expressão artística, outras são encaradas com desconfiança ou até mesmo com repulsa. De qualquer forma, a modificação corporal continua a evoluir e a transformar-se, trazendo consigo novas perguntas e desafios para a compreensão do corpo e da identidade humana. (Favazza, 1996; DeMello, 2000; Atkinson, 2003).

Favazza (1996) argumenta que a modificação corporal pode ser vista como uma forma de autoexpressão e autoafirmação, uma maneira das pessoas se expressarem fisicamente e se identificarem com um grupo ou subcultura específica. Além disso, afirma que existem várias formas de modificação corporal, incluindo as tatuagens, piercings, escarificações, amputações voluntárias e outras formas de mutilação e modificação corporal, e que as motivações por detrás destas práticas podem ser a procura por uma identidade pessoal e a necessidade de pertencer a uma comunidade, ou a expressão de emoções, como dor, raiva e tristeza. O autor afirma que a modificação corporal é frequentemente mal compreendida e estigmatizada, e que muitas vezes é vista como um sinal de doença mental. No entanto, também aponta que a modificação corporal pode ser realizada de forma segura e consciente, e que a compreensão e a aceitação da prática podem ser uma forma de apoiar a saúde mental e a autoexpressão das pessoas.

De acordo com o autor DeMello (2000) e Atkinson (2003), a tatuagem é uma forma de arte corporal que implica a inserção de tinta na pele através de uma agulha, e por isso, é uma maneira de marcar o corpo, com o objetivo de expressar uma identidade pessoal, fazer uma declaração artística, transmitir uma mensagem política ou social, ou simplesmente servir como decoração. Atkinson (2003) acrescenta ainda que a tatuagem é uma parte importante de identidade pessoal dos indivíduos que a têm. Já Elayne (2009),

explora a definição dos piercings, definindo-os como sendo uma perfuração numa parte do corpo, com uma agulha esterilizada para criar um orifício através do qual a joia pode ser inserida. Em muitas culturas, o piercing é realizado por motivos religiosos, cerimoniais ou simbólicos, mas nos dias de hoje, o piercing é uma forma de autoexpressão e estilo que pode ser feito em diversas partes do corpo, incluindo orelhas, nariz, lábios, língua, sobrancelhas, mamilos, umbigo, genitais, etc.

Tanto o autor Timming et al., (2017) como o autor Woodford et al. (2022), defendem que nos últimos 50 anos, houve um predomínio crescente da arte corporal, principalmente nas sociedades ocidentais. Estima-se que 10 a 20% da população em países desenvolvidos tem uma tatuagem. Woodford (2018), acrescenta ainda que este crescimento da arte corporal se deve a razões pessoais e/ou estéticas, como o sentimento de liberdade, singularidade, criatividade, moda e influência social, simbolismo cultural, para destacar a identidade de um grupo, para autoproteção ou autoafirmação, para recordar alguém ou algo, entre outros. No entanto, há quem utilize a arte corporal sem nenhum motivo aparente. Em algumas culturas, como a polinésia e a neozelandesa, as tatuagens representam estatuto social e são uma marca de beleza. Para outros autores, como Tews et al. (2020) e Dickson et al. (2014), o crescimento da arte corporal deveu-se, em grande parte a camadas mais jovens e aos estudantes universitários. Para Tews et al. (2020) a geração Y ou dos millennials (nascidos entre a década de 80 e 90) tendem a aceitar mais a prática da arte corporal. Estima-se que cerca de 47% dos millennials são tatuados, em comparação com a geração anterior, dos baby boomers (nascidos após a segunda guerra mundial), em que apenas cerca de 13% tem tatuagens. Já para Dickson et al. (2014) os estudantes universitários têm uma atitude cada vez mais positiva relativamente a tatuagens, no entanto, existe ainda um grande estigma em relação a certos tipos de tatuagens e àquelas que são visíveis.

Vários autores analisaram os motivos destas diferenças entre gerações perante as perceções da arte corporal e chegaram a conclusões semelhantes. Os autores Woodford (2018); Woodford et al. (2022); Tews et al., (2020); Timming, (2015); e Elzweig & Peebles, (2011), referem que estas diferenças se devem a conotações negativas e à perceção social que a arte corporal tinha na época da geração mais velha, resultante da sua utilização histórica para destacar a filiação em grupos como, marinheiros, gangues, prisioneiros, motoqueiros, criminosos e indivíduos socialmente desviantes. Isto fez com que os tatuados fossem tratados como um grupo marginalizado da sociedade,

estereotipicamente relacionado a traços socialmente indesejáveis, como a promiscuidade sexual, uso de drogas, agressão, violência, delinquência, menor capacidade cognitiva e desonestidade. Por outro lado, Swami et al. (2015), vem argumentar que os estereótipos negativos sobre pessoas com tatuagens não são justificados e que as mesmas não são mais agressivas e/ou rebeldes do que aquelas sem tatuagens, mostrando que essas crenças negativas são baseadas em estereótipos sociais e estigmatização, e que a percepção pública das tatuagens pode ser modificada através da educação.

Silva (2022) fez um artigo para o Jornal Expresso que aborda a falta de regulamentação para tatuadores em Portugal. A autora afirma que, embora a União Europeia tenha criado uma regulamentação para tintas de tatuagem, Portugal ainda não tem uma legislação específica para o uso de tatuagens. O artigo cita especialistas em tatuagem que destacam a importância da regulamentação para garantir a segurança dos consumidores, evitando a propagação de doenças e infecções. Alguns países da Europa, como o Reino Unido e a Alemanha, têm regulamentações para a atividade de tatuagem, mas Portugal ainda não adotou nenhuma legislação específica. Além disso, o artigo menciona que, em Portugal, os tatuadores são regulados pelas autoridades de saúde e segurança no trabalho e devem seguir as normas sanitárias para evitar riscos à saúde.

2.2 Percepções acerca de tatuagens e piercings

2.2.1 Estereótipos, Preconceito, Discriminação e Estigma

Adamovic (2020) afirma que para compreender as causas, os mecanismos e as condições da discriminação no emprego, é crucial testar a teoria existente em experiências no terreno, para perceber porque é a discriminação ocorre. Uma possibilidade seria utilizar teorias sociopsicológicas tradicionais, como por exemplo, a teoria da identidade social, o paradigma da atração por semelhança, a teoria do contacto social e a hipótese do valor na diversidade, ou utilizar teorias económicas de tomada de decisão, como o Sistema Um e o Sistema Dois. A teoria do contacto social prevê que a discriminação diminua quando os recrutadores estão habituados a lidar com minorias culturais, pois devido às interações, os estereótipos e preconceitos dos recrutadores são reduzidos, levando a uma avaliação mais imparcial dos currículos. A teoria da identidade social defende que as pessoas categorizam outras pessoas em grupos internos e externos com base em atributos de diversidade, como nome, a etnia, a nacionalidade, o género, a idade, a orientação sexual, a religião, etc. Desta forma, os autores Dadalt et al. (2013) e de

Oliveira & Ayrosa (2016) vão ao encontro desta teoria relativamente às tatuagens e piercings, afirmando que um indivíduo que tenha tatuagens e/ou piercings irá considerar outro como fazendo parte do seu grupo, uma vez que a construção da consciência de nós mesmos, surge através das relações com os outros, ou seja, os indivíduos criam e transformam a sua própria identidade a partir da interação com a sociedade, unindo o que é pessoal com o que é público. Os membros do grupo são semelhantes ao indivíduo em vários eixos, e o indivíduo tende a identificar-se, favorecendo os membros do grupo. Da mesma forma, o paradigma da atração pela semelhança prevê que as pessoas tenham a tendência natural para favorecer pessoas semelhantes.

A teoria da Identidade Social desenvolvida por Tajfel e Turner em 1979, baseia-se na ideia de que as pessoas têm múltiplas identidades sociais, o que significa que nos identificamos com vários grupos sociais, como por exemplo a nossa nacionalidade, local de trabalho, etc. De acordo com esta teoria as pessoas tendem a categorizar a si mesmas e aos outros em grupos sociais com características similares (categorização social). A teoria sustenta que os indivíduos tendem a comparar positivamente o seu grupo com outros grupos e essa comparação pode levar a um aumento na autoestima e na avaliação positiva do seu próprio grupo. Assim sendo, quando os indivíduos se identificam fortemente com o seu grupo, podem desenvolver preconceitos e demonstrar discriminação contra aqueles que pertencem a grupos diferentes (Trepte e Loy, 2017). Esta teoria pode estar relacionada com o presente estudo de várias formas. A primeira porque indivíduos com tatuagens e piercings podem ser categorizadas como pertencentes a um grupo específico, como gangues, criminosos, etc., como foi visto no subcapítulo anterior. Esta categorização pode levar a estereótipos, pois pessoas que não têm tatuagens ou piercings podem desenvolver estereótipos sobre aqueles que os têm. Isso pode incluir crenças injustas de que pessoas com arte corporal são menos profissionais, menos confiáveis ou menos comprometidas com o trabalho. Esses estereótipos podem influenciar a decisão de contratar alguém. Outro aspeto tem a ver com a identificação social, a identificação social desempenha um papel importante nas decisões de contratação. Recrutadores podem preferir contratar candidatos que se encaixam na imagem ou na cultura da empresa. Se a cultura da empresa é conservadora e não se identifica com a cultura associada a tatuagens e piercings, isso pode levar à discriminação na contratação. Finalmente, a Teoria da Identidade Social sugere que os indivíduos procuram uma autoestima positiva e podem fazê-lo através da identificação com grupos

socialmente valorizados. Se a sociedade valoriza mais a aparência tradicional sem arte corporal, os recrutadores podem tomar decisões de contratação que refletem essas normas sociais para manter ou melhorar a imagem da sua empresa.

Desta forma, estas teorias baseiam-se em quatro conceitos-chave (discriminação, estereótipos, preconceito e estigma) e ajudam-nos a compreender melhor as atitudes face às tatuagens e piercings no local de trabalho. Estes conceitos estão inteiramente conectados, pois, para Rao (2018), a discriminação é uma rejeição da igualdade de direitos, baseada em preconceitos e estereótipos. No entanto, o que distingue a discriminação dos estereótipos e preconceitos é que estes dois últimos são crenças, e a discriminação é uma aplicação dessas crenças. Para Lima e Pereira (2004), estereótipos são crenças coletivamente partilhadas acerca de uma característica ou traço psicológico, moral ou físico de um grupo, formadas através de um ou mais critérios, como o género, a idade, a etnia, a nacionalidade, a orientação sexual, o estado civil, a filiação política, a religião, a profissão, a deficiência e a aparência física. Os estereótipos mais comuns, são aqueles profundamente enraizados na sociedade, e por isso, assumem um carácter de “take for granted” (tomado por garantido), onde a sociedade pode simplesmente assumir como estereótipos verdadeiros e a probabilidade de os eliminar é muito baixa, mesmo com exemplos de experiências que os contrariem (Birkelund et al., 2020).

Para Adamovic (2020), os investigadores podem analisar a forma como as características do emprego se enquadram nos estereótipos que os recrutadores têm sobre um grupo minoritário. Por um lado, um grupo minoritário específico pode sofrer um elevado grau de discriminação, porque os estereótipos que os recrutadores têm sobre esse grupo não se enquadram nos requisitos do emprego. Por outro lado, um grupo minoritário específico pode estar em vantagem, porque os estereótipos que os recrutadores têm sobre esse grupo se ajustam bem aos requisitos do emprego.

Relativamente ao preconceito, este pode ser definido quando existem indivíduos portadores de um juízo pré-concebido considerando que há um prévio julgamento, inadequado e sem fundamento crítico ou lógico, que se manifesta numa atitude discriminatória. (Bandeira & Batista, 2002). Para Ribeiro (2018), a palavra “discriminação” está associada à ideia de distinguir pessoas com base na etnia, raça, género, idade, nacionalidade, orientação sexual, condição sexual, religião, deficiência, aparência física. Se há um ato que recuse o acesso a qualquer direito só porque estamos

perante alguém com as características descritas acima, estamos perante um ato discriminatório.

Neste seguimento, Ribeiro (2018), mostra-nos que existem dois tipos de discriminação, a direta e a indireta. Quando falamos em discriminação direta, estamos a referir-nos à intenção de discriminar, ou seja, o sujeito é tratado de forma desigual relativamente a quem está por perto, por causa de uma característica individual ou de grupo, distinta ou pela sua condição física. Já a discriminação indireta, pelo contrário, não requer uma intenção discriminatória, mas consiste em práticas ou políticas neutras discriminatórias, que podem colocar os direitos dos sujeitos em causa.

Os autores Woodford et al., (2022); Elzweig & Peeples, (2011), vão ao encontro do que a autora Ribeiro (2018) refere acerca da discriminação, afirmando que indivíduos com tatuagens e piercings podem sofrer de ambas as discriminações. Por um lado, há uma intenção de discriminar devido aos atributos estéticos e aparência física, e aqui estamos perante a discriminação direta. Por outro lado, enquanto já existem países onde a lei previne a discriminação injusta, face a características como a etnia, idade, deficiência e género, a aparência física normalmente não está incluída pela legislação sobre discriminação, o que, por exemplo, pode levar empresas a serem obrigadas a contratar determinado número de indivíduos com deficiência, mas não obriga a contratar indivíduos corporalmente modificados (discriminação indireta). Além disso, em algumas empresas existem códigos rígidos de vestuário ou certos padrões de aparência que acabam por excluir a contratação de indivíduos com tatuagens visíveis, que não podem ser encobertas, ou obrigar a quem tenha piercings na cara, que os retire (Woodford, et al., 2022).

Para Goffman (1963), o estigma está também bastante relacionado com os três conceitos que vimos anteriormente, e pode ser definido como uma particularidade de um indivíduo e/ou grupo que é profundamente desvalorizado. Essa particularidade torna esses indivíduos distintos dos outros, sendo frequentemente marginalizados e excluídos da sociedade, na medida em que, os torna parte de um grupo de pessoas menos desejáveis, más, perigosas ou fracas, afetando assim a identidade social dos indivíduos e limitando as suas oportunidades. O autor refere ainda que existem várias formas de estigmatizar, incluindo os estigmas físicos (por exemplo, associados a deficiências físicas ou deformidades), estigmas acerca da identidade social (raça, género, orientação sexual, etc.) e estigmas relacionados ao comportamento (comportamento considerados criminosos,

por exemplo). Ainda sobre o estigma, Summers et al. (2018) afirmam que o mesmo pode ser dividido em três categorias: o estigma desviante (ex: histórico em prisão), estigma estigmatizante (ex: vítimas de violência doméstica) e o estigma de desvalorização (ex: pessoas com deficiências visíveis). Os autores argumentam que estas categorias de estigma afetam o acesso a oportunidades de emprego e a forma como os indivíduos estigmatizados são tratados no ambiente de trabalho, referindo que o estigma desviante e o estigma estigmatizante foram associados a um menor acesso a oportunidades de emprego, enquanto o estigma de desvalorização foi associado a um tratamento mais negativo no ambiente de trabalho. Além disso, a teoria da estigmatização refere que estereótipos de conotação negativa e as suas conseqüentes reações, são automaticamente ativadas perante a observação do estigma, e conduzem à formação de atitudes negativas, que podem ser conscientes ou subentendidas (Woodford et al., 2022).

Para Timming et al. (2017), o estigma e o preconceito estão de mãos dadas, pois têm bastante em comum – “o estigma e o preconceito têm tanto em comum que são essencialmente um "animal” (pág. 7). Ambos envolvem uma incriminação normativa comportamental perante um conjunto de indivíduos que partilham uma característica censurável, e ambos, baseiam-se numa relação de poder desigual. Sujeitos com preconceito apresentam um estigma que é utilizado para identificar membros de um grupo marginalizado. No caso da arte corporal, existe estigma e preconceito, pois as tatuagens e os piercings estão empiricamente associadas a comportamentos antissociais e traços pouco saudáveis (Timming et al., 2017), como iremos ver já de seguida na literatura referente às tatuagens e aos piercings. O estigma pode ser substantivo (referente às coisas que dizemos) ou superficial (a forma como aparecemos). Neste caso, a arte corporal está associada ao estigma superficial. Mais, a sociedade está dividida em dois grupos distintos, os estigmatizados (desrespeitados), que podem ser indivíduos deficientes, defeituosos, ou seja, não aceites pela sociedade em geral, e os normais que são os restantes, aceites pela sociedade. Assim sendo, o estigma possui um efeito negativo nas oportunidades de vida, especificamente no emprego, e os indivíduos com tatuagens e/ou piercings fazem parte desse grupo estigmatizado (Timming et al., 2017). Perante a literatura que vimos até agora, começou a existir um sentimento de injustiça por parte dos candidatos estigmatizados, e houve a necessidade de melhorar as organizações, tornando-as mais diversificadas e inclusivas.

2.2.2 Diversidade e Inclusão nas Organizações

Para Holvino et al. (2004), organizações inclusivas tendem a procurar e a valorizar todas as diferenças existentes nos membros de cada grupo, apoiando-os, ajudando-os e desenvolvendo sistemas e práticas que tornem possível o sucesso dos mesmos, para que possam contribuir da mesma forma que os demais. Uma organização multicultural e inclusiva demonstra que existe justiça, plena participação e igualdade, de forma individual ou em grupo. Significa que os membros de diferentes grupos têm acesso a igualdade de oportunidades, podem tomar decisões e posições de poder, e são procurados pelas suas diferenças. Neste tipo de organizações, as diferenças são de tal forma importantes que se tornam uma parte necessária da execução do trabalho no dia-a-dia. Já Amaram (2007), define diversidade cultural como uma representação de pessoas com origens grupais com significado cultural diferente, num único sistema social. O autor refere que o que desencadeou a importância da diversidade cultural nas organizações foi o sentido de justiça social, as responsabilidades morais, éticas e sociais para com as minorias étnicas e de género, de uma sociedade e das organizações. Além disto, o mesmo afirma os líderes empresariais necessitam de seguir o caminho da diversidade cultural para não caírem em desvantagem competitiva. Organizações multiculturais tendem a ter uma elevada taxa de retenção de talentos e de reter os melhores talentos. Além do mais têm maior vantagem competitiva, uma vez que ajuda a servir um cliente externo mais diversificado, num mercado que é cada vez mais globalizado. Outras vantagens de organizações multiculturais baseiam-se na melhor resolução de problemas, maior criatividade e elevada capacidade de adaptação a mudanças (Amaram, 2007). Assim sendo, começaram a existir leis que previnem, proíbem e combatem a discriminação, em razão da origem étnica, género, idade, deficiência, entre outros.

Como vimos no capítulo referente à modificação corporal, a arte corporal é, muitas vezes, associada a grupos marginais e criminosos. Neste sentido, a autora Barbosa et al. (2016) afirma o mesmo e refere que a utilização de tatuagens e piercings no local de trabalho gera reflexões em torno de uma nova manifestação da diversidade, nomeadamente quando se tem como referência os estigmas associados a modificações corporais, uma vez que a cultura dos ambientes de trabalho ainda recomenda uma imagem profissional formal. Além disso, a mesma refere que o uso de tatuagens e piercings passa a ser um problema da diversidade cultural, quando a aparência física se torna num aspeto crucial para a contratação de pessoas, sendo um atributo físico que transmite menos

capacidade, maturidade e seriedade, tornando estas pessoas vistas como incapazes de desempenhar as suas funções. A autora diz ainda que a prática da arte corporal tem sido utilizada pelo público mais jovem, indo ao encontro dos autores Tews et al. (2020) e Dickson et al. (2014) no capítulo da modificação corporal, referindo que esta prática é uma forma de constituição de identidade diante do contexto cultural, e por isso, a arte corporal pode não estar intrinsecamente relacionada com a diversidade cultural, mas pode ser uma expressão pessoal que reflete a diversidade de identidades individuais. Portanto, a aceitação de tatuagens e piercings como uma forma de autoexpressão pode ser vista como um sinal de sociedades mais inclusivas, que respeitam e valorizam a diversidade de escolhas e identidades.

2.3 Tatuagens e Piercings no local de trabalho

2.3.1 Percepções acerca de tatuagens e piercings no local de trabalho

French et al. (2016) concluiu que trabalhadores com tatuagens têm salários mais baixos do que aqueles sem tatuagens, e que candidatos com tatuagens têm menos probabilidade de receber uma resposta dos recrutadores. French et al. (2019) refere ainda que as tatuagens não estão significativamente associadas a discriminação no local de trabalho ou aos rendimentos, pois é necessário ter em conta outros fatores, como a quantidade de tatuagens, se são visíveis ou não e se são ofensivas ou não. Neste seguimento, Jibuti (2018) e Tews et al. (2020) desenvolveram estudos mais detalhados acerca da utilização e conteúdo das tatuagens. Os mesmos afirmam que o conteúdo ou o tamanho das tatuagens podem ter diferentes efeitos nos recrutadores. Por um lado, há tatuagens que transmitem emoções positivas e, por isso, são vistas de forma positiva. Em contraste, outras causam emoções negativas, ou seja, certos tipos de tatuagens podem ser percecionados de forma menos favorável, do que outras, e isso pode depender do género, do estilo, do tamanho, da cor, ou até mesmo da localização no corpo. Por exemplo, tatuagens escuras acarretam emoções negativas, como a intimidação, a repugnância, o mal-estar, a ansiedade, e são associadas a imagens góticas, ao símbolo da morte e da violência. Por outro lado, as tatuagens claras acarretam emoções positivas, como a serenidade, a lealdade, alegria e inspiração, e são associadas à natureza, flores, inocência, harmonia, diversão e humor.

Neste sentido, Woodford (2018) e Timming et al. (2017) defendem que as tatuagens femininas são associadas a tatuagens mais pequenas e delicadas, e,

consequentemente, menos agressivas do que as tatuagens masculinas. Além do mais, as tatuagens femininas normalmente são de desenhos como corações, estrelas, flores, borboletas e citações, enquanto as tatuagens masculinas incluem desenhos mais agressivos e mecânicos. A este respeito, tatuagens consideradas femininas, tanto em mulheres como em homens, são vistas de forma mais positiva no trabalho, tanto para os clientes como para os empregadores e colegas de trabalho, e por isso, existe mais estigma entre os homens, no que toca à arte corporal no emprego. Por outro lado, Baumann et al. (2016) referem o contrário. Os autores afirmam que a arte corporal afeta as percepções dos consumidores relativamente aos funcionários da linha da frente, mas o estigma é maior entre as mulheres.

Broussard e Harton (2018) realizaram quatro estudos relativamente ao estigma contra indivíduos tatuados e as conclusões foram as seguintes: no primeiro estudo concluíram que pessoas tatuadas eram mais estigmatizadas do que aquelas sem tatuagens. No segundo estudo verificaram que quanto mais tatuagens um indivíduo tinha, mais negativamente ele era visto pelos outros, tanto em termos de personalidade, como de competência. No terceiro estudo concluiu-se que tatuagens visíveis são associadas a características negativas, enquanto as tatuagens tapadas são associadas a características positivas. Finalmente, no quarto e último estudo, verificou-se que indivíduos com tatuagens sofrem mais discriminação no local de trabalho do que indivíduos sem tatuagens. Relativamente aos piercings, o estudo de McElroy et al. (2014) consistiu em apresentar aos participantes currículos de candidatos fictícios, acompanhados ou não de uma foto com piercings faciais. Foi pedido aos participantes que avaliassem os candidatos em várias dimensões (competência, habilidade social e adequação ao trabalho). Os resultados mostraram que a presença de piercings faciais afetou negativamente a percepção dos participantes em relação à competência e adequação ao trabalho dos candidatos. Desta forma, as conclusões foram semelhantes tanto para as tatuagens como para os piercings.

2.3.2 Práticas de recrutamento e seleção

Perante este cenário de discriminação, estigma, e falta de leis que combatam a discriminação da arte corporal, e com a crescente prevalência de indivíduos com tatuagens e piercings, principalmente nas camadas mais jovens, a prática do recrutamento e seleção tornou-se num desafio, pois apesar do crescimento da aceitação na sociedade das tatuagens visíveis e dos piercings na cara, ainda são geralmente considerados atributos físicos indesejáveis na maioria dos locais de trabalho (Woodford et al., 2022).

Para Ofori e Aryeetey (2011) as práticas de recrutamento e seleção são dois processos que se relacionam. Por um lado, o recrutamento é o processo capaz de atrair pessoas para se candidatarem a um trabalho. Por outro lado, a seleção é o processo onde, através de instrumentos específicos (entrevistas; casos práticos, etc.), se escolhe os candidatos considerados mais aptos e competentes para o trabalho, tendo em conta os requisitos específicos para uma vaga/área. Apesar disto, a literatura diz-nos que o aspeto físico também tem bastante impacto nos processos de recrutamento e seleção. Adamovic (2020) analisou a discriminação nos processos de recrutamento, através de estudos experimentais com currículos, com o objetivo de demonstrar aos investigadores de que forma podem utilizar este tipo de estudos para reduzir a discriminação na contratação. O autor concluiu que a discriminação pode prejudicar a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho e impactar de forma negativa a qualidade da contratação, e por isso, é importante analisar cuidadosamente a discriminação na seleção de candidatos de forma a promover um ambiente de trabalho mais justo, diversificado e equitativo, aumentando a satisfação dos colaboradores e a reputação da empresa. No final, o autor destacou ainda algumas boas práticas que as empresas podem adotar para combater a discriminação nos processos de recrutamento, como por exemplo, realização de práticas e políticas que valorizem a diversidade e inclusão, formação para os responsáveis pela seleção de candidatos e monitorização cuidadosa dos dados do recrutamento para identificar e corrigir possíveis enviesamentos, em vez de eliminar candidatos com base nas suas características demográficas. Adamovic (2020) destacou ainda algumas vantagens dos estudos com currículos para medir a discriminação no recrutamento, como permitir manter todas as variáveis constantes, como a experiência profissional, nível de educação, aptidões e competência, exceto a variável de interesse, variando apenas os nomes nos currículos, dando assim mais confiança aos investigadores de que detetaram discriminação no emprego devido à variável manipulada. Outra vantagem é o facto de os investigadores poderem utilizar candidatos fictícios em papel, facilitando o processo de recolha de dados.

2.3.3 Setores – Empregos com mais ou menos interação com o cliente

McElroy et al. (2014) afirma no seu estudo que os recrutadores têm uma atitude negativa em relação aos candidatos com arte corporal, e que estes candidatos são avaliados de forma mais negativa em cargos que exigem uma imagem profissional e conservadora, como é o caso do setor financeiro. Já para Timming et al. (2017) e

Baumann et al. (2016) muitas empresas têm padrões de aparência, e um terço não permite tatuagens visíveis nos empregados que enfrentam os clientes. Assim sendo, os autores referem que a arte corporal não encaixa na imagem estética que muitas organizações procuram, especialmente no setor dos serviços. Neste seguimento, Timming (2015) realizou um estudo qualitativo com recrutadores, e também percebeu que as tatuagens podem impedir que um candidato consiga um emprego, e que as atitudes dos recrutadores perante candidatos visivelmente tatuados, variava mediante o tipo de indústria e com a proximidade com os clientes, sendo que as tatuagens eram menos aceitáveis no setor dos serviços e nas funções voltadas para o cliente.

Timming et al. (2017) refere que menos de 30% dos recrutadores no setor hoteleiro, estético, no retalho e em empregos de escritório, contratariam um candidato com tatuagens visíveis, e refere ainda que candidatos com piercings faciais acarretam um estigma significativo, pois tal como as tatuagens, estão associados a perceções de traços negativos de personalidade. Além do mais, concluiu no seu estudo que candidatos tatuados e perfurados são classificados como inferiores, tanto nos trabalhos voltados para o cliente, como nos não voltados para o cliente, mas o efeito negativo da arte corporal, é maior nos trabalhos com contacto com os clientes. O autor argumenta ainda que as tatuagens podem afetar as perceções dos clientes perante a qualidade do serviço, e há empresas que contratam indivíduos com determinadas capacidades e atributos físicos que podem atrair favoravelmente os clientes. Por exemplo, no setor do retalho a importância da aparência para o sucesso do negócio, é crítica. Desta forma, Timming (2015) mostra que existem três formas de pensar dos recrutadores, acerca de tatuagens visíveis: as suas opiniões pessoais acerca de tatuagens; as suas opiniões (que podem ser certas ou erradas) acerca daquilo que os clientes esperam ver; e uma combinação das suas opiniões pessoais com aquilo que acham ser as expectativas dos clientes. Assim sendo, Adamovic (2020), no seu estudo acerca de estudos experimentais, afirmou que se deve seleccionar um emprego que exige contacto com o cliente e um emprego que não exige contacto com o cliente nestes estudos, para analisar se os empregadores podem achar que os seus colaboradores têm de corresponder às características demográficas dos seus clientes.

No estudo de Miller et al. (2009) verificamos que a maioria dos empregadores ainda revelam atitudes negativas em relação à tatuagem e ao piercing no local de trabalho, mas embora ainda sejam percebidos de forma negativa, as atitudes dos recrutadores têm

vindo a mudar à medida que a tatuagem e o piercing se tornam mais comuns na sociedade, no entanto, ainda é necessário combater o preconceito, educando e sensibilizando.

Os diferentes setores também podem ser associados a empregos de colarinho azul e colarinho branco. Woodford (2018) e Woodford et al. (2022) mostram que, por um lado, os trabalhos de colarinho azul são de trabalho mais intensivo e físico, e não envolvem exigência intelectual. Não requerem níveis elevados de autonomia e seriedade, e não exigem variação de tarefas e tomadas de decisão, e por isso, estão associados a níveis baixos de qualificação. Por outro lado, os trabalhos de colarinho branco, são de trabalho intelectualmente mais exigente, como supervisores ou gestores, sendo necessário maior nível de autonomia, seriedade e tomada de decisão, exigindo níveis de qualificação mais elevados. Para além disso, Woodford et al. (2022) afirma que os recrutadores recorrem a estereótipos para deduzir que um candidato tatuado não serve para um trabalho de colarinho branco, devido à natureza exigente intelectualmente das tarefas de trabalho, mas em contraste, pode assumir que um candidato tatuado é adequado a um emprego de colarinho azul, que não requer um nível intelectual tão exigente, e por isso, ter uma tatuagem pode funcionar a favor de um candidato a um emprego de colarinho azul, pois as tatuagens neste contexto, podem indicar masculinidade, resistência e força física. Desta forma, membros de diferentes grupos sociais podem ser vistos como mais ou menos habilitados para determinadas tarefas nos empregos.

De uma forma geral, a literatura sugere que os recrutadores têm opiniões divergentes relativamente à aceitação da arte corporal no local de trabalho. Esta aceitação pode variar consoante a interação com o cliente, a idade do recrutador, do género do candidato, do setor a que se está a candidatar, do tamanho, cor, visibilidade e local no corpo da tatuagem e/ou piercing. Vimos também que, a tendência será para a redução do preconceito, contudo, apesar do crescimento da arte corporal e da sua aceitação, em alguns locais de trabalho a aceitação da tatuagem, em específico, continua a ser menor comparativamente a outras formas de modificação do corpo, como o piercing.

De acordo com os argumentos apresentados, propõem-se as seguintes hipóteses:

H1: Recrutadores mostram menor (maior) intenção de passar os candidatos com (sem) tatuagens ou piercings para a fase da entrevista.

H2: *O setor de atividade (financeiro vs serviços) modera a relação entre arte corporal (tatuagens vs piercings vs nada) e a intenção de passar os candidatos para a fase de entrevista.*

H2a: No setor financeiro (i.e., menor interação com o cliente) a intenção de passar um candidato para a fase de entrevista não depende da arte corporal dos candidatos.

H2b: No setor dos serviços (i.e., maior interação com o cliente) as intenções de passar um candidato para a fase de entrevista dependem da arte corporal, sendo que a intenção será mais reduzida para candidatos com piercings ou tatuagens, quando comparados com candidatos sem arte corporal.

Capítulo III

Definição da Pesquisa Empírica e Análise da Amostra

3.1 Metodologia de Investigação

A partir dos objetivos propostos, considera-se que a metodologia quantitativa será a escolha certa para o tratamento dos dados. Podemos definir a pesquisa quantitativa como sendo a recolha de informações equiparáveis e obtidas para o mesmo conjunto de unidades observáveis. Estas unidades podem ser indivíduos, instituições, empresas, cidades, entre outras. O mais importante na pesquisa quantitativa é que as unidades sejam comparáveis. De uma forma geral, os estudos quantitativos possibilitam a previsão e a identificação de regularidades, como perfis e tendências (Lima, 2016). A abordagem quantitativa permite o conhecimento de dimensão de fenómenos, características de uma população e problemáticas (Almeida, 1995). A técnica quantitativa que será utilizada é o inquérito por questionário, que para Quivy e Campenhoudt (2005), define-se como sendo perguntas relativas a opiniões, posições em relação a determinados factos ou temas que sejam do interesse do investigador, feitas a um conjunto de inquiridos. Além disso, o inquérito por questionário tem como principais vantagens realizar análises de correlação e quantificar múltiplos dados. O método quantitativo caracteriza-se ainda pela utilização da quantificação, tanto para recolher informação, como no tratamento da recolha dos dados através de técnicas estatísticas. (Dalfovo et al., 2008)

Ainda dentro do inquérito por questionário pretende-se consolidar um experimento, através de um estudo experimental com currículos fictícios, onde o objetivo é colocar resumos de currículos no questionário, de forma a analisar se existe efetivamente discriminação por partes dos recrutadores ou não. Para Dalfovo et al. (2008), os estudos experimentais são utilizados para explorar relações de causa-efeito entre variáveis. Assim sendo, estudos experimentais envolvem um experimento que deve seguir métodos rigorosos científicos, para que a estrutura se torne eficiente, reforçando assim a confiança nas nossas conclusões. Adamovic (2020) define estudos com currículos como sendo experiências de campo naturais que permitem aos investigadores investigar a discriminação num ambiente de trabalho real, onde os mesmos modificam o conteúdo dos currículos e os variam de acordo com as características individuais.

3.2 Recolha dos dados – procedimento e amostra

A recolha dos dados foi feita para toda a população portuguesa, utilizando um cenário fictício, onde os inquiridos se colocam no papel de recrutadores. De forma a diminuir o enviesamento da amostra, não referi que o estudo era sobre discriminação perante candidatos com tatuagens ou piercings, mas sim sobre papéis sociais no contexto de trabalho. O objetivo era conseguir, no mínimo, uma amostra com 120 respostas válidas (20 por perfil) e foram recolhidas 283 respostas, em que apenas 146 eram válidas.

Na amostra predomina o género feminino (71%) e a média de idades é de 34 anos (DP = 11,9), em que o inquirido mais novo tem 20 anos e o mais velho 68 anos. O grupo de idades com maior percentagem de respostas é dos 18 aos 24 anos (31%), seguido do grupo entre os 25 e os 33 anos (29%). Relativamente às habilitações literárias, a maioria dos inquiridos tem uma licenciatura (58%). Dos participantes, 23% trabalha no setor das atividades financeiras e de seguros, no entanto, a maioria dos inquiridos (38%) respondeu “Outro”, em que 22% respondeu ‘IT’ (Tecnologias de Informação) e 15% ‘Recursos Humanos’. Quando questionados se têm tatuagens ou piercings, 55% dos participantes respondeu que não tem, 21% respondeu que tem uma tatuagem visível e 14% respondeu que tem uma tatuagem, mas não é visível em contexto de trabalho.

Foram utilizados seis perfis fictícios, três para cada setor (financeiro e dos serviços), com três homens em cada, um sem tatuagem nem piercing, outro com tatuagem, e outro com piercing. A utilização de dois setores distintos tem como objetivo analisar se os inquiridos consideram mais favorável ter uma tatuagem ou um piercing num setor com mais (setor dos serviços) ou menos (setor financeiro) interação com o cliente. Cada perfil contém um resumo com a qualificação, competências e experiência profissional. Todas as qualificações, competências e experiência profissional são semelhantes de forma a excluir preferências através destes três pontos. Além disso, todos os candidatos são do género masculino, cor de pele branca, o vestuário é semelhante, as idades são próximas e na fotografia estão todos a sorrir, pois a intenção é não haver tendência para discriminar pelo género, raça, idade e perceção da simpatia dos candidatos. O setor e os perfis dentro de cada setor foram apresentados de forma aleatória.

As imagens dos candidatos foram retiradas do site iStockphoto, disponível em: <https://www.istockphoto.com/pt>, e foi utilizado o Photoshop para adicionar os piercings e as tatuagens em locais visíveis do corpo. O questionário foi realizado na plataforma *Qualtrics*, esteve aberto durante 18 dias (cerca de 3 semanas) e foi distribuído em quase

todas as redes sociais, nomeadamente, LinkedIn, WhatsApp, Twitter, Instagram e Facebook.

3.2.1 Medidas

Intenção de passar o candidato para a fase de entrevista. A intenção de passar o candidato para a fase de entrevista foi medida através de três itens baseados no artigo de Timming et al. (2017) – “Eu gostaria de entrevistar este candidato para esta posição”; “Este candidato é uma boa opção para o cargo”; Este candidato tem uma boa chance de ser selecionado para a lista de candidatos deste cargo” (alfa de Cronbach = .91).

Variável de controlo. Os participantes foram questionados se tinham tatuagem ou piercing, de forma a perceber se, teoricamente, os inquiridos sem arte corporal discriminam mais candidatos com tatuagens ou piercings visíveis.

3.3 Estratégia de Análise de Dados

Para a análise dos dados do presente estudo, foi utilizado o *software IBM SPSS Statistics*. Para começar, foram eliminadas as respostas incompletas do questionário, ficando apenas as respostas totalmente preenchidas. A hipótese 1 foi testada através de *One-Way ANCOVA* que permite adicionar covariáveis e assim ajustar o efeito na variável dependente. A *ANCOVA* permite um controle do erro experimental, aumentando a precisão dos resultados do experimento. A variável independente nestas análises é a condição do experimento: candidato com tatuagem, candidato com piercing ou candidato sem arte corporal; e a variável dependente é a intenção de passar o candidato para a fase de entrevista. Para testar a hipótese 2, utilizou-se a macro *PROCESS* para *SPSS*. Esta macro permite o teste de hipóteses de interação / moderação com variáveis categoriais (condição: candidato com tatuagem, candidato com piercing ou candidato sem arte corporal e setor: financeiro e dos serviços). Foram também elaborados gráficos para comparar os diferentes perfis e os setores financeiro e serviços.

Capítulo IV

4. Resultados

A hipótese 1 sugere que recrutadores mostram menor intenção de passar os candidatos com tatuagens ou piercings para a fase da entrevista e maior intenção de passar os candidatos sem tatuagens ou piercings para a fase de entrevista. Para tal fez-se uma ANCOVA com a variável independente condição do experimento (i.e., candidato com tatuagem, candidato com piercing ou candidato sem arte corporal), com a covariável (i.e., participante com ou sem arte corporal) e com a variável dependente a intenção de passar o candidato para a fase de entrevista.

A tabela 1 (anexo) diz-nos que existem efeitos significativos entre as condições (condição ter uma tatuagem, um piercing ou não ter arte corporal) e passar os candidatos para a fase de entrevista, pois $F = 3.76$; $sig = 0.02$, ou seja, $p < 0.05$, mesmo com a presença da covariável (arte corporal do participante), pois $F = 4.38$; $sig = 0.03$, ou seja, $p < 0.05$. O valor do $R^2 = 0.02$, é relativamente baixo. Isto significa que a relação entre a variável independente (condição do experimento) e a covariável (arte corporal do participante) com a variável dependente (intenção de passar o candidato para a fase de entrevista) é fraca.

De forma a analisar quais as condições que têm impacto, analisou-se a tabela 2 das comparações de pares. Podemos verificar que existem diferenças significativas entre os candidatos com tatuagem, com piercing e sem arte corporal (comparação entre nada e piercing – $sig = 0.02$, ou seja, $p < 0.05$) e (comparação entre nada e tatuagem – $sig = 0.02$, ou seja, $p < 0.05$) No entanto, não existe diferenças significativas entre ter piercing e tatuagem, uma vez que $sig = 0.93$, ou seja, $p > 0.05$.

2. Pairwise Comparisons

Dependent Variable: Entrevista

(I) Condições (se tem tatuagens, piercings ou nada)	(J) Condições (se tem tatuagens, piercings ou nada)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
Nada	Piercing	.244*	.105	.020	.038	.450
	Tatuagem	.253*	.105	.016	.048	.459
Piercing	Nada	-.244*	.105	.020	-.450	-.038
	Tatuagem	.009	.105	.931	-.197	.215
Tatuagem	Nada	-.253*	.105	.016	-.459	-.048
	Piercing	-.009	.105	.931	-.215	.197

Based on estimated marginal means

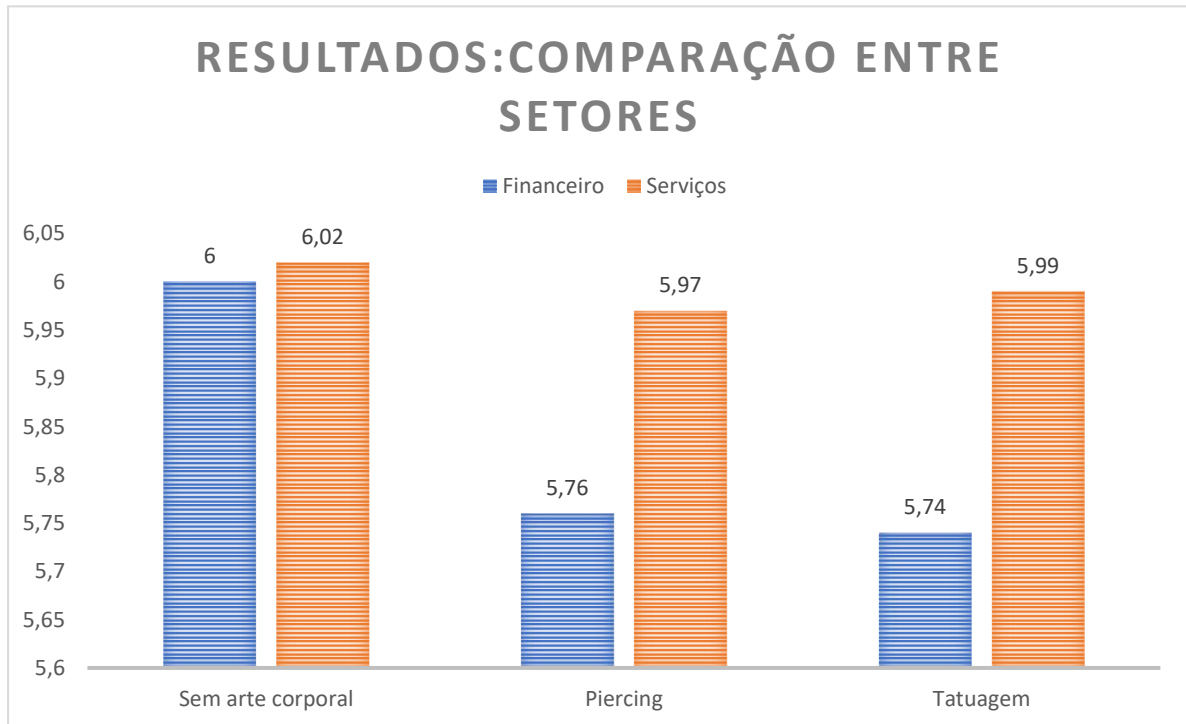
*. The mean difference is significant at the .05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

A hipótese 2 sugere que o setor de atividade (financeiro vs serviços) modera a relação entre a arte corporal (tatuagens vs piercings vs nada) e a intenção de passar os candidatos para a fase de entrevista. Para tal foi realizada a análise da interação através da macro Process no SPSS. Verificou-se que não há impacto no setor na relação entre a arte corporal do candidato e a intenção de passar para a fase de entrevista ($B = 0.02$; $\text{sig} = 0.86$, ou seja, $p > 0.05$), e que as interações entre a condição (ter uma tatuagem, um piercing ou nada) e o setor de atividade não são significativas ($B = 0.20$ e 0.22 ; $\text{sig} = 0.18$ e 0.13 , ou seja, $p = > 0.05$).

Assim sendo, uma vez que não existem diferenças entre os setores de atividade e a relação entre a arte corporal (tatuagens vs piercings vs nada) e a intenção de passar os candidatos para a fase de entrevista, a hipótese 2 não foi suportada. De seguida, realizou-se uma ANCOVA para cada setor, de forma a perceber mais detalhadamente se o tipo de setor (i.e., menor ou maior interação com o cliente) pode afetar a intenção de passar um candidato, com arte corporal, para a fase de entrevista. No gráfico 1 verificamos que as médias, para ambos os setores, de ser chamado para a fase de entrevista num candidato sem arte corporal são mais elevadas (setor financeiro = 6; setor dos serviços = 6,02), comparativamente a candidatos com tatuagens ou piercings. No entanto, quando analisamos cada setor, vemos que no setor dos serviços, as médias continuam elevadas na tatuagem e no piercing (tatuagem = 5,99; piercing = 5,97), mas se olharmos para o setor financeiro, as médias são mais baixas (tatuagem = 5,74; piercing = 5,76).

1.



A análise de comparação de pares (tabela 3), no setor financeiro, diz-nos que existem diferenças significativas entre candidatos com tatuagens e piercings e passar para a fase de entrevista (comparação entre não ter arte corporal e ter piercing – sig = 0.02, ou seja, $p < 0.05$) e (comparação entre não ter arte corporal e ter tatuagem – sig = 0.02, ou seja, $p < 0.05$). Assim sendo, candidatos sem arte corporal têm mais probabilidade de serem chamados para a fase de entrevista, comparativamente com candidatos com tatuagem ou piercing. Concluímos então que a hipótese 2a não é suportada.

3. Pairwise Comparisons

Dependent Variable: Ent

(I) Condições (se tem tatuagens, piercings ou nada)	(J) Condições (se tem tatuagens, piercings ou nada)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
Nada	Piercing	.244*	.105	.020	.038	.450
	Tatuagem	.253*	.105	.016	.048	.459
Piercing	Nada	-.244*	.105	.020	-.450	-.038
	Tatuagem	.009	.105	.931	-.197	.215
Tatuagem	Nada	-.253*	.105	.016	-.459	-.048
	Piercing	-.009	.105	.931	-.215	.197

Based on estimated marginal means

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

b. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

A tabela 4, referente ao setor dos serviços, mostra-nos que não existem quaisquer diferenças significativas entre não ter arte corporal, ter tatuagem ou piercing, e passar à fase de entrevista, pois todos os p são superiores a 0.05. Podemos verificar também que os valores das médias entre os grupos não são estatisticamente significativos (Nada vs Piercing = 0.05; Nada vs Tatuagem = 0.03; Piercing vs Nada = -0.05; Piercing vs Tatuagem = -0.02; Tatuagem vs Nada = -0.03; Tatuagem vs Piercing = 0.02). Concluimos então que a hipótese 2b também não é suportada.

4. Pairwise Comparisons

Dependent Variable: Ent

(I) Condições (se tem tatuagens, piercings ou nada)	(J) Condições (se tem tatuagens, piercings ou nada)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
Nada	Piercing	.048	.102	.637	-.152	.248
	Tatuagem	.030	.102	.770	-.170	.229
Piercing	Nada	-.048	.102	.637	-.248	.152
	Tatuagem	-.018	.102	.857	-.218	.181
Tatuagem	Nada	-.030	.102	.770	-.229	.170
	Piercing	.018	.102	.857	-.181	.218

Based on estimated marginal means

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Capítulo V

5. Discussão

5.1 Objetivo e Principais Resultados

O presente estudo teve como objetivo compreender se ter uma tatuagem ou um piercing visível influencia a decisão dos recrutadores na passagem dos candidatos para a fase de entrevista, e se existe alguma diferença, nessa decisão, entre o setor financeiro, um setor com menos interação com o cliente, e o setor dos serviços, um setor com mais interação com o cliente. Para tal foi elaborado um experimento com um cenário fictício onde os inquiridos se colocaram no papel de recrutadores e analisaram seis perfis fictícios, três para cada setor, onde um candidato não tinha nem tatuagem, nem piercing, um tinha uma tatuagem visível e o outro tinha um piercing visível.

A análise dos resultados mostrou-nos que, recrutadores mostram menor intenção de passar os candidatos com tatuagens ou piercings para a fase de entrevista e maior intenção de passar os candidatos sem tatuagens ou piercings. Dentro desta análise foi incluída a arte corporal do participante e vimos que, mesmo com a inclusão desta questão na análise, os resultados são significativos. Importante notar que, na amostra, a maioria dos participantes não tinha arte corporal, o que resultou na significância dos efeitos observados. Uma possível explicação para estes resultados é o paradigma da atração pela semelhança, abordada por Adamovic (2020), que afirma que este paradigma prevê que os indivíduos tenham a tendência natural para favorecer pessoas semelhantes. Assim sendo, se a maioria dos participantes não tinha arte corporal, e estes participantes tiveram de se colocar no papel de recrutadores no experimento, a ausência de arte corporal nos candidatos pode ter tornado os mesmos "semelhantes" aos recrutadores/participantes, de acordo com o paradigma apresentado. Isto pode levar a uma maior probabilidade de decisões favoráveis na passagem para a fase de entrevista, em relação aos candidatos sem arte corporal. Apesar disto, é fundamental destacar que a presença de efeitos significativos entre as condições e passar os candidatos para a fase de entrevista, não pode ser atribuída apenas ao facto da maioria dos participantes não ter tatuagem ou piercing. Mesmo quando incluímos a arte corporal do participante, os efeitos entre as condições permanecem estatisticamente significativos. Isto sugere que a influência das condições na decisão de avançar para a fase de entrevista vai além do facto dos participantes não terem arte corporal, pode existir outros fatores, como o preconceito, associados a

indivíduos com arte corporal. A literatura sugere que a arte corporal é associada a grupos como gangues, prisioneiros, motoqueiros, criminosos, indivíduos socialmente desviantes, agressivos, desonestos e com menor capacidade cognitiva (Woodford, 2018; Woodford et al., 2022; Tews et al., 2020; Timming, 2015; e Elzweig & Peeples, 2011). Esta associação pode levar ao preconceito perante pessoas com tatuagens ou piercings, e esta poderá ser uma explicação para o facto dos recrutadores mostrarem maior intenção de passar candidatos sem arte corporal para a fase de entrevista e menor intenção de passar candidatos com tatuagens ou piercings.

Ao analisar se o setor de atividade modera a relação entre a arte corporal e a intenção de passar os candidatos para a fase de entrevistas, verificamos que não existe impacto. No entanto, ao fazer uma análise mais profunda concluímos que as hipóteses propostas acerca dos setores não são validadas nesta amostra, pelo contrário, são opostas. Verificamos que, no setor financeiro, há diferenças entre candidatos, sendo que candidatos sem arte corporal têm mais possibilidade de passar a fase de entrevista do que candidatos com tatuagens ou piercings visíveis. Apesar do setor financeiro ser um setor associado a menos interação com o cliente, as razões destas diferenças devem-se ao facto de ser um setor que exige uma imagem mais profissional e conservadora (McElroy et al., 2014). O conservadorismo é associado a uma oposição à mudança e, uma vez que, segundo Woodford (2018); Woodford et al. (2022); Tews et al., (2020); Timming, (2015); e Elzweig & Peeples, (2011), as tatuagens têm uma utilização histórica para destacar a filiação em grupos como gangues, prisioneiros, motoqueiros, criminosos, indivíduos socialmente desviantes, agressivos, desonestos e com menor capacidade cognitiva, este setor levará mais tempo a assumir a normalização das tatuagens visíveis na nossa sociedade, e conseqüentemente, no mercado financeiro. Esta conclusão vai ao encontro da teoria a identidade social, uma vez que, a identificação social desempenha um papel importante nas decisões de contratação. Recrutadores preferem contratar candidatos que se encaixam na imagem ou na cultura da empresa. Se a cultura da empresa é conservadora e não se identifica com a cultura associada a tatuagens e piercings, isso leva à discriminação na contratação. Além disso, a Teoria da Identidade Social também sugere que os indivíduos procuram uma autoestima positiva e podem fazê-lo através da identificação com grupos socialmente valorizados. Se a sociedade valoriza mais a aparência tradicional sem arte corporal, os recrutadores podem tomar decisões de

contratação que refletem essas normas sociais para manter ou melhorar a imagem da sua empresa (Trepte e Loy, 2017).

Relativamente ao setor dos serviços, foi possível verificar que não existe quaisquer diferenças. Ao contrário do setor financeiro, o setor dos serviços é um setor com maior interação com o cliente, no entanto, um dos motivos de não existirem diferenças pode dever-se ao facto de ter existido um aumento da arte corporal no ocidente (Timming et al. 2017 e Woodford et al. 2022), e este aumento dever-se, maioritariamente, a camadas mais jovens e a estudantes universitários, (Tews et al. 2020 e Dickson et al. 2014), e, como já vimos anteriormente, na amostra deste estudo predomina a idade entre os 18 e os 25 anos, e predomina a licenciatura nas habilitações literárias. Neste sentido, como o setor dos serviços é menos conservador e formal, há uma tendência para se aceitar cada vez mais a arte corporal. Outro motivo que pode explicar esta falta de diferenças, tem a ver com o facto deste setor estar relacionado com trabalhos de colarinho azul, pois para Woodford (2018) e Woodford et al. (2022), os trabalhos de colarinho azul são trabalhos mais intensivos e físicos, não envolvendo tanta exigência intelectual, e por isso, não requerem níveis elevados de autonomia e seriedade, estando associados a níveis baixos de qualificação. Assim sendo, esta conclusão está alinhada com o estudo de Woodford et al. (2022), que afirma que a arte corporal pode funcionar a favor de um candidato a um emprego de colarinho azul, pois, neste contexto, as tatuagens e os piercings, indicam masculinidade, resistência e força física. French et al. (2019) refere ainda que a arte corporal não está significativamente associada a discriminação no local de trabalho, uma vez que é necessário ter em conta outros fatores, como a quantidade de tatuagens e piercings, se são visíveis, ou se as tatuagens são ofensivas. Os perfis apresentados mostram apenas uma tatuagem e um piercing visível, e a tatuagem não é ofensiva. Este poderá ser mais um motivo para a ausência de diferenças significativas, o resultado poderia ter sido diferente se fossem colocadas mais tatuagens e piercings e se a tatuagem fosse ofensiva. Finalmente, um outro motivo que poderá explicar o resultado obtido é o facto de, nos perfis fictícios apresentados, não estar claro o tipo de empresa que é e para quem é o evento, e isto pode fazer a diferença no sentido em que em grandes cadeias de hotéis ou restaurantes finos não contratam indivíduos com arte corporal, e se tivesse sido colocado de forma mais específica o tipo de empresa e para qual evento seria o emprego, os resultados poderiam ter sido diferentes.

5.2 Implicações práticas

Um dos temas mais debatidos e relevantes acerca das práticas de Recursos Humanos, tem sido a Gestão da Diversidade nas Organizações. Organizações preocupadas com a diversidade tendem a ter uma maior taxa de retenção de talento e são mais capazes de servir clientes diversificados, num mercado que está cada vez mais globalizado (Silva et al., 2020). Assim sendo, apesar da arte corporal não estar intrinsecamente relacionada com a diversidade cultural, pode ser uma expressão pessoal que reflete a diversidade de identidades individuais, e por isso, a aceitação de tatuagens e piercings como uma forma de autoexpressão pode ser vista como um sinal de sociedades mais inclusivas, que respeitam e valorizam a diversidade de escolhas e identidades (Barbosa et al. (2016). Neste seguimento, os resultados obtidos permitem ajudar as organizações a entender que, no geral, a arte corporal está a tornar-se cada vez mais normal na nossa sociedade, e por isso, é que os resultados não mostraram quaisquer diferenças, pois para os inquiridos ter tatuagem ou piercing visível não foi motivo de negar um candidato a passar à fase de entrevista, o que mostra que quem faz recrutamento e seleção não o deve fazer também, ou seja, ter uma tatuagem ou piercing não traz nem mais nem menos às organizações, pois os indivíduos não são diferentes de ninguém, mas é certo que, há sempre a possibilidade dos recrutadores poderem estar a perder um excelente candidato ao discriminar pela aparência física e a não dar importância à experiência, qualificações e soft skills. Para além disto, para o público mais jovem, a questão da diversidade é cada vez mais um requisito para escolher a empresa onde trabalhar, e discriminar alguém pela sua escolha e identidade individuais, pode levar a uma diminuição da taxa de retenção de talento nas organizações.

Relativamente ao setor financeiro, encontraram-se diferenças nas intenções de passar os candidatos para a fase de entrevista. Desta forma, importa referir que, apesar de ser um setor mais formal e conservador, e por essa razão, existir mais dificuldade em contratar indivíduos com tatuagens e piercings visíveis, a arte corporal é uma diferença individual que não deve ter impactos a nível do recrutamento e trabalho, uma vez que, o mais importante são as qualificações, experiência anterior e se a pessoa é ou não adequado ao cargo que se candidata, como referi anteriormente. No entanto, é necessário ter em conta o contexto organizacional, e compreender que muitas vezes este contexto dá sinais para analisarmos se indivíduos com tatuagens e piercings visíveis estão ajustados à cultura da organização e ao que os clientes esperam ver.

5.3 Limitações e Investigação Futura

Relativamente às limitações do presente estudo, importa começar por referir que, utilizar o estudo experimental, com cenários fictícios, acaba por não demonstrar de forma tão real se candidatos com tatuagens e piercings visíveis sofrem discriminação por parte dos recrutadores, pois muitos dos inquiridos não o eram, colocaram-se apenas nesse papel. Assim sendo, sugeria que, para investigações futuras, fosse realizado um questionário direcionado apenas a recrutadores.

Outra limitação foi o facto de ter utilizado apenas homens nos CV's fictícios, não sendo assim possível, generalizar os resultados para as mulheres com arte corporal. Sugiro que os estudos sejam realizados tanto com homens como com mulheres, para perceber se as mulheres com tatuagens e piercings visíveis, sofrem de mais ou menos discriminação por parte dos recrutadores do que os homens. A literatura sugere que tatuagens femininas são associadas a tatuagens mais pequenas e delicadas, e consequentemente, menos agressivas do que as masculinas, e por isso, são vistas de forma mais positiva no trabalho, tanto para clientes, como para os empregadores e colegas de trabalho (Timming et al., 2017; Woodford, 2018). Ainda acerca dos CV's, não existiu nenhum que tivesse um candidato com tatuagem e piercing, apenas havia ou com tatuagem ou com piercing. Assim sendo, poderia ser interessante analisar se ter ambos poderia levar a mais discriminação. Dentro do setor dos serviços, seria interessante perceber se o tipo de empresa de restauração ou hotelaria poderia causar diferenças nos resultados, uma vez que, dentro da restauração/hotelaria, existem cadeias de hotéis e restaurantes mais formais do que outros, em que nuns a arte corporal pode ser bem aceite e noutros não.

Para investigações futuras, sugiro ainda que seja analisada a questão das idades, se existe mais discriminação por parte de inquiridos mais velhos, visto que a literatura sugere que o crescimento da arte corporal se deve aos mais jovens e que estes tendem a aceitar cada vez mais a mesma (Dickson et al., 2014; Tews et al., 2020). Poderá também ser interessante analisar se inquiridos homens discriminam mais que as mulheres, ou vice-versa, e se, inquiridos mais qualificados discriminam menos, e inquiridos menos qualificados, discriminam mais.

5.4 Conclusão

Para concluir, o presente estudo mostra-nos que, de uma forma geral, não existe discriminação por partes dos recrutadores relativamente a candidatos com tatuagens e piercings. No entanto, quando comparamos entre setores, verificamos que, no setor financeiro, existe discriminação e no setor dos serviços não. Isto acontece porque o setor financeiro é um setor que exige mais formalidade e é mais conservador, e, por isso, apesar de ser um setor com menos interação com o cliente, esse cliente é mais exigente.

Referências Bibliográficas

- Adamovic, M. (2020). Analyzing discrimination in recruitment: A guide and best practices for resume studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(4), 445-464.
- Almeida, J. F. (1995). Metodologia da Pesquisa Empírica. Em J. F. Almeida, *Introdução à Sociologia*. Universidade Aberta, 192-222.
- Amaram, D. I. (2007). Cultural diversity: Implications for workplace management. *Journal of Diversity Management (JDM)*, 2(4), 1-6.
- Angel, E. (2009). *The piercing bible: the definitive guide to safe body piercing*. Crossing Press.
- Atkinson, M. (2003). *Tattooed: The sociogenesis of a body art*. University of Toronto Press.
- Bandeira, L., & Batista, A. (2002). Preconceito e discriminação como expressões de violência (C. 2002 2 by Revista Estudos Feministas, Ed.), 119-141.
- Barbosa, F. L. S., dos Santos Brito, A., & de Almeida Bizarria, F. P. (2016). Tatuagens, Piercings e Diversidade Cultural: o que gestores dizem sobre esse tema?. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, 6(2), 78-106.
- Baumann, C., Timming, A. R., & Gollan, P. J. (2016). Taboo tattoos? A study of the gendered effects of body art on consumers' attitudes toward visibly tattooed front line staff. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 29, 31–39
- Broussard, K. A., & Harton, H. C. (2018). Tattoo or taboo? Tattoo stigma and negative attitudes toward tattooed individuals. *Journal of Social Psychology*, 158(5), 521–540.
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspective*, 34-48.
- Dadalte, A. C., de Carvalho Mariano, M., Pedrão, L. J., Pedrão, G. B., & Soares, E. J. P. (2013). Representações do uso de tatuagem e piercing. *SMAD, Revista Electrónica en Salud Mental, Alcohol y Drogas*, 9(1), 41-47.

- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. *Revista interdisciplinar científica aplicada*, 2(3), 1-13.
- de Oliveira, R. C. D. A., & Ayrosa, E. A. T. (2016). O colecionador de tatuagens: consumo curatorial e identidade. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(2), 110-123.
- DeMello, M., & Rubin, G. S. (2000). *Bodies of inscription: A cultural history of the modern tattoo community*. Duke University Press.
- Dickson, L., Dukes, R., Smith, H., & Strapko, N. (2014). Stigma of ink: Tattoo attitudes among college students. *Social Science Journal*, 51(2), 268–276. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.02.005>
- Elzweig, B., & Peoples, D. K. (2011). Tattoos and piercings: Issues of body modification and the workplace. *SAM Advanced Management Journal*, 76(1), 13.
- Expresso. (2022, setembro 14). União Europeia regulou as tintas, mas em Portugal a atividade do tatuador continua sem lei. Expresso. <https://expresso.pt/sociedade/2022-09-14-Uniao-Europeia-regulou-as-tintas-mas-em-Portugal-a-atividade-do-tatuador-continua-sem-lei-720dd2d3>
- Favazza, A. R. (1996). *Bodies under siege: Self-mutilation and body modification in culture and psychiatry*. Jhu Press.
- French, M. T., Maclean, J. C., Robins, P. K., Sayed, B., & Shiferaw, L. (2016). Tattoos, employment, and labor market earnings: Is there a link in the ink? *Southern Economic Journal*, 82(4), 1212–1246.
- French, M. T., Mortensen, K., & Timming, A. R. (2019). Are tattoos associated with employment and wage discrimination? Analyzing the relationships between body art and labor market outcomes. *Human Relations*, 72(5), 962-987.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Goffman, E. (2009). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Simon and Schuster.

- Holvino, E., Ferdman, B. M., & Merrill-Sands, D. (2004). Creating and sustaining diversity and inclusion in organizations: Strategies and approaches.
- Jibuti, D. (2018). Discrimination against workers with visible tattoos: Experimental evidence from Germany. CERGE-EI Working Paper Series, (628).
- Lima, M. (2016). Introdução aos métodos quantitativos em Ciências Sociais. ABDAL, Alexandre; OLIVEIRA, Maria Carolina Vasconcelos; GHEZZI, Daniela Ribas. Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Quantitativo. São Paulo, SESC/CEBRAP, 10-31.
- Lima, M. E. O., & Pereira, M. E. (2004). Esteriótipos, preconceito e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas. EDUFBA.
- McElroy, J. C., Summers, J. K., & Moore, K. (2014). The effect of facial piercing on perceptions of job applicants. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(1), 26–38.
- Miller, B. K., Nicols, K. M. G., & Eure, J. (2009). Body art in the workplace: Piercing the prejudice? *Personnel Review*, 38(6), 621–640.
- Miroński, J., & Rao, R. (2019). Perception of tattoos and piercings in the service industry. *Gospodarka Narodowa. The Polish Journal of Economics*, 300(4), 131-147.
- Ofori, D., & Aryeetey, M. (2011). Recruitment and selection practices in small and medium enterprises: Perspectives from Ghana. *International Journal of Business Administration*, 2(3), 45.
- Oppenheimer, D. M., Meyvis, T., & Davidenko, N. (2009). Instructional manipulation checks: Detecting satisficing to increase statistical power. *Journal of experimental social psychology*, 45(4), 867-872.
- Pechorro, P., Vieira, R., Poiares, C., & Marôco, J. (2012). Contributos para a validação duma versão curta da Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne com adolescentes portugueses. *Arquivos de Medicina*, 26(1), 11-17.
- Quivy, R. e. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva
- Ribeiro, V. (2018). Todos os tipos de discriminação. <https://portal.tcu.gov.br/data/files/8E/02/4C/92/64164610C8C08446F18818A8/>

TCU%20sem%20Barreiras%20-%2076-%202018%20-
Todas%20as%20formas%20de%20discriminacao%20_2_.pdf

- Silva, J. T., Rodrigues, I., Ferreira, G. T. C., & de Queiroz, M. J. (2020). Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(1).
- Summers, J. K., Howe, M., McElroy, J. C., Ronald Buckley, M., Pahng, P., & Cortes-Mejia, S. (2018). A typology of stigma within organizations: Access and treatment effects. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 853–868. <https://doi.org/10.1002/job.2279>
- Swami, V., Gaughan, H., Tran, U. S., Kuhlmann, T., Stieger, S., & Voracek, M. (2015). Are tattooed adults really more aggressive and rebellious than those without tattoos? *Body Image*, 15, 149–152. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2015.09.001>
- Tews, M. J., Stafford, K., & Kudler, E. P. (2020). The influence of tattoo content on perceptions of employment suitability across the generational divide. *Journal of Personnel Psychology*.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2005). Reliability among senior managers of the Marlowe–Crowne short-form social desirability scale. *Journal of Business and Psychology*, 19, 541-554.
- Timming, A. R. (2015). Visible tattoos in the service sector: a new challenge to recruitment and selection. *Work, employment and society*, 29(1), 60-78.
- Timming, A. R., Nickson, D., Re, D., & Perrett, D. (2017). What do you think of my ink? Assessing the effects of body art on employment chances. *Human Resource Management*, 56(1), 133-149.
- Trepte, S., & Loy, L. S. (2017). Social identity theory and self-categorization theory. *The international encyclopedia of media effects*, 1-13.
- Woodford, S. D. (2018). Body art and its impact on employment selection decisions: Is there a bias towards candidates with visible tattoos?
- Woodford, S. D., Wordsworth, R., & Malinen, S. (2022). Does My Tattoo Matter? Impact of tattoos in Employee Selection.

Anexos

Perfis dos Candidatos – Setor Financeiro

1.



João
30 anos

Qualificações:

- Licenciatura em Gestão
- Mestrado em Contabilidade

Experiência Profissional:

- Seguro Total: Realização de reconciliações bancárias; Apuramento de impostos e análise de contas correntes da entidade.
- Estágio Profissional no Banco +Capital: Tarefas contabilísticas no software Primavera.

Competências (Ferramentas e Skills):

- Microsoft Office 365 (Word, PowerPoint, Excel)
- Primavera (Módulo Contabilidade)
- Gosto pelo trabalho em equipa
- Proatividade
- Boa comunicação

2.



Pedro
35 anos

Qualificações:

- Licenciatura em Contabilidade e Administração
- Mestrado em Finanças

Experiência Profissional:

- ContaExata: Assistente Contabilístico – Pagamento quinzenal de faturas de despesas com pessoal; liderar 3 contabilistas juniores
- Finova: Estabelecimento de reconciliações entre 2 instituições bancárias.

Competências (Ferramentas e Skills):

- Microsoft Office 365 (Word, PowerPoint, Excel)
- Forte responsabilidade no acompanhamento da rentabilidade da empresa
- Gosto pelo trabalho em equipa
- Espírito empreendedor
- Boa capacidade de comunicação

3.



Francisco

28 anos

Qualificações:

- Licenciatura em Gestão Financeira
- Mestrado em Economia

Experiência Profissional:

- 4 anos de experiência como Analista Financeiro na empresa "Financeira Mais", onde gerenciou a análise financeira e a elaboração de relatórios financeiros mensais.

Competências (Ferramentas e Skills):

- Excel avançado para análise financeira e elaboração de modelos financeiros;
- Conhecimento avançado em análise de demonstrações financeiras;
- Forte capacidade de comunicação
- Gosto pelo trabalho em equipa

Perfis dos Candidatos – Setor dos Serviços

1.



Hugo

27 anos

Qualificações:

- Curso de Técnico de Restauração

Experiência Profissional:

Empregado de mesa - Restaurante Bem-me-quer:

- Atendimento ao cliente em eventos corporativos, casamentos e festas de aniversário;
- Configuração e preparação de mesas e utensílios de jantar;
- Serviço de alimentos e bebidas aos convidados de forma profissional e eficiente.

Competências (Ferramentas e Skills):

- Empregado de mesa dedicado e experiente, com experiência em serviço de catering em eventos de grande porte. Altamente motivada e capaz de trabalhar sob pressão, fornecendo um excelente serviço ao cliente.
- Gosto pelo trabalho em equipa.

2.



João

30 anos

Qualificações:

- Curso de Técnico de Restauração

Experiência Profissional:

Empregada de mesa - Catering Events:

- Serviço de alimentos e bebidas aos clientes do restaurante.
- Configuração e preparação de mesas e utensílios de jantar.
- Atendimento ao cliente, oferecendo sugestões e recomendações de menu.

Competências (Ferramentas e Skills):

- Empregado de mesa experiente em serviços de catering para eventos corporativos e sociais.
- Capacidade de trabalhar em equipe e sob pressão para fornecer um serviço de qualidade aos clientes.

3.



Rui

29 anos

Qualificações:

- Curso de Técnico de Restauração

Experiência Profissional:

Empregado de mesa - Restaurante O Gourmet:

- Configuração e preparação de mesas e utensílios para refeições;
- Serviço de atendimento aos clientes de forma profissional e eficaz;
- Conhecimento de técnicas de higiene e segurança alimentar.

Competências (Ferramentas e Skills):

- Empregado de mesa dedicado e entusiasta com experiência em serviços de catering para eventos de grande escala e pequenos eventos.
- Habilidade para o trabalho em equipa, atendimento ao cliente, organização e serviço de alimentos e bebidas.

Tabela 1

1. Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Entrevista

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	9.545 ^a	3	3.182	3.971	.008	.027
Intercept	7942.669	1	7942.669	9913.119	<.001	.958
Ter tatuagens ou piercings	3.511	1	3.511	4.381	.037	.010
Condições	6.034	2	3.017	3.765	.024	.017
Error	347.733	434	.801			
Total	15265.333	438				
Corrected Total	357.278	437				

a. R Squared = .027 (Adjusted R Squared = .020)

Resultados Hipótese 2

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Ent
X : Cond
W : Setor

Sample
Size: 876

Coding of categorical X variable for analysis:

Cond	X1	X2
.000	.000	.000
1.000	1.000	.000
2.000	.000	1.000

OUTCOME VARIABLE:

Ent

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.1301	.0169	.7805	2.9961	5.0000	870.0000	.0109

Model

	coeff	se	t	p (sig)	LLCI
ULCI					
constant	5.9817	.1635	36.5871	.0000	6.3026
X1	-.4406	.2312	-1.9058	.0570	.0132
X2	-.4772	.2312	-2.0638	.0393	.0234
Setor	.0183	.1034	.1766	.8598	.2212
Int_1	.1963	.1462	1.3427	.1797	.4834
Int_2	.2237	.1462	1.5301	.1264	.5108

Product terms key:

Int_1	:	X1	x	Setor
Int_2	:	X2	x	Setor

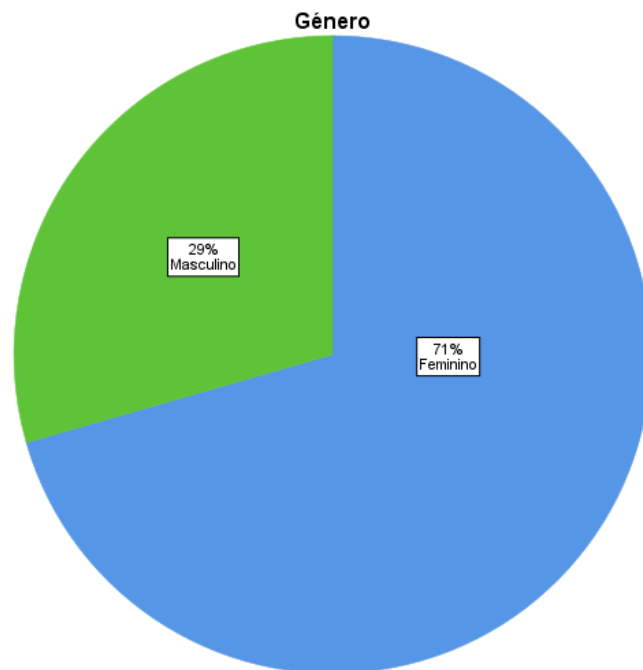
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0031	1.3930	2.0000	870.0000	.2489

Focal predict: Cond (X)
 Mod var: Setor (W)

----- END MATRIX -----

Tabelas descritivas



Idade

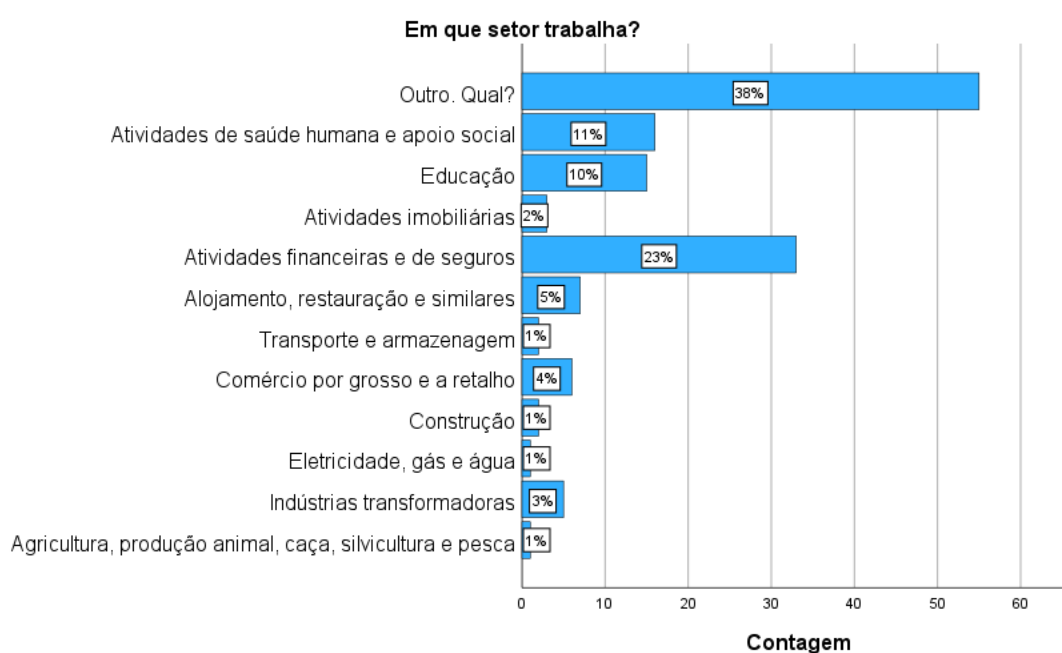
N	Válido	146
	Omisso	0
Média		33,64
Mediana		30,00
Modo		23

Grupos de Idade

		Frequência	%
Válido	18 a 24 anos	45	30,8
	25 a 33 anos	43	29,5
	34 a 40 anos	23	15,8
	41 a 48 anos	14	9,6
	49 a 56 anos	11	7,5
	57 a 80 anos	10	6,8
	Total		146

Habilitações literárias

		Frequência	%
Válido	Ensino Básico (3º ciclo – 9º ano de Escolaridade)	2	1,4
	Ensino Secundário	22	15,1
	Licenciatura	84	57,5
	Mestrado	34	23,3
	Doutoramento	4	2,7
	Total	146	100,0



Tem tatuagens ou piercings?

		Frequência	%
Válido	Não	80	54,8
	Sim, piercing (Vísivel, p. ex. na cara)	8	5,5
	Sim, piercing mas não é visível em contexto de trabalho	7	4,8
	Sim, tatuagem (vísivel)	30	20,5
	Sim, tatuagem mas não é visível em contexto de trabalho	21	14,4
	Total	146	100,0

