

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A influência que as tatuagens têm no processo de recrutamento e seleção, no caso de candidatas do sexo feminino: imparcialidade ou falta dela por parte dos recrutadores

Ana Filipa Nico Aguiar Teixeira

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Prof. Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Professor Associado
(com Agregação),
ISCTE Business School

Outubro, 2023



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

**A influência que as tatuagens têm no processo de
recrutamento e seleção, no caso de candidatas do sexo
feminino: imparcialidade ou falta dela por parte dos
recrutadores**

Ana Filipa Nico Aguiar Teixeira

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria
Organizacional

Orientador:

Prof. Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Professor Associado
(com Agregação),
ISCTE Business School

Outubro, 2023

Resumo

As modificações corporais, nomeadamente tatuagens, são uma característica cada vez mais comum na sociedade. Algo anteriormente visto como um ato marginal, hoje em dia, a tendência é de ser um acessório, uma arte corporal. Tendo em conta o aumento de pessoas a aderir a esta arte, o meio envolvente tem que se adaptar aos novos tempos, estando o mundo organizacional incluído.

Segundo a teoria, as tatuagens continuam a ter uma conotação negativa (apesar de não tão forte como no passado), nomeadamente no que toca a pessoas do sexo feminino. É sabido que a nível de oportunidades de trabalho, aumentos salariais e acesso ao poder de decisão, as mulheres continuam em desvantagem, fruto de uma discriminação de sexo. Ora, o intuito desta investigação é perceber se esta discriminação também se aplica no âmbito de tatuagens.

Os recursos humanos de qualquer empresa bem-sucedida, desenvolvem estratégias de recrutamento adaptadas às mudanças no mundo. O mesmo se aplica à questão das modificações corporais, assunto que, segundo a teoria, ainda continua a ser um pouco polémico. Posto isto, esta investigação tem como objetivo principal perceber se, a nível do processo de recrutamento e seleção, existe algum tipo de discriminação entre candidatos do sexo feminino e do sexo masculino, ambos com tatuagens. Neste caso, se candidatas do sexo feminino com tatuagens são mal vistas a nível do seu profissionalismo e personalidade, em relação a candidatos do sexo masculino.

Palavras-chave

Inclusão organizacional; Recrutamento e seleção; Modificações corporais, Tatuagens

Abstract

Body modifications, particularly tattoos, are an increasingly common feature in society. Something previously seen as a marginal act, nowadays, the tendency is to be an accessory, body art. Taking into account the increase of people adopting this art, the surrounding environment has to adapt to new times, including the organizational world.

According to the theory, tattoos continue to have a negative connotation (although not as strong as in the past), particularly when it comes to females. It is known that in terms of job opportunities, salary increases and access to decision-making power, women continue to be at a disadvantage, as a result of sex discrimination. Now, the aim of this investigation is to understand whether this discrimination also applies to tattoos.

The human resources of any successful company develop recruitment strategies adapted to the present world. The same applies to body modifications, a subject that, according to theory, still remains somewhat controversial. That said, this investigation's main objective is to understand whether, in terms of the recruitment and selection process, there is any type of discrimination between female and male candidates, both with tattoos. In this case, female candidates with tattoos are seen negatively in terms of their professionalism and personality, in relation to male candidates.

Key words

Organizational inclusion; Recruitment and selection; Body modifications, Tattoos

Índice

| | |
|--|----|
| Capítulo 1. Introdução | 1 |
| Capítulo 2. Revisão de Literatura | 3 |
| 2.1. Inclusão e Seleção de Pessoas | 3 |
| 2.2. Discriminação e Estigma | 4 |
| 2.2.1. Estereótipo | 5 |
| 2.2.2. Fatores de Discriminação no Local de Trabalho | 6 |
| 2.3. Modificações Corporais | 7 |
| 2.3.1. Tatuagens e Estereótipos | 8 |
| 2.3.2. Tatuagens em Contexto Laboral | 8 |
| 2.3.3. Efeitos das Tatuagens em Mulheres Trabalhadoras | 9 |
| Capítulo 3. Metodologia | 12 |
| 3.1. Amostra | 12 |
| 3.2. Instrumento | 12 |
| 3.2.1. Pré-estudo | 12 |
| 3.2.2. Elaboração do Questionário Principal | 13 |
| 3.3. Procedimento | 14 |
| Capítulo 4. Resultados | 17 |
| Capítulo 5. Discussão | 24 |
| Capítulo 6. Conclusão | 27 |
| Referências Bibliográficas | 29 |
| Anexos | 33 |

Índice de Tabelas

| | |
|---|----|
| Tabela 1- Teste T (Adequação do perfil da candidata) | 17 |
| Tabela 2 - Teste T (Personalidade da candidata) | 18 |
| Tabela 3 - Teste T (Adequação do perfil do candidato)..... | 19 |
| Tabela 4 - Teste T (Personalidade do candidato)..... | 19 |
| Tabela 5 - Tabela Cruzada entre Questionário e Qual dos candidatos teria maior probabilidade de ser recrutado | 23 |

Índice de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 - Média entre Adequação do perfil da candidata e Características do recrutador.... | 20 |
| Gráfico 2 - Média entre Personalidade da candidata e Características do recrutador..... | 21 |
| Gráfico 3 - Média entre Adequação do perfil do candidato e Características do recrutador ... | 22 |
| Gráfico 4 - Média entre Personalidade do candidato e Características do recrutador | 23 |

Capítulo I

Introdução

O processo de recrutamento e seleção é um dos pontos fundamentais dos recursos humanos de qualquer organização, uma vez que é o que vai definir o leque de talento das empresas. Esta etapa tem que ser elaborada de forma muito meticulosa, de forma a ser o mais abrangente possível sem colocar nenhum candidato de fora, por algo que nada tem a ver com o seu talento profissional.

À medida que a sociedade evolui no que toca à liberdade de expressão individual, as práticas de recrutamento têm de acompanhar esta mudança. Qualquer organização que se queira manter atualizada no tempo, tem todo o interesse em adaptar as suas práticas à sociedade em volta. Neste sentido, uma das mudanças mais visíveis a nível social é o crescente aumento de pessoas com modificações corporais, como tatuagens. É uma forma de arte que tem sido cada vez mais aceite, pelo que é cada vez mais recorrente no ambiente de trabalho, estendendo-se ao processo de recrutamento. Nos últimos tempos, este tipo de modificação corporal deixou de ser tão associado a grupos marginais, passando a ser um símbolo de autoexpressão para uma grande comunidade de pessoas. A sua popularização, no âmbito dos recursos humanos, levanta a questão de como ser possuidor deste tipo de arte corporal, vai influenciar o processo de recrutamento e a forma como são vistos pelos recrutadores e colegas de trabalho.

Apesar de, como dito anteriormente, esta prática ser mais bem vista hoje em dia do que antes, continua a ter uma conotação negativa. Um estudo realizado no Dubai, cujo objetivo era de perceber a relação entre possuir tatuagens e empregabilidade, demonstrou que esta modificação corporal continua a ser julgada e a limitar os candidatos a nível de oportunidades de trabalho (Francisco, M., et al., 2020).

As organizações têm diferentes métodos de recrutamento, que vai depender do setor, do cargo em questão, bem como da opinião pessoal da equipa de recrutadores. Por exemplo, foi feito um estudo em que revelou que na indústria de restaurantes, cerca de 87% dos gerentes preferem contratar empregados de mesa sem tatuagens. De forma semelhante, os hospitais são relutantes a enfermeiros com tatuagens visíveis e piercings, devido à forma negativa com que eles seriam percecionados pelos pacientes, havendo uma sensação de menor segurança e menor confiança no seu profissionalismo (Brallier, S.. et al., 2011).

A prática de tatuar vai-se continuar a entrelaçar com o mundo corporativo, pelo que é basilar compreender como esta forma de liberdade pessoal é encarada pelos recrutadores, de forma a

poderem ser criadas ferramentas que diminuam a probabilidade de discriminação. Antonellis et al (2018) realizou um estudo cujo objetivo era perceber o efeito de ter tatuagens numa entrevista de emprego, nomeadamente como os recrutadores percecionavam os candidatos com tatuagens. Este estudo contribuiu para perceber alguns fatores que vão influenciar o processo de recrutamento, como a diferença de idades, o tipo de tatuagem, se está coberta ou visível e a cultura organizacional.

Apesar das várias investigações realizadas dentro do tema, a maioria promove uma contribuição geral, não tendo em conta um possível fator influenciador, como o sexo do candidato. Portanto, o presente estudo tem como objetivo perceber a implicância de possuir modificações corporais na probabilidade de o candidato ser recrutado. Especificamente, procura-se entender como estes candidatos são vistos aos olhos de quem recruta, tentando igualmente perceber se existem diferenças entre homens e mulheres. Isto é, se existe discrepância na forma de tratamento de candidatos com modificações corporais, por serem homens ou mulheres.

Capítulo II

Revisão de Literatura

2.1. Inclusão e Seleção de Pessoas

As distâncias geográficas têm sido culminadas, estando as barreiras culturais cada vez mais estreitas. No mundo organizacional, o mesmo se sucede: as empresas são diariamente confrontadas com a diversidade de recursos humanos, impactando a sua operação. É basilar que as organizações adotem uma estratégia assente em valores como a inclusão e diversidade da força de trabalho, se querem manter-se competitivas no mercado global atual.

Segundo Mor Barak (2022), o conceito de diversidade da força de trabalho corresponde à divisão da força de trabalho em diferentes categorias que têm semelhanças dentro de um determinado contexto cultural ou nacional, impactando positiva e/ou negativamente certos aspetos do trabalho, como oportunidades de emprego, relação interpessoal dentro do local de trabalho, bem como perspetivas de promoção, independentemente das *skills*, qualificações e tipo de função que os trabalhadores têm.

De modo a atingir uma força de trabalho diversa com diferentes pontos de vista, *skills* e ideias, o primeiro passo deve começar no contacto inicial entre candidato e empresa: o processo de recrutamento e seleção. O recrutamento é caracterizado como inclusivo quando são dadas oportunidades iguais para todos os candidatos, de forma justa. Ou seja, é crucial garantir que cada etapa do processo de recrutamento e seleção é acessível para todos, independentemente das suas origens e diferenças, por forma a eliminar qualquer discriminação possível (The Chartered Insurance Institute, 2018). Aquando da elaboração do descritivo de função, a equipa de recrutadores deve ter especial atenção a certos termos e mensagens que possam transmitir a ideia, mesmo que inconsciente, que certos grupos de candidatos estão excluídos. Por exemplo, requisitos como “dinamismo e energia”, estão, de forma inconsciente, a colocar de parte candidatos mais velhos, apesar de serem adequados à vaga em questão. Por forma a alargar o leque de possíveis candidatos, as organizações têm que incluir na sua estratégia de *employer branding* uma mensagem ligada à sua política de diversidade e inclusão. Progressivamente, a classe trabalhadora pretende trabalhar numa organização com a qual se identifique a nível de valores, sendo fulcral a adoção de ideais ligados ao bem-estar, inclusão e diversidade, por parte das organizações.

Organizações cujo um dos seus lemas seja a inclusão e a diversidade, conseguem que os seus integrantes sintam que possam ser eles próprios, independentemente das suas origens

étnicas, orientações sexuais ou religiosas, identidades e estilos próprios. Por conseguinte, a junção das suas diferenças contribui para a criação de uma força de trabalho mais rica e forte (Shore et al., 2018).

2.2. Discriminação e Estigma

Sendo a inclusão e diversidades temas bastante analisados, é pertinente perceber conceitos relacionados como estigma e discriminação.

O conceito de estigma foi inicialmente descrito por Goffman (1963), como uma característica que desvaloriza o valor da pessoa estigmatizada, mais precisamente, um “atributo que é profundamente desacreditador” (J. Michael & Clair, 2018, pág.1). Este atributo pode ser visível, como a cor da pele e tipo de corpo, ou pode ser oculto (mas igualmente desacreditador quando revelado), como antecedentes criminais ou luta contra uma doença mental. De uma forma mais contemporânea, estes atributos podem igualmente ser divididos em três categorias: tribais (raça, etnia e religião), deformações físicas (cegueira, surdez, etc) e carácter individual (homossexualidade, adição e doenças mentais).

O estigma afeta o bem-estar dos indivíduos estigmatizados, resultando em desigualdades através da criação de hierarquias sociais. Em certas alturas da vida, grande maioria das pessoas é vítima de algum tipo de estigma, uma vez que este é um aspeto característico da vida social e das micro-interações sociais. De acordo com Hebl & Dovidio (2006), este estigma é denominado como interpessoal, uma vez que corresponde às interações entre estigmatizados e não estigmatizados (Hatzenbuehler, 2016).

Tendo como base o trabalho elaborado por Goffman, Link e Phelan (2001) definiram o estigma como a junção de quatro processos: (1) assinalar as diferenças humanas, (2) estereotipar essas mesmas diferenças, (3) separar os indivíduos que sejam considerados estereotipados e por fim, (4) discriminação desses mesmos indivíduos, resultando na descida da sua posição social. Por conseguinte, o ato de estigmatizar resulta na exclusão dos indivíduos da sociedade, do mercado do trabalho e das políticas sociais. Este interesse em afastar os indivíduos estigmatizados, denomina-se de poder do estigma, uma vez que o objetivo principal dos perpetuadores, é a exclusão e exploração dos estigmatizados (Link & Phelan, 2014).

Subjaz ao estigma, advém a discriminação, podendo esta ser caracterizada como a exclusão de indivíduos que partilham certas características diferentes do que é considerado aceite pela sociedade em que estão inseridos. Estas características vistas como diferentes da norma, estão relacionadas com a raça, etnia, género, orientação sexual, algum tipo de deficiência, entre outros. A discriminação tem como base a comparação, uma vez que um grupo

de indivíduos são tratados/vistos de maneira diferente, no sentido pejorativo, em relação a outro grupo de indivíduos. Por conseguinte, a discriminação acentua os privilégios que certos grupos sociais têm perante outros, contribuindo para a diferença de poder e a existência de hierarquias sociais. Os perpetuadores deste comportamento, fazem uso do seu poder, de forma consciente ou inconsciente, de forma a obterem privilégios em detrimento de grupos sociais marginalizados (Fibbi et al., 2021).

As vítimas de discriminação sofrem consequências psicológicas, ameaçando o seu bem-estar físico e psicológico, uma vez que pode afetar a procura de trabalho, o acesso a condições de saúde dignas, a integração na sociedade, entre outros (Schmitt et al., 2014). Estas consequências assentam-se com maior gravidade quando a discriminação é percebida pelos sofrendores da mesma. Através das interações interpessoais, estes percebem que a sociedade os classifica como indivíduos sem qualquer valor, acabando por eles próprios assumirem como a sua imagem verdadeira, impactando a construção da sua identidade individual. No estudo de Schmitt et al. (2014), os investigadores comprovaram que quando a discriminação é percebida pelas vítimas, esta traz consequências muito mais graves, como ansiedade, depressão e stress psicológico.

Em suma, a discriminação cria nas vítimas a sensação de não terem controlo sob a sua vida (Verkuyten, 1998) e nega-lhes posições de poder na sociedade (Sidanius & Pratto, 1999), provocando o aumento de stress e a tendência para comportamentos não saudáveis.

2.2.1. Estereótipo

Seguindo a linha de pensamento de comportamentos sociais que impactam a imagem de outrem, o conceito de estereótipo é pertinente de ser abordado. O estigma dá lugar a estereótipos, isto é, a um pensamento ou suposição sobre indivíduos ou grupos de indivíduos, geralmente não sendo baseada na realidade (Cox et al., 2012). O estereótipo é usado para justificar atitudes que um grupo tem para com outro grupo, contribuindo para a criação de *bias*, isto é, tratamento preferencial de um indivíduo/grupo em relação a outro.

O ser humano é bastante complexo e estando sujeito a variadíssimos estímulos cognitivos no seu dia-a-dia, é-lhe importante arranjar estratégias que consigam explicar, de forma racional, aquilo que para si é diferente da norma. É neste sentido que os estereótipos são criados, ou seja, com o intuito de criar rótulos para alguém/algo que o perpetuador não consegue compreender.

O estereótipo é usado para padronizar pessoas, comportamentos, valores e crenças, por forma a lhes construir uma espécie de identidade com base em generalizações. Estas

generalizações são feitas com base nas interações diárias entre perpetuadores e estereotipados. Isto é, os perpetuadores criam um estereótipo baseado nas suas experiências pessoais com indivíduos pertencentes ao grupo estereotipado. Observam o comportamento de um determinado indivíduo e daí retiram as suas ilações generalistas. Consequentemente, a imagem do grupo é sub-representada por certos indivíduos que vão contribuir para a criação do estereótipo (Koenig & Eagly, 2014).

Em suma, os estereótipos têm como utilidade fazer ilações acerca de grupos, com base na idade, género, orientação sexual, etnia, aspeto físico, crenças religiosas, classe social, entre outras. De acordo com Nogueira & Saavedra (2007, citado por Sousa, 2015, p. 15), este comportamento serve para simplificar e desconstruir o meio social complexo em que o ser humano está inserido.

2.2.2. Fatores de Discriminação no Local de Trabalho

Os conceitos anteriormente abordados, como o estigma, discriminação e estereótipo, para além de serem vividos em contexto social, também estão presentes em contexto laboral. Proveniente da complexidade das relações humanas e a influência que o contexto externo tem nessas mesmas relações, a discriminação no local de trabalho tem sido encarada como um aspeto integrante da vida organizacional. Afeta o correto funcionamento das organizações, uma vez que a discriminação no local de trabalho contribui para o mau estar psicológico dos trabalhadores e consequentemente para sua desmotivação e perda de produtividade.

A discriminação no local de trabalho ocorre quando existem comportamentos cujo efeito é o de diminuir a igualdade de oportunidades e a diferença de tratamento entre trabalhadores. Segundo Drawing (2004) e Jones et al. (2016), a discriminação no local de trabalho acontece quando indivíduos de um grupo estigmatizado são colocados em desvantagem em relação a outros indivíduos (Palumbo & Manna, 2019). Pode acontecer de forma mais visível como diferenças salariais e influência negativa sob avaliações de desempenho, ou de uma forma mais discreta, como abuso de poder e assédio moral. A discriminação nas organizações tem sido relacionada essencialmente a características pessoais, como a idade, a etnia, sexo, aparência física, condições de saúde e habilitações literárias sendo as minorias as principais vítimas de discriminação (Crow et al, 1998, citado por Palumbo & Manna, 2019).

No entanto, este tipo de discriminação pode ser implementado de diversas maneiras. Segundo Palumbo & Manna (2019), a discriminação no local de trabalho divide-se em várias categorias: pobre definição das funções organizacionais e da atribuição de tarefas, uso discriminatório de promoções e compensações, diferenças salariais, aumento da carga de

trabalho de forma injustificada e, por último, má gestão das ferramentas da gestão de recursos humanos.

A atribuição de tarefas inadequadas à função do trabalhador em questão é uma forma de discriminação, uma vez que desvaloriza as suas capacidades e competências, resultando na insatisfação profissional, aumento de stress e *burnout* (De Pater et al., 2009).

Quando as promoções não são baseadas no mérito individual, mas sim em preferências pessoais, estas são vistas como forma de discriminação, resultando na diminuição da motivação dos trabalhadores e no seu compromisso para com a organização (Ragins & Cornwell, 2001).

As diferenças salariais são a forma mais comum de discriminação organizacional, sendo bastante sentida entre homens e mulheres.

O aumento da carga de trabalho de forma injustificada tem efeitos similares aos das diferenças salariais, como por exemplo, perceção de falta de justiça entre trabalhadores, contribuindo para o stress e competição não saudável entre colegas.

A má gestão das ferramentas de gestão de recursos humanos, como mecanismos de avaliação, podem contribuir para a existência de relações interpessoais negativas e competição organizacional.

De modo a reduzir a discriminação no local de trabalho, cabe desenvolver a capacidade de deteção deste tipo de problema dos gestores e chefes de equipa. Para tal, é necessário perceber a realidade envolvente à organização, ou seja, perceber a cultura do país em questão e em como afeta a cultura organizacional, bem como a composição demográfica da organização em si (Boulet et al., 2023). Não obstante, o apoio moral por parte de colegas ajuda a atenuar a discriminação percebida pelos trabalhadores estigmatizados. Práticas organizacionais que sustentem a equidade, diversidade e inclusão reduzem a discriminação no local de trabalho, sendo sugerido por Shore et al. (2018), a inclusão de questões acerca da discriminação percebida pelos trabalhadores nos questionários de satisfação organizacional.

2.3.Modificações Corporais

Modificações corporais são atos voluntários de modificar algum aspeto corporal, podendo ser por uma questão estética, cultural ou pessoal. Podem ser temporárias ou permanentes, podendo incluir várias partes do corpo humano. Existem variadas formas de modificar o corpo, como tatuagens, piercings, alargadores, bifurcação da língua, escarificação corporal, implantes corporais, modificações dentárias e inclusive *bodybuilding* (Jesus, 2015). As formas mais populares na sociedade são os piercings e as tatuagens. Neste caso, o tipo de modificação corporal que será mais debruçada será a tatuagem.

Tatuagem é uma forma de modificação corporal, sendo considerada uma forma de arte permanente no corpo, feita através da inserção de um pigmento de tinta na pele humana através de agulhas próprias. Evidências das primeiras tatuagens remontam ao Egito nos anos 4000 a.C e 6000 a.C, em que foram encontradas múmias com marcas no corpo que, segundo os arqueólogos, eram semelhantes a tatuagens (Sanders & Vail, 2008). Atualmente, esta prática tem-se vindo a tornar bastante popular, impactando o modo como as pessoas externas percebem as pessoas com tatuagens.

2.3.1. Tatuagens e Estereótipos

É sabido que a aparência física impacta substancialmente a primeira impressão que se cria de alguém, sendo um fator que acaba por dar asas à imaginação relativamente à personalidade da pessoa. Existem aspetos que podemos controlar, sendo o caso de modificações corporais, como tatuagens (Molloy & Wagstaff, 2021).

O estereótipo associado a indivíduos com tatuagens varia de acordo com a tatuagem em si (tamanho, grau de visibilidade, número de tatuagens, desenho), estando intrinsecamente ligado às características demográficas de quem está a perceber (idade, sexo, se tem tatuagens ou não) (Baumann et al., 2016). O estereótipo é usado para justificar atitudes que um grupo tem para com outro grupo. Neste caso específico, alguém que tenha tatuagens vê outros indivíduos com tatuagens como pertencentes do seu “grupo” devido à partilha desta mesma característica. Contrariamente, alguém que não tenha tatuagens vê esta característica como diferenciadora, vendo o seu grupo de forma mais positiva em relação ao grupo de pessoas com tatuagens, criando suposições de que estas pessoas com tatuagens não são tão válidas como as que não têm (Flanagan & Lewis, 2019).

Este tipo de modificação corporal nem sempre foi considerada uma forma de arte e de expressão pessoal (Kosut, 2006). Antes associadas a grupos caracterizados de forma negativa a nível social, como prisioneiros, motociclistas e militares, atualmente tornaram-se populares em praticamente todas as faixas etárias e classes sociais (Larsen et al., 2014). No entanto, existem evidências científicas de que as tatuagens continuam a ter uma conotação negativa, sendo maioritariamente vistas como uma forma de arte estigmatizada.

2.3.2. Tatuagens em Contexto Laboral

Este aumento da sua popularidade não é, no entanto, sinónimo de maior aceitação, nomeadamente no que toca à esfera laboral. Timming (2015) entrevistou vários recrutadores e recolheu provas de que candidatos com tatuagens têm menos probabilidade de obter emprego em comparação com candidatos sem tatuagens. Candidatos com tatuagens são vistos como

menos adequados do que aqueles sem tatuagens. Esta opinião por parte dos recrutadores mantém-se talvez devido à associação histórica que as tatuagens têm com violência, toxicodependência e comportamentos de risco, características adjacentes a grupos sociais considerados “fora da norma” (French et al., 2019).

No ambiente de trabalho, indivíduos com tatuagens são vistos de forma negativa, sendo tratados de maneira diferente de trabalhadores sem tatuagens. A presença destas modificações corporais tem implicações na procura de emprego, na progressão de carreira e na confiança sentida por parte de colegas de trabalho, bem como na perceção por parte do cliente. Tatuagens visíveis são mais bem aceites em trabalhadores caracterizados *blue-collar* do que em trabalhadores considerados *white-collar* (Dean, 2011). Candidatos com tatuagens visíveis são alvo de maior preconceito no processo de recrutamento e são menos propensos a obter aumentos salariais, porque são estereotipados como menos competentes, mesmo que o nível de qualificação seja igual ou superior aos candidatos sem tatuagens visíveis (Henle et al., 2022). Esta atitude estigmatizada limita as oportunidades de candidatos com tatuagens, colocando-os em desvantagem para com candidatos sem tatuagens (Zestcott et al., 2018).

Os recrutadores estão a diminuir o leque de candidatos e poderão ter maior dificuldade no futuro em recrutar, devido a esta discriminação ligada à aparência física, algo que não é indicativo de bom ou mau desempenho profissional (Jibuti, 2018).

2.3.3. Efeitos das Tatuagens em Mulheres Trabalhadoras

Numa era em que as empresas afirmam que a diversidade e inclusão fazem parte dos seus valores, é pertinente estudar a sua veracidade, neste caso, em relação a pessoas do sexo feminino com tatuagens.

Mulheres com tatuagens são classificadas como menos atrativas, desonestas, pouco generosas e menos inteligentes em relação a mulheres sem tatuagens (Degelman & Price, 2002). Tatuagens maiores, mais visíveis e mais masculinas, bem como em maior número são maior alvo de estigma, assim como mulheres com tatuagens sofrem maior preconceito do que homens tatuados (Henle et al., 2022). O ato de tatuar tem sido visto ao longo da história como uma prática masculina, indicativa de domínio e masculinidade. Mulheres com tatuagens, especialmente bastante visíveis e de dimensões consideráveis, são um alvo por parte da sociedade (Molloy & Wagstaff, 2021). Homens com tatuagens são socialmente mais bem aceites do que mulheres com tatuagens, uma vez que esta prática continua a ser muito associada a comportamentos masculinos e de risco (Swami & Furnham, 2007).

O caminho para a sua aceitação enquanto mulheres livres e “empoderadas” ainda é longo, visto ainda existir uma grande separação entre o que é masculino e o que é feminino. A transgressão destes limites é encarada por muitos com confusão e incompreensão. A aceitação de mulheres com tatuagens depende, em parte, do sexo de quem as está a avaliar, se o avaliador em questão possui ou pretende possuir tatuagens, bem como o tamanho e o grau de visibilidade (Hawkes et al., 2004).

De acordo com Tajfel (1982), as relações estabelecidas entre membros de grupos diferentes, denomina-se por relações intergrupais. Indivíduos de grupos diferentes identificam-se, naturalmente, com as características do grupo do qual fazem parte. Existem diferenças, seja a nível social, status e de valores entre grupos, pelo que o grau de aceitação irá sempre depender da homogeneidade de características. Ou seja, um indivíduo terá sempre a tendência para aceitar outros indivíduos que reúnam as condições para fazer parte do seu grupo e irá ver os restantes como “não pertencentes”, como “fora da norma”. Esta teoria é conhecida como teoria da identidade social, que defende que existe a tendência generalizada de avaliar o grupo de pertença de uma forma mais favorável, em comparação ao grupo ao qual não se pertence.

Deste modo, o primeiro objetivo deste estudo é perceber se ter tatuagens é um fator discriminatório no processo de recrutamento e seleção (H1). Segundo Hawkes et al., (2004), as características do recrutador vão influenciar a aceitação de candidatos com tatuagens, sendo crucial entender o seu impacto na seleção de candidatos (H2). Ao longo da revisão de literatura, tem-se vindo a demonstrar que existem diferenças significativas entre candidatos do sexo feminino e do sexo masculino, pelo que ambas as hipóteses foram desdobradas em a) candidatos do sexo feminino e b) candidatos do sexo masculino. Como será explicado no capítulo seguinte, nesta investigação foi avaliada o grau de adequação do candidato à vaga, bem como a personalidade percecionada pelo inquirido. Sendo assim, tornou-se evidente que se teria de criar novas hipóteses que testassem estas duas variáveis.

As hipóteses de investigação são as seguintes:

H1(a): Uma candidata do sexo feminino com tatuagens terá valores médios significativamente inferiores de perceção de adequação à vaga quando comparado com uma candidata do sexo feminino sem tatuagens.

H1(aa): Uma candidata do sexo feminino com tatuagens terá valores médios significativamente inferiores de perceção de adequação da personalidade quando comparado com uma candidata do sexo feminino sem tatuagens.

H1(b): Um candidato do sexo masculino com tatuagens terá valores médios significativamente inferiores de percepção de adequação à vaga quando comparado com um candidato do sexo masculino sem tatuagens.

H1(bb): Um candidato do sexo masculino com tatuagens terá valores médios significativamente inferiores de percepção de adequação da personalidade quando comparado com um candidato do sexo masculino sem tatuagens.

H2(a): As características do recrutador (neste caso, ter tatuagens), vão influenciar a relação entre a candidata ser possuidora de tatuagens e a probabilidade de ser recrutada, afetando o seu grau de adequação à vaga.

H2(aa): As características do recrutador (neste caso, ter tatuagens), vão influenciar a relação entre a candidata ser possuidora de tatuagens e a probabilidade de ser recrutada, afetando a sua personalidade percebida.

H2(b): As características do recrutador (neste caso, ter tatuagens), vão influenciar a relação entre o candidato ser possuidor de tatuagens e a probabilidade de ser recrutado, afetando o seu grau de adequação à vaga.

H2(bb): As características do recrutador (neste caso, ter tatuagens), vão influenciar a relação entre o candidato ser possuidor de tatuagens e a probabilidade de ser recrutado, afetando a sua personalidade percebida.

Capítulo III

Metodologia

3.1. Amostra

A presente amostra deste estudo é não probabilística por conveniência, contando com cerca de 128 participantes, distribuídos por quatro questionários. O único critério de participação no presente estudo é ter como funções o recrutamento e seleção de candidatos. Somente 35 participantes são do sexo masculino (27,3%) e 93 são do sexo feminino (72,7%).

Em termos de idade dos inquiridos, a média é de 32 anos, sendo que a pessoa mais nova tem 20 anos e a pessoa mais velha tem 71 anos. A maioria dos inquiridos é jovem, sendo que as idades mais frequentes estão entre os 22 e os 24 anos. No entanto, a dispersão de idades é muito elevada, uma vez que o desvio padrão de idades é de 10,47 anos.

Em relação a habilitações literárias, o grau de escolaridade predominante é a licenciatura. Cerca de 61 inquiridos tem a licenciatura (47,7%), 55 tem mestrado (43%), 9 o ensino secundário (7%) e 3 doutoramento (2,3%).

Em média, os participantes desempenham funções ligadas a recrutamento e seleção há 6 anos, sendo que o tempo mínimo é de 1 mês e o tempo máximo é de 56 anos. Os setores de recrutamento com maior incidência são logística, IT, indústria e administração/secretariado. Em termos de cargo ocupado dentro da organização, cerca de 56 participantes são Técnicos de Recrutamento/*Talent Acquisition* (43,8%), 35 são *HR Managers/Team Leaders* (27,3%), 15 são Consultores de RH (11,7%), 11 são *HR Generalists* (8,6%) e 11 Estagiários (8,6%).

Relativamente à presença de modificações corporais (e.g tatuagens, piercings, alargadores, bifurcação da língua, escarificação corporal, entre outros), a maioria dos inquiridos não possui (55,5%), sendo que 38,3% tem algum tipo de modificação corporal e apenas 6,3% não tem atualmente, mas pretende adquirir no futuro. De entre estes 55,5%, a modificação corporal mais comum é a tatuagem (35,2%), seguida de piercings (15,6%).

3.2. Instrumento

3.2.1. Pré-estudo

Previamente à elaboração do questionário, foi feito um pré-inquérito aplicado a recrutadores. Através do LinkedIn, cerca de 20 recrutadores foram contactados, tendo-lhes sido pedido que classificassem 10 profissões que considerassem mais masculinas e 10 profissões que consideram mais femininas.

Após a análise das respostas, foi feito um ranking numa tabela Excel, onde foi possível avaliar a frequência das profissões escolhidas pelos inquiridos. A profissão escolhida como

mais masculina e a mais feminina, foram definidas pelas escolhas mais repetidas. Ou seja, em primeiro lugar no ranking das profissões consideradas mais masculinas, foi o pedreiro. No caso das profissões consideradas mais femininas, foi a esteticista. Estas profissões serviram de base para o questionário principal desta investigação.

3.2.2. Elaboração do Questionário Principal

Relativamente à metodologia, o presente estudo tem em vista uma investigação quantitativa, pelo que foi partilhado um inquérito por via de um questionário online desenvolvido pela plataforma Qualtrics. A partilha deste questionário foi feita em plataformas como o LinkedIn, bem como via email profissional para empresas do setor de recursos humanos. O objetivo do questionário é a obtenção de testemunhos e opiniões por parte dos recrutadores, em relação a candidatos com e sem tatuagens, para determinadas posições. O questionário é composto por três secções: caracterização sociodemográfica do participante, comparação de currículos e modificações corporais do participante.

Na primeira secção (caracterização sociodemográfica do participante) são questionadas as seguintes variáveis: idade, sexo, habilitações literárias, qual a posição que ocupa dentro da organização atual, há quanto tempo exerce funções de recrutamento e seleção e qual a área de atuação.

Na segunda secção (comparação de currículos) são apresentadas duas ofertas de emprego distintas: pedreiro e esteticista. Estas duas áreas de atividade foram escolhidas tendo em conta um questionário aplicado a recrutadores, em que lhes foi pedido que classificassem 10 profissões que consideram mais masculinas e 10 profissões que consideram mais femininas, tendo-se chegado a essas duas profissões mencionadas acima. Para cada oferta são apresentados dois currículos iguais, sendo que o que difere é a foto do candidato e da candidata. Seguidamente, foi pedido para o inquirido descrever por palavras-chave como classifica cada candidato tendo em conta o currículo, o grau de confiabilidade que sente em relação ao profissionalismo do candidato, o grau de adequação à vaga, de entre as duas opções para cada vaga qual seria a sua escolha e o porquê. Foi avaliada a personalidade do/a candidato/a percebida pelos inquiridos, através de 10 itens (sinceridade, caloroso/a, confiável, prestável, gentil, compressividade, empatia, amigável, simpatia, bom humor), sendo medido o seu grau de concordância por uma escala de *Likert* (1-discordo totalmente, 2- discordo parcialmente, 3- não concordo nem discordo, 4- concordo parcialmente, 5- concordo totalmente). Foi também avaliada a adequação do/a candidato/a à vaga através de 4 itens (considero a/o candidata/o adequada/o à vaga, sinto confiança no profissionalismo da/o candidata/o, tenho intenção de entrevistar a/o candidata/o, é provável que recrute a/o candidata/o), sendo medido o seu grau

de concordância por uma escala de *Likert* (1-discordo totalmente, 2- discordo parcialmente, 3- não concordo nem discordo, 4- concordo parcialmente, 5- concordo totalmente).

Na terceira secção (modificações corporais) são questionadas as seguintes variáveis: se o inquirido possui alguma modificação corporal ou pretende possuir (e.g tatuagens, piercings, alargadores, escarificação corporal, bifurcação da língua), no caso de ser um sim é questionada a localização no corpo, quantidade e no caso de tatuagens é perguntado o estilo de tatuagem e tamanho. As questões colocadas relativamente a tatuagens, têm como base o trabalho de Wohlrab et al., (2007).

Foram distribuídos quatro questionários, sendo que o que os difere é a foto utilizada para o currículo de cada candidato. Desta forma, torna-se mais fácil comparar o grau de aceitação de modificações corporais no mundo do trabalho, ao serem feitas as combinações possíveis. A divisão das fotos foi a seguinte:

- 1º questionário: mulher com tatuagem e homem sem tatuagem;
- 2º questionário: mulher sem tatuagem e homem com tatuagem;
- 3º questionário: mulher sem tatuagem e homem sem tatuagem;
- 4º questionário: mulher com tatuagem e homem com tatuagem.

3.3. Procedimento

Em primeiro lugar, foi verificada a fiabilidade das escalas a serem utilizadas no estudo, ou seja, a escala adequação do perfil do/a candidato/a à vaga em questão e a escala personalidade percebida do/a candidato/a. Para tal, foi feita uma análise fatorial exploratória, de modo a perceber se os itens que compoñham cada escala eram viáveis. Foi feito o teste de KMO para entender a adequação da do tamanho da amostra. No caso da escala “**personalidade percebida da candidata**”, o valor de KMO foi de 0,914 e segundo Kaiser, este recomenda um valor mínimo de 0,5, pelo que o tamanho da amostra é adequado nesta escala. No caso da escala “**adequação do perfil da candidata à vaga**”, o valor de KMO foi de 0,808, pelo que o tamanho da amostra é adequado nesta escala. No caso da escala “**personalidade percebida do candidato**”, o valor de KMO foi de 0,653 e segundo Kaiser, este recomenda um valor mínimo de 0,5, pelo que o tamanho da amostra é adequado nesta escala. No caso da escala “**adequação do perfil do candidato à vaga**”, o valor de KMO foi de 0,732, pelo que o tamanho da amostra é adequado nesta escala.

Seguidamente, foi feita a extração de componentes que não explicam o mesmo fenómeno, até não ser possível retirar mais componentes. A escala “**personalidade percebida da candidata**” composta inicialmente por 10 itens, ficou reduzida a 4 itens (amigável, simpatia,

bom humor e calorosa). Apresenta um valor de Alfa de Cronbach de 0,924 ($\alpha = 0,924 > 0,7$), pelo que a escala é fiável. A escala “**adequação do perfil da candidata à vaga**” composta inicialmente por 4 itens, manteve-se com os mesmos itens. Apresenta um valor de Alfa de Cronbach de 0,846 ($\alpha = 0,846 > 0,7$), pelo que a escala é fiável. A escala “**personalidade percebida do candidato**” composta inicialmente por 10 itens, ficou reduzida a 5 itens (simpatia, bom humor, amigável, empatia, compressividade). Apresenta um valor de Alfa de Cronbach de 0,898 ($\alpha = 0,898 > 0,7$), pelo que a escala é fiável. A escala “**adequação do perfil do candidato à vaga**” composta inicialmente por 4 itens, manteve-se com os mesmos itens. Apresenta um valor de Alfa de Cronbach de 0,790 ($\alpha = 0,790 > 0,7$), pelo que a escala é fiável.

O passo seguinte foi comparar as médias das respostas dos inquiridos, relativamente a estas 4 escalas, entre os 4 questionários. Em relação à escala “**adequação do perfil da candidata à vaga**”, o valor mais alto foi no questionário 3 (MST/HST), ou seja, no questionário em que a candidata não tem modificações corporais. Em relação à escala “**personalidade percebida da candidata**”, o valor mais alto foi igualmente no questionário 3 (MST/HST), ou seja, no questionário em que a candidata não tem modificações corporais. Em relação à escala “**adequação do perfil do candidato à vaga**”, o valor mais alto foi no questionário 3 (MST/HST), ou seja, no questionário em que o candidato não tem modificações corporais. Em relação à escala “**personalidade percebida do candidato**”, o valor mais alto foi no questionário 1 (MT/HST), ou seja, no questionário em que o candidato não tem modificações corporais.

Por esta comparação de médias, é perceptível que os candidatos, independentemente do seu sexo, são vistos como mais adequados à vaga em questão e a sua personalidade é considerada mais amigável, quando não têm qualquer modificação corporal visível.

De modo a análise ser mais realista, foi realizado um Teste T que fizesse a comparação das respostas de inquiridos com e sem tatuagens (uma vez que neste estudo, a modificação corporal a ser avaliada é a tatuagem). Em relação à escala “**adequação do perfil da candidata à vaga**”, os inquiridos com tatuagens consideraram a candidata mais adequada, tendo-se verificado o mesmo em relação à escala “**personalidade percebida da candidata**”. Em relação à escala “**adequação do perfil do candidato à vaga**”, os inquiridos com tatuagens consideraram o candidato mais adequado, tendo-se verificado o mesmo em relação à escala “**personalidade percebida do candidato**”.

Os resultados do Teste T demonstram que, à primeira vista, os inquiridos com tatuagens revelam-se mais tolerantes a outros candidatos com tatuagens, percecionando-os como mais adequados e com uma personalidade mais positiva.

Capítulo IV

Resultados

A fim de se confirmar ou negar as hipóteses, foi feito um Teste T de amostras independentes, que comparasse os valores, entre as fotos dos questionários em que os modelos tivessem ou não tatuagens.

Relativamente à **H1(a)**, “**uma candidata do sexo feminino com tatuagens terá valores médios significativamente inferiores de percepção de adequação à vaga quando comparado com uma candidata do sexo feminino sem tatuagens.**”, foi feita uma comparação de médias relativamente à escala “adequação do perfil da candidata”, entre os inquiridos em que a esteticista tinha tatuagens e os que não tinha tatuagens. Analisando os valores, é perceptível que a esteticista sem tatuagem é considerada mais adequada ao tipo de vaga (M=4,43) do que a esteticista com tatuagem (M=4,29).

No entanto, o valor do teste de Levene é superior a 0,05 ($p = 0,905 > 0,05$), pelo que a variância entre grupos é igual. A diferença entre variâncias não foi significativa ($t = -1,134$, $p > 0,05$) e olhando para o valor da significância bilateral ($\text{sig} = 0,259 > 0,05$), podemos concluir que não há diferenças significativas entre as médias. Podemos afirmar que apesar de a esteticista sem tatuagem parecer ser mais adequada à vaga, a diferença entre as médias não é significativa, pelo que rejeitamos a H1(a). Ou seja, o facto de a candidata ter tatuagens, em nada vai influenciar a sua adequação à vaga de trabalho (Tabela 1).

| | Tem Tatuagens | | Não tem Tatuagens | | df | t | p | Cohen's d |
|----------------------------------|---------------|-----|-------------------|-----|-----|---------|------|-----------|
| | M | SD | M | SD | | | | |
| Adequação do perfil da candidata | 4.29 | .69 | 4.43 | .70 | 125 | - 1.134 | .259 | .69 |

Tabela 1- Teste T (Adequação do perfil da candidata)

Esta diferença não significativa entre as médias, pode advir do facto de o tamanho da amostra ser reduzido. Segundo Cohen (1988), este dividiu o impacto do efeito do desvio padrão das médias, em três categorias segundo os seguintes valores: pequeno ($d = 0,2$), médio ($d = 0,5$) e grande ($d \geq 0,8$). Ou seja, quanto maior o valor do D de Cohen, maior será o impacto da diferença entre médias nos resultados. Segundo a tabela abaixo, o impacto é médio, o que pode ser justificado pelo facto de a amostra ser pequena ($n = 128$).

Relativamente à **H1(aa)**, “**uma candidata do sexo feminino com tatuagens terá valores médios significativamente inferiores de percepção de adequação da personalidade quando comparado com uma candidata do sexo feminino sem tatuagens.**”, foi feita uma comparação de médias relativamente à escala “personalidade percecionada da candidata”, entre os inquiridos em que a esteticista tinha tatuagens e os que não tinha tatuagens. Analisando os valores, é perceptível que a esteticista sem tatuagem tem uma personalidade percecionada mais favorável ($M=3,83$) do que a esteticista com tatuagem ($M=3,50$).

O valor do teste de Levene é superior a 0,05 ($p = 0,068 > 0,05$), pelo que a variância entre grupos é igual. A diferença entre variâncias não foi significativa ($t = -2,572$, $p > 0,05$), mas olhando para o valor da significância bilateral ($sig = 0,011 < 0,05$), podemos concluir que há diferenças significativas entre as médias. Podemos afirmar que o facto de a candidata ter tatuagens, vai condicionar de forma negativa a sua personalidade percecionada pelos recrutadores, pelo que confirmamos a H1(aa). (Tabela 2).

| | Tem Tatuagens | | Não tem Tatuagens | | df | t | p | Cohen's d |
|----------------------------|---------------|-----|-------------------|-----|-----|---------|------|-----------|
| | M | SD | M | SD | | | | |
| Personalidade da candidata | 3.50 | .63 | 3.84 | .83 | 125 | - 2.572 | .011 | .71 |

Tabela 2 - Teste T (Personalidade da candidata)

Relativamente à **H1(b)**, “**um candidato do sexo masculino com tatuagens terá valores médios significativamente inferiores de percepção de adequação à vaga quando comparado com um candidato do sexo masculino sem tatuagens.**”, foi feita uma comparação de médias relativamente à escala “adequação do perfil do candidato”, entre os inquiridos em que o pedreiro tinha tatuagens e os que não tinha tatuagens. Analisando os valores, é perceptível que o pedreiro sem tatuagem é considerado mais adequado ao tipo de vaga ($M=4,18$) do que o pedreiro com tatuagem ($M=3,88$).

O valor do teste de Levene é superior a 0,05 ($p = 0,505 > 0,05$), pelo que a variância entre grupos é igual. A diferença entre variâncias foi bastante significativa ($t = 2,080$, $p > 0,05$), mas olhando para o valor da significância bilateral ($sig = 0,04 < 0,05$), podemos concluir que há diferenças significativas entre as médias. Podemos afirmar que o facto de o candidato ter

tatuagens, vai condicionar de forma negativa a sua adequação à vaga de trabalho, pelo que confirmamos a H1(b). (Tabela 3).

| | Tem Tatuagens | | Não tem Tatuagens | | df | t | p | Cohen's d |
|----------------------------------|---------------|-----|-------------------|-----|-----|-------|------|-----------|
| | M | SD | M | SD | | | | |
| Adequação do perfil do candidato | 3.88 | .84 | 4.12 | .79 | 125 | 2.080 | .040 | .82 |

Tabela 3 - Teste T (Adequação do perfil do candidato)

Relativamente à **H1(bb)**, “**um candidato do sexo masculino com tatuagens terá valores médios significativamente inferiores de perceção de adequação da personalidade quando comparado com um candidato do sexo masculino sem tatuagens.**”, foi feita uma comparação de médias relativamente à escala “personalidade percecionada do candidato”, entre os inquiridos em que o pedreiro tinha tatuagens e os que não tinha tatuagens. Analisando os valores, é perceptível que a pedreiro sem tatuagem tem uma personalidade percecionada mais favorável (M = 3.23) do que o pedreiro com tatuagem (M = 2,90).

O valor do teste de Levene é inferior a 0,05 ($p = 0,001 > 0,05$), pelo que a variância entre grupos é nitidamente diferente. A diferença entre variâncias foi bastante significativa ($t = 2,316$, $p > 0,05$), mas olhando para o valor da significância bilateral ($\text{sig} = 0,023 < 0,05$), podemos concluir que há diferenças significativas entre as médias. Podemos afirmar que o facto de o candidato ter tatuagens, vai condicionar de forma negativa a sua personalidade percecionada pelos recrutadores, pelo que confirmamos a H1(bb). (Tabela 4).

| | Tem Tatuagens | | Não tem Tatuagens | | df | t | p | Cohen's d |
|----------------------------|---------------|-----|-------------------|-----|-------|-------|------|-----------|
| | M | SD | M | SD | | | | |
| Personalidade do candidato | 2.90 | .59 | 3.23 | .89 | 84.61 | 2.316 | .023 | .73 |

Tabela 4 - Teste T (Personalidade do candidato)

Relativamente à **H2(a)**, “**as características do recrutador (neste caso, ter tatuagens), vão influenciar a relação entre a candidata ser possuidora de tatuagens e a probabilidade de ser recrutada, afetando o seu grau de adequação à vaga**”, foi feita uma comparação de médias relativamente à escala “adequação do perfil da candidata”, entre os inquiridos em que a esteticista tinha tatuagens e os que não tinha tatuagens, em conjunto com a variável “tem alguma modificação corporal?”. Analisando os valores, é perceptível que recrutadores com e sem modificações corporais, ambos consideram a esteticista sem tatuagens mais adequada à vaga

(M = 4,55 e M = 4,35, respetivamente). Já no caso de recrutadores que não têm modificações corporais, mas pretendem ter no futuro, consideram a esteticista com tatuagem e sem tatuagem adequadas à vaga, de igual forma (M = 4,5). É possível verificar que os recrutadores com modificações corporais ou que pretendem ter no futuro, valorizam mais a esteticista com tatuagens quando comparando com a esteticista sem tatuagens, apesar de haver discriminação na mesma. No entanto, através de um teste ANOVA, verificou-se que esta discriminação não é muito significativa, $F(5, 121) = 0.742$, $p = 0.593$, $w^2 = 0.030$. Sendo que $p > 0.05$, as diferenças não são significativas o suficiente, pelo que podemos confirmar a H2(a). (Gráfico 1).

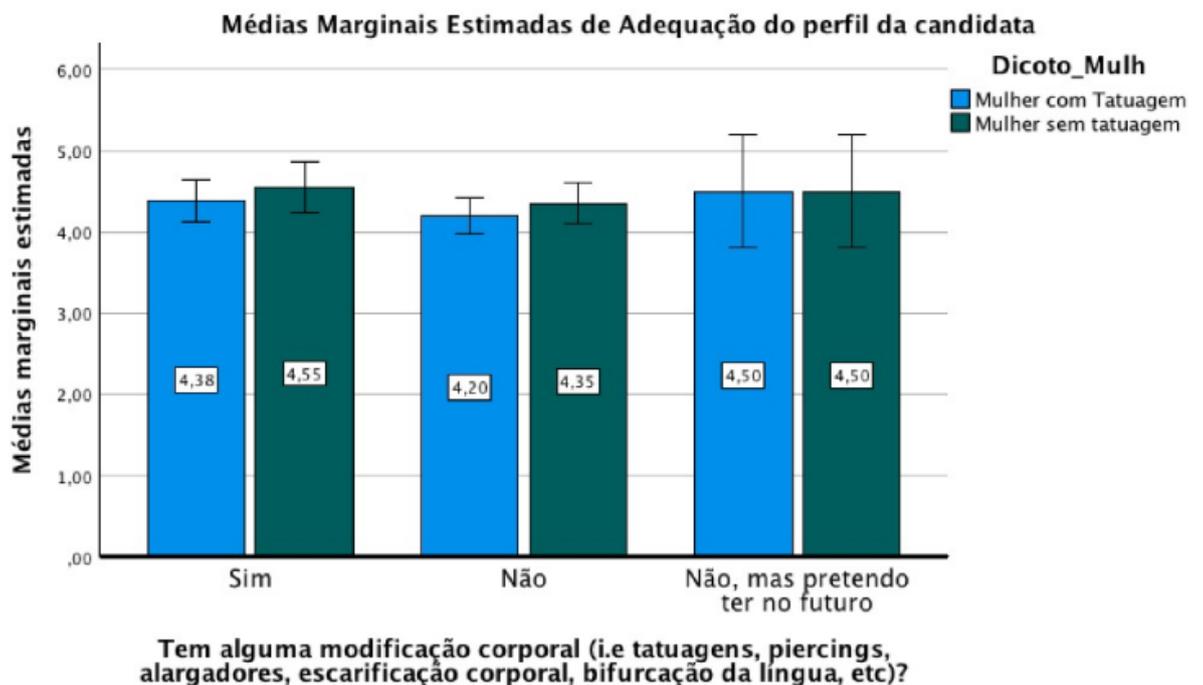


Gráfico 1 - Média entre Adequação do perfil da candidata e Características do recrutador

Relativamente à H2(aa), “as características do recrutador (neste caso, ter tatuagens), vão influenciar a relação entre a candidata ser possuidora de tatuagens e a probabilidade de ser recrutada, afetando a sua personalidade percecionada”, foi feita uma comparação de médias relativamente à escala “personalidade percecionada da candidata”, entre os inquiridos em que a esteticista tinha tatuagens e os que não tinha tatuagens, em conjunto com a variável “tem alguma modificação corporal?”. Analisando os valores, é perceptível que recrutadores com e sem modificações corporais, bem como os que pretendem ter no futuro, percecionam a personalidade da esteticista sem tatuagens como mais favorável (M = 4,08, M = 3,67 e M = 3,87 respetivamente). É possível verificar que os recrutadores com modificações corporais ou que pretendem ter no futuro, valorizam mais a esteticista com tatuagens quando comparando com a esteticista sem tatuagens, apesar de haver discriminação na mesma. Através

de um teste ANOVA, verificou-se que esta discriminação é significativa, $F(5, 121) = 2.454$, $p = 0.037$, $w^2 = 0.092$. Sendo que $p < 0.05$, as diferenças são significativas o suficiente, pelo que podemos confirmar a H2(aa). (Gráfico 2).

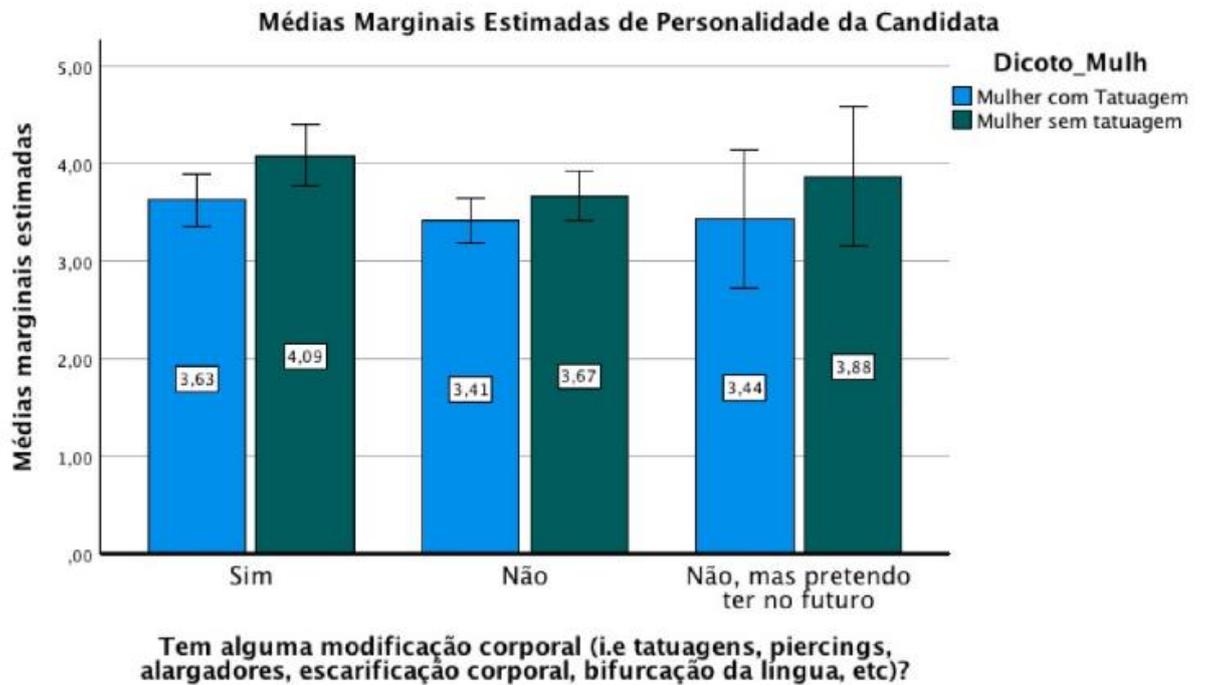


Gráfico 2 - Média entre Personalidade da candidata e Características do recrutador

Relativamente à H2(b), “as características do recrutador (neste caso, ter tatuagens), **vão influenciar a relação entre o candidato ser possuidor de tatuagens e a probabilidade de ser recrutado, afetando o seu grau de adequação à vaga**”, foi feita uma comparação de médias relativamente à escala “adequação do perfil o candidato”, entre os inquiridos em que o pedreiro tinha tatuagens e os que não tinha tatuagens, em conjunto com a variável “tem alguma modificação corporal?”. Analisando os valores, é perceptível que recrutadores com e sem modificações corporais, bem como os que pretendem ter no futuro, ambos consideram o pedreiro sem tatuagens mais adequado à vaga ($M = 4,09$, $M = 4,28$ e $M = 18$, respetivamente). É possível verificar que os recrutadores sem modificações corporais ou que pretendem ter no futuro, valorizam mais o pedreiro com tatuagens quando comparando com o pedreiro sem tatuagens. Ou seja, o facto de os recrutadores terem modificações corporais não vai beneficiar os candidatos com tatuagens. Através de um teste ANOVA, verificou-se que estas diferenças não são significativas, $F(5, 121) = 1.067$, $p = 0.382$, $w^2 = 0.042$. Sendo que $p < 0.05$, as diferenças não são significativas o suficiente, pelo que temos de rejeitar a H2(b). (Gráfico 3).

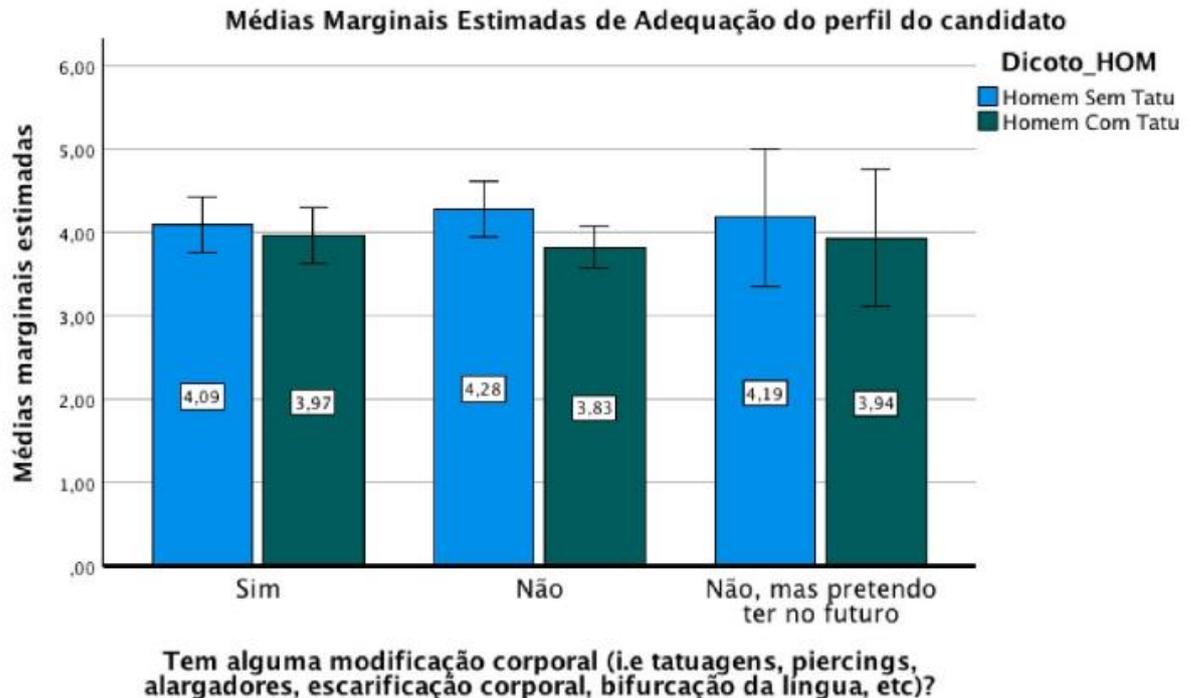


Gráfico 3 - Média entre Adequação do perfil do candidato e Características do recrutador

Relativamente à H2(bb), “as características do recrutador (neste caso, ter tatuagens), vão influenciar a relação entre o candidato ser possuidor de tatuagens e a probabilidade de ser recrutado, afetando a sua personalidade percecionada”, foi feita uma comparação de médias relativamente à escala “personalidade percecionada do candidato”, entre os inquiridos em que o pedreiro tinha tatuagens e os que não tinha tatuagens, em conjunto com a variável “tem alguma modificação corporal?”. Analisando os valores, é perceptível que recrutadores com e sem modificações corporais, percecionam a personalidade do pedreiro sem tatuagens como mais favorável ($M = 3,4$ e $M = 3,12$, respetivamente). Já no caso de recrutadores que não têm modificações corporais, mas pretendem ter no futuro, percecionam a personalidade do pedreiro com tatuagens mais favorável ($M = 3,05$). É possível verificar que apenas os recrutadores que pretendem ter modificações corporais no futuro, valorizam mais o pedreiro com tatuagens quando comparando com o pedreiro sem tatuagens. No caso de recrutadores com e sem tatuagens, ambos valorizam mais o pedreiro sem tatuagens. Ou seja, o facto de os recrutadores terem modificações corporais não vai beneficiar os candidatos com tatuagens. Através de um teste ANOVA, verificou-se que estas diferenças não são significativas, $F(5, 121) = 1.796$, $p = 0.119$, $w^2 = 0.069$. Sendo que $p < 0.05$, as diferenças não são significativas o suficiente, pelo que temos de rejeitar a H2(bb). (Gráfico 4).

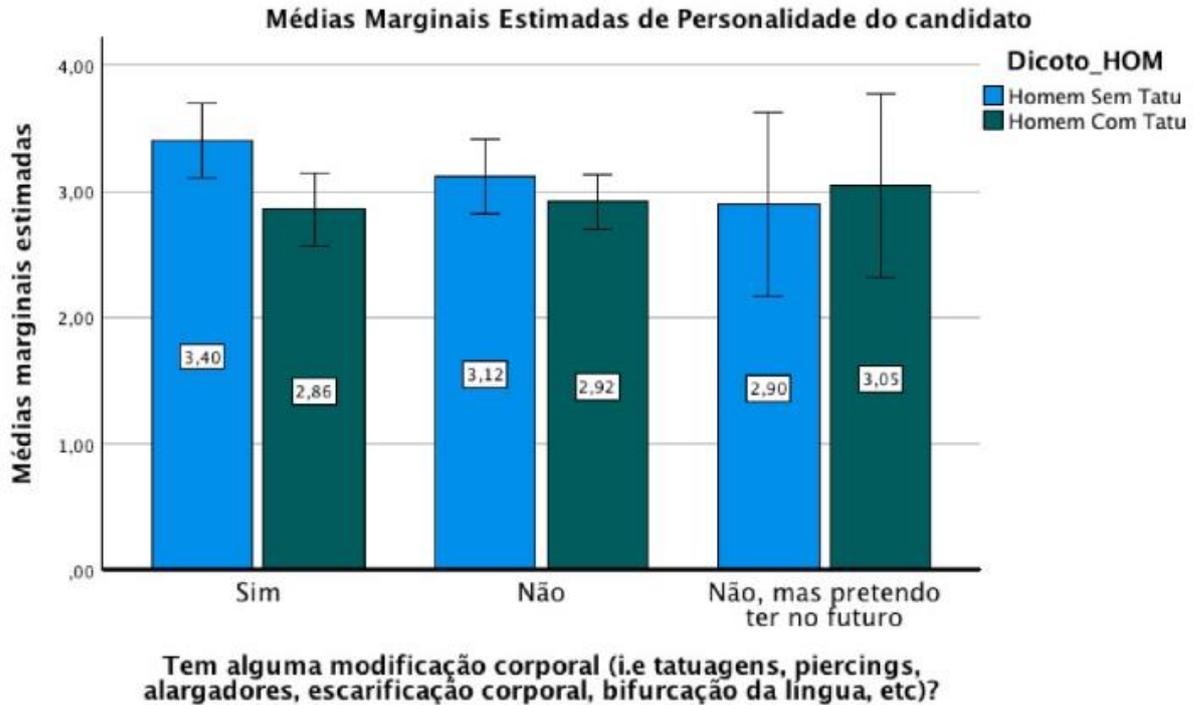


Gráfico 4 - Média entre Personalidade do candidato e Características do recrutador

Olhando para a tabela abaixo, confirma-se o descrito anteriormente e refuta-se o defendido ao longo da revisão de literatura. Pretendia-se provar que existe maior discriminação no caso de mulheres com tatuagens, em relação a homens com tatuagens. Pelos valores abaixo, em todos os questionários a esteticista foi sempre a pessoa escolhida, independentemente de ter tatuagens ou não. Olhando para o Teste Qui-Quadrado, $X^2(3) = 2.730$, $p = 0.435$, sendo que $p > 0.05$, as diferenças não são muito significativas no que toca ao grau de aceitação de candidatas do sexo feminino com tatuagens e candidatos do sexo masculino com tatuagens.

| | | De entre ambos os candidatos, qual teria maior probabilidade de ser recrutado? | | |
|--------------|--------------------------|--|------------------------|-------|
| | | Candidato 1 (esteticista) | Candidato 2 (pedreiro) | Total |
| Questionário | Questionário 1 -MT/HST | 18 | 10 | 28 |
| | Questionário 2 - MST/HT | 24 | 7 | 31 |
| | Questionário 3 - MST/HST | 18 | 7 | 25 |
| | Questionário 4 - MT/HT | 26 | 17 | 43 |
| Total | | 86 | 41 | 127 |

Tabela 5 - Tabela Cruzada entre Questionário e Qual dos candidatos teria maior probabilidade de ser recrutado (MT – Mulher c/Tatuagens; MST – Mulher s/Tatuagens, HT – Homem c/Tatuagens; HST – Homem s/Tatuagens)

Capítulo V

Discussão

5.1. Contributos teóricos

Perante os resultados deste estudo, é viável afirmar que apesar de continuar a existir discriminação perante candidatos/as com modificações corporais, não existe uma diferença significativa entre sexos. O defendido ao longo da revisão de literatura, é contraditório com o demonstrado ao longo deste estudo, o que é positivo. Os resultados demonstram que o facto de candidatas terem modificações corporais, quer sejam visíveis ou não, não vai influenciar negativamente a perceção que os recrutadores têm da sua adequação à vaga, contrariamente ao defendido por Timming (2015), cuja teoria indicava que candidatos com modificações corporais têm menos probabilidade de serem recrutados.

No entanto, no caso de candidatos do sexo masculino, os resultados apontam que existe uma perceção negativa quando estes possuem modificações corporais, impactando a perceção da sua adequação à vaga, bem como da sua personalidade. Por conseguinte, foi demonstrado ser verdade o defendido por Henle et al. (2022), isto é, que candidatos com modificações são vistos como menos competentes e a sua primeira impressão é negativa. Ainda permanece a ideia de que tatuagens e outros tipos de modificações são sinónimo de delinquência e fora da norma.

A teoria da identidade social, defendida por Tajfel (1982) é refutada pelos resultados deste estudo, no caso de candidatos do sexo masculino. A crença de que indivíduos vão sempre caracterizar de forma favorável aqueles que pertencem ao seu grupo, em deterioramento dos não pertencentes, não se provou verdadeira. Foi pressuposto que as características dos recrutadores, neste caso, terem tatuagens, que iria influenciar a probabilidade de um candidato com tatuagens ser recrutado, tendo sido negado. No caso de candidatos do sexo masculino, ficou bem demarcado que não são favorecidos em relação a candidatos sem modificações corporais. Inclusive, os resultados demonstram que recrutadores com modificações corporais valorizam mais os candidatos sem qualquer modificação corporal, o que vai completamente contra a teoria da identidade social.

Não obstante, verificou-se o oposto no caso de candidatas do sexo feminino. Estas demonstraram ser favorecidas quando os recrutadores têm modificações corporais. Apesar de os resultados demonstrarem a preferência pela candidata sem tatuagens, os recrutadores com modificações corporais ou que pretendem ter no futuro, estão mais abertos a candidatas do sexo feminino com tatuagens, quando comparando com candidatos do sexo masculino. Sendo assim,

a ideia de que o ser humano percebe de forma mais positiva aqueles cujas características são idênticas às suas, aplica-se no caso das mulheres candidatas com tatuagens.

5.2. Contributos para a prática

O mundo dos recursos humanos tem vindo a sofrer mudanças ao longo dos tempos, tendo surgido novos desafios em diversos ramos sociais. Atualmente, muitos desafios que são novidade, prendem-se ao código de ética e de diversidade das empresas. Temas como a orientação sexual, etnia, deficiência e diferenças físicas, passaram a ser abordados e trabalhados pelas organizações. Em pleno século XXI, deixa de fazer sentido a visão de que o trabalhador é um custo para a organização. O trabalhador passa a ser visto como um membro crucial para o sucesso organizacional, pelo que é de todo o interesse o delineamento de estratégias para o valorizar e fidelizar.

Este estudo permite demonstrar que apesar de a discriminação em relação a candidatas com tatuagens ser muito menor do que no passado, continua a existir. Devido à incontável natureza do ser humano, este pratica atitudes e comportamentos de forma inconsciente, sendo um deles o de discriminar aqueles que considera “fora da norma”. Para evitar este problema, as organizações deviam colmatar as necessidades de formação do seu departamento de recursos humanos no que toca a inteligência emocional e capacidade crítica. Dotar os recrutadores de ferramentas psicológicas que os tornem menos propensos a fazer juízos de valor e que os ajude a tomar decisões de forma neutra, iria apoiar esta maior aceitação de candidatas com modificações corporais. Outra sugestão seria trabalhar o *employer branding*, deixando de se usar figuras consideradas “dentro do ideal” e passar a usar figuras um pouco diferentes, como por exemplo, nos *websites* do recrutamento, demonstrar colaboradores com tatuagens. Desta forma, iria transmitir a mensagem de que aquela organização é aberta a todos, abraçando as diferenças de cada um (Semedo, J., 2022).

5.3. Limitações e estudos futuros

O presente estudo apresenta limitações que condicionaram os resultados obtidos. É aconselhável em estudos futuros, obter uma amostra maior de modo a se conseguir perceber se as diferenças são significativas ou não, aquando da confirmação das hipóteses de estudo. Outra sugestão seria usar profissões diferentes, para além de esteticista e pedreiro. Por serem profissões completamente distintas, os resultados podem não ser tão realistas como poderiam ser. Talvez a comparação de candidatas de sexos diferentes, mas para a mesma função, será o ideal em estudos futuros.

Uma ideia que iria trazer novas contribuições para o tema, seria avaliar a percepção por parte de colegas de trabalho, de mulheres com tatuagens que ocupem lugares de chefia. É sabido que continua a existir uma discrepância de oportunidades entre homens e mulheres, principalmente a nível de cargos de chefia (The Rockefeller Foundation). Seria interessante analisar se existe alguma relação entre mulheres tatuadas e acessibilidade a cargos de chefia.

Capítulo VI

Conclusão

Em suma, a evolução do papel feminino na sociedade tem vindo a mudar de forma positiva. A emancipação da mulher tem-se sentido a nível profissional nos últimos tempos, passando a ter um papel mais ativo nesta vertente.

No entanto, ainda há um longo percurso a percorrer. Continuam a existir disparidades a nível salarial, de oportunidades de progressão de carreira, acesso a cargos de chefia, entre outros. No que toca ao aspeto físico, a mulher continua a ser alvo de maior crítica do que o homem, e as modificações corporais não são exceção. Esta forma de arte corporal tem sofrido um aumento exponencial nos últimos anos, registando uma maior adesão por parte dos mais jovens, essencialmente. É cada vez mais comum vermos na rua pessoas completamente tatuadas, ou mesmo em contexto laboral. Algo que antigamente era visto como característica marginal, hoje em dia, é visualizado de forma mais natural e tem sido cada vez mais aceite na esfera laboral. Mesmo em cargos considerados de *white-collar*, já se vê muitos trabalhadores com tatuagens, piercings, entre outros. Não obstante, e de acordo com este estudo, é algo que ainda tem um público resistente à ideia de que alguém com modificações corporais consegue ser um bom profissional. É uma prática que, apesar da maior aceitação, persiste o preconceito.

Tem-se notado evolução de aceitação ao longo das gerações, pelo que, o caminho continua a ser feito no sentido da liberdade, aceitação e autoexpressão. As novas gerações são muito mais abertas à novidade e ao que é diferente, havendo um maior grau de aceitação de modificações corporais. Pode-se concluir que a sociedade está a trilhar para a liberdade de expressão e maior aceitação das características individuais de cada um.

Referências Bibliográficas

- Antonellis, P., & Silsbee, R. (2018). Employment Interview Screening: Is the Ink worth it? *Global Journal of Human Resource Management*, 5(4), 8-53.
- Armstrong, M. (1991). Career-oriented Women with Tattoos. *The Journal of Nursing Scholarship*, 23(4), 215-20.
- Barak, M. E. M. (2022). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*. (5nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Baumann, C., Timming, A., & Gollan, P. (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.
- Boulet, M., Lachapelle, M., & Keiff, S. (2022). Demographic diversity, perceived workplace discrimination and workers' well-being: context matters. *Evidence-based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship*, 11(8).
- Brallier, S., Maguire, K., Smith, D., & Palm, L. (2011). Visible Tattoos and Employment in the Restaurant Service Industry. *International Journal of Business and Social Science*, 2(6), 72 – 76.
- Broussard, K., & Harton, H. (2017). Tattoo or taboo? Tattoo stigma and negative attitudes toward tattooed individuals. *The Journal of Social Psychology*, 158(1).
- Clair, M. (2018). Stigma. In J.M. Ryan (Ed.), *Core Concepts in Sociology* (pp. 318). Wiley Blackwell.
- Cox, W., Abramson, L., Devine, P., & Hollon, S. (2012). Stereotypes, Prejudice, and Depression: The Integrated Perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 427-449.
- Dean, D. (2011). Young Adult Perception of Visible Tattoos on a White-Wollar Service Provider. *Young Consumers: Insight and Ideas for Responsible Marketers*, 12(3), 254-264.
- Degelman, D., & Price, N. D. (2002). Tattoos and Ratings of Personal Characteristics. *Psychological Reports*, 90(2), 507-514.
- De Pater, I., Vianen, A., & Bechtoldt, M. (2009). Gender Differences in Job Challenge: A Matter of Task Allocation. *Gender, Work & Organization*, 17(4), 433 - 453.
- Ferdman, B., & Deane, B. (2013) *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*. (1st ed.). Jossey-Bass.
- Fibbi, R., Midtbøen, A. & Simon, P. (2021). *Migration and Discrimination* (1st ed.). Springer.
- Flanagan, J. & Lewis, V. (2019). Marked Inside and Out: An Exploration of Perceived Stigma of the Tattooed in the Workplace. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(1), 87-106.
- Francisco, M., & Ruhela, S. (2020). Correlational Analysis of Perception of Tattoos and Employability. *SSRN Electronic Journal*.
- French, M., Mortensen, K. & Timming, A. (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.

- Hatzenbuehler, M. (2016). Structural Stigma: Research Evidence and Implications for Psychological Science. *American Psychologist*, 71(8), 742-751.
- Hawkes, D., Senn, C. & Thorn, C. (2004). Factors that Influence Attitudes Toward Women With Tattoos. *Sex Roles*, 50, 593-604.
- Henle, C., Shore, T., Murphy, K., & Marshall, A. (2022). Visible Tattoos as a Source of Employment Discrimination Among Female Applicants for a Supervisory Position. *Journal of Business and Psychology*, 37(1), 107-125.
- Jesus, J. (2015). *Corpo Diplomático: Punk e Modificação Corporal*. [Unpublished master's thesis]. Universidade de Coimbra.
- Jibuti, D. (2018). Discrimination Against Workers with Visible Tattoos: Experimental Evidence from Germany. *SSRN Electronic Journal*.
- Koenig, A. & Eagly, A. (2014). Evidence for the Social Role Theory of Stereotype Content: Observations of Groups' Roles Shape Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371-392.
- Kosut, M. (2006). An Ironic Fad: The Commodification and Consumption of Tattoos. *The Journal of Popular Culture*, 39(6), 1035-1048.
- Larsen, G., Patterson, M. & Markham, L. (2014). A Deviant Art: Tattoo-Related Stigma in an Era of Commodification. *Psychology & Marketing*, 31(8), 670-681.
- Link, B. & Phelan, J. (2014). Stigma Power. *Social Science and Medicine*, 103, 24-32.
- Molloy, K. & Wagstaff, D. (2021). Effects of Gender, Self-rated Attractiveness and Mate Value on Perceptions Tattoos. *Personality and Individual Differences*, 168(2).
- Palumbo, R. & Manna, R. (2019). A Portrait of Workplace Discrimination in Italy: Empirical Evidence from a Nationwide Survey. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 8(1), 92-112.
- Ragins, B. & Cornwell, J. (2001). Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.
- Ruetzler, T., Taylor, J., Reynolds, D., & Baker, W. (2012). What is Professional Attire Today? A Conjoint Analysis of Personal Presentation Attributes. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 937-943.
- Sanders, C. & Vail, D. (2008). *Customizing the Body* (2nd ed.). Temple University Press.
- Schmitt, M., Postmes, T., Branscombe, N., & Garcia, A. (2014). The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*. 140(4), 921-948.
- Semedo, J. (2022, May 20) *A Importância do Employer Branding para Atrair e Reter Talento*. Randstad.
- Shore, L., Cleveland, J. & Sanchez, D. (2018). Inclusive Workplaces: A Review and Model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189.
- Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Opression* (1st ed.). Cambridge University Press.
- Swami, V. & Furnham, A. (2007). Unattractive, Promiscuous and Heavy Drinkers: Perceptions of Women with Tattoos. *Body Image*, 4(4), 343-352.

- Tews, M., Stafford, K. & Kudler, E. (2020). The Influence of Tattoo Content on Perceptions of Employment Suitability Across the Generational Divide. *Journal of Personnel Psychology*, 19(1), 4-13.
- The Chartered Insurance Institute. (2018). *Embracing Diversity: Inclusive Recruitment*.
- The Rockefeller Foundation. *Women in Leadership: Why it Matters*.
- Verkuyten, M. (1998). Perceived Discrimination and Self-esteem Among Ethnic Minority Adolescents. *Journal of Social Psychology*, 138(4), 479-493.
- Wohlrab, S., Fink, B., Kappeler, P., & Brewer, G. (2009). Perception of Human Body Modification. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 202-206.
- Wohlrab, S., Stahl, J. & Kappeler, P. (2007). Modifying the Body: Motivations for Getting Tattooed and Pierced. *Body Image*, 4(1), 87-95.

Anexos

Anexo A – Questionário 1

Caro(a) participante,

Chamo-me Filipa Teixeira e quero começar por agradecer a sua participação neste estudo.

O presente questionário serve um propósito de investigação do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). O objetivo visa compreender melhor as decisões no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Este questionário é dirigido apenas a recrutadores, independentemente da área de atuação e da experiência adquirida. A sua participação é totalmente voluntária e anónima, sendo a informação recolhida neste estudo confidencial.

Este questionário terá aproximadamente uma duração de 8 minutos. Caso feche o questionário a meio, as suas respostas não ficarão guardadas. Para efeitos de estudo, apenas questionários totalmente preenchidos serão contabilizados na análise de dados.

Qualquer esclarecimento poderá ser feito para o email: afnat@iscte-iul.pt.

Obrigada mais uma vez pelo tempo despendido!

- Declaro o meu consentimento em participar no estudo.
- Declaro que não dou o meu consentimento em participar no estudo.

Sexo:

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

Idade:

Habilitações Literárias (tenha em consideração o último grau concluído):

Ensino básico

Ensino secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Que posição ocupa dentro da organização na qual trabalha? (i.e HR Manager, Talent Acquisition Specialist. etc)

Há quanto tempo exerce funções relacionadas com Recrutamento e Seleção? (se exerce este tipo de funções há menos de 1 ano, utilize casas decimais: 3 meses = 0,25; 6 meses = 0,5)

Qual a(s) área(s) de atuação em que recruta? (i.e IT, Logística, Hotelaria e Restauração, etc)

Considere o seguinte anúncio de emprego:

A Wells Estética está no momento a aumentar a sua equipa de profissionais. Pretende recrutar Esteticista com formação (Técnicas de Unha Gel e Gelinho / Pedicure / Limpeza de pele).

Requisitos:

- Boa apresentação e atenção ao detalhe;
- Pontualidade, capacidade de comunicação e extroversão;
- Experiência em funções similares;
- Disponibilidade imediata (Full Time).

Localização: Lisboa - Oriente.

Condições salariais de acordo com experiência comprovada.

Envie o seu currículo e venha fazer parte da nossa equipa em expansão!

Considere este perfil, enquanto candidata para a vaga de Esteticista:



Av. Cap. João de Almeida
Meleças, nº37, Alverca 2615-098

☎ 945660128

✉ diana.mendes@gmail.com

SÍNTESE

Esteticista com mais de 10 anos de experiência, especializada em vendas e serviço ao cliente. Com formação e experiência na área da maquilhagem, cuidados com a pele, tratamentos faciais e de spa. Focada no crescimento progressivo a nível pessoal e empenhada na constante aprendizagem.

COMPETÊNCIAS

- Conhecimentos de dermatologia
- Tratamentos anti-celulite, anti-idade e de relaxamento
- Styling de unhas
- Maquilhagem profissional e artística
- Forte capacidade de comunicação
- Orientação para o cliente

Diana Mendes

EXPERIÊNCIA

Janeiro 2019 - Atual

Esteticista Inês Mocho Loft | Lisboa

- Tratamentos de spa
- Pedicure e manicure
- Depilação a cera, laser e threading
- Serviços de maquilhagem
- Aconselhar os clientes em relação aos procedimentos adequados a ter em casa com a pele

Novembro 2018 - Atual

Maquilhadora profissional Freelancer | Lisboa

- Serviços de maquilhagem ocasionais
- Maquilhagem de noivas, eventos e artística
- Workshops de maquilhagem

Maio 2010 - Novembro 2018

Esteticista Salão de Beleza Ruas | Lisboa

- Abertura e encerramento do salão
- Publicitar e aumentar as vendas dos produtos do salão através da informação aos clientes
- Aconselhar clientes em relação aos procedimentos adequados a ter em casa com a pele
- Pedicure e manicure
- Depilação a cera

EDUCAÇÃO

Master Course - Maquilhagem Profissional
Mocho Academy, Lisboa

Técnico de Massagem SPA e Balneoterapia
EMMA, Lisboa

Esteticista
Academy Beauty School, Lisboa

Unhas de Gel
ProNails, Lisboa

Tendo em conta o perfil da candidata, responda às seguintes questões (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente):

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3- Nem concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---|-------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Considero a candidata adequada à vaga. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto confiança no profissionalismo da candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a intenção de entrevistar a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É provável que recrute a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que a candidata as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Sinceridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Calorosa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Confiável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prestável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compreensividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Simpatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bom humor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que a candidata as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Competência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Produtividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficácia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficiência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hard Skills (experiência) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inteligência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hábil/Capaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Considere o seguinte anúncio de emprego:

A HCI Construções está no momento a aumentar a sua equipa de profissionais. Pretende recrutar Pedreiro, para obra industrial em Sintra.

Requisitos:

- Espírito de equipa;
- Pontualidade e capacidade de trabalhar sob pressão;
- Experiência em construção civil;
- Disponibilidade imediata.

Localização: Rio de Mouro - Sintra.

Condições salariais de acordo com experiência comprovada.

Envie o seu currículo para o email candidaturas.hci@gmail.com.

Considere este perfil, enquanto candidato para a vaga de Pedreiro:



CONTACTO

- Rua Amália Rodrigues, Lote 3B,
Lisboa 2630-239
- 912774630
- rui.costa@gmail.com

COMPETÊNCIAS

- Canalizações
- Carpintaria
- Pedreiro
- Operar máquinas de construção
- Resolução de problemas
- Liderança

Rui Costa

SÍNTESE

Confiável trabalhador da Construção Civil com mais de 10 anos na indústria da construção. Excelente em ambiente de trabalho rápido, conclui projetos com segurança e eficiência. Opera e manobra uma vasta gama de equipamentos pesados de construção.

EXPERIÊNCIA

Chefe de Equipa de Obra 06/2020 - Atual
Mota-Engil - Lisboa

- Coordenar projetos de construção de larga escala
- Interpretação de projetos de obra
- Cumprimento de prazos de edificação
- Supervisor da equipa de obra
- Serviços de pedreiro e canalização

Pedreiro 12/2010 - 05/2020

Construções Jorge Perreira - Arruda dos Vinhos

- Coordenar projetos de construção em interior e exterior residencial e comercial
- Execução de trabalhos pesados e pavimentações
- Manobrar grua, escavadora e dumper
- Serviços de pedreiro e canalização

Servente 02/2008 - 11/2010

CVZ Construções - Lisboa

- Ajudante de obra
- Montar e desmontar andaimes
- Limpeza da área de construção
- Serviços de pedreiro e pintor

EDUCAÇÃO

Manobrador de Máquinas de Movimentação de Terra, 2010
INEPI - Lisboa

12º ano, 2008

Escola Secundária Alves Redol - Vila Franca de Xira

Tendo em conta o perfil do candidato, responda às seguintes questões (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente):

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Considero o candidato adequado à vaga. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto confiança no profissionalismo do candidato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a intenção de entrevistar o candidato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É provável que recrute a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que o candidato as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Sinceridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Caloroso | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Confiável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prestável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compreensividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Simpatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bom humor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que o candidato as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Competência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Produtividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficácia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficiência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hard Skills (experiência) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inteligência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hábil/Capaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Descreva por palavras-chave, como classifica o Candidato 1 (esteticista):

Descreva por palavras-chave, como classifica o Candidato 2 (pedreiro):

De entre ambos os candidatos, qual teria maior probabilidade de ser recrutado?

Tendo em conta a sua resposta anterior, indique o porquê da sua escolha.

Tem alguma modificação corporal (i.e tatuagens, piercings, alargadores, escarificação corporal, bifurcação da língua, etc)?

Sim

Não

Não, mas pretendo ter no futuro

Caso tenha respondido que sim na questão anterior, indique que modificação(ões) corporal(ais) tem:

Piercings

Tatuagens

Alargadores

Escarificação corporal

Bifurcação da língua

Outro

Quantos piercings possui?

1

2

3

4

5 ou mais

0

Quantas tatuagens possui?

1

2

3

4

5 ou mais

0

Assinale a(s) zona(s) em que possui tatuagens:

Pé(s)

Perna(s)

Tronco

Bícep(s)

Antebraço(s)

Trícep(s)

Ombro(s)

Costas

Mão(s)

Pescoço

Cara

Cabeça

Outra(s) zona(s) do corpo

Qual(ais) o(s) estilo(s) da(s) sua(s) tatuagem(ns)?

Tribal

Lettering (letras/frases)

Oriental

Old School

Realismo

Fine Line (linha fina)

Cartoon

Símbolos

Natureza e Animais

Geométrico

Qual o(s) tamanho(s) da(s) sua(s) tatuagem(s)?

0-5 cm

6-10 cm

11-15 cm

15-20 cm

Mais de 20 cm

Tendo em conta a sua experiência profissional enquanto recrutador(a), já recrutou/recruta candidatos possuidores de tatuagens?

Sim

Não. Porquê?

Tem diretrizes por parte da organização em que trabalha (ou clientes) em como não pode/deve recrutar pessoas com tatuagens?

Sim. Porquê?

Não

Anexo B – Questionário 2

Caro(a) participante,

Chamo-me Filipa Teixeira e quero começar por agradecer a sua participação neste estudo.

O presente questionário serve um propósito de investigação do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). O objetivo visa compreender melhor as decisões no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Este questionário é dirigido apenas a recrutadores, independentemente da área de atuação e da experiência adquirida. A sua participação é totalmente voluntária e anónima, sendo a informação recolhida neste estudo confidencial.

Este questionário terá aproximadamente uma duração de 8 minutos. Caso feche o questionário a meio, as suas respostas não ficarão guardadas. Para efeitos de estudo, apenas questionários totalmente preenchidos serão contabilizados na análise de dados.

Qualquer esclarecimento poderá ser feito para o email: afnat@iscte-iul.pt.

Obrigada mais uma vez pelo tempo despendido!

- Declaro o meu consentimento em participar no estudo.
- Declaro que não dou o meu consentimento em participar no estudo.

Sexo:

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

Idade:

Habilitações Literárias (tenha em consideração o último grau concluído):

Ensino básico

Ensino secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Que posição ocupa dentro da organização na qual trabalha? (i.e HR Manager, Talent Acquisition Specialist. etc)

Há quanto tempo exerce funções relacionadas com Recrutamento e Seleção? (se exerce este tipo de funções há menos de 1 ano, utilize casas decimais: 3 meses = 0,25; 6 meses = 0,5)

Qual a(s) área(s) de atuação em que recruta? (i.e IT, Logística, Hotelaria e Restauração, etc)

Considere o seguinte anúncio de emprego:

A Wells Estética está no momento a aumentar a sua equipa de profissionais. Pretende recrutar Esteticista com formação (Técnicas de Unha Gel e Gelinho / Pedicure / Limpeza de pele).

Requisitos:

- Boa apresentação e atenção ao detalhe;
- Pontualidade, capacidade de comunicação e extroversão;
- Experiência em funções similares;
- Disponibilidade imediata (Full Time).

Localização: Lisboa - Oriente.

Condições salariais de acordo com experiência comprovada.

Envie o seu currículo e venha fazer parte da nossa equipa em expansão!

Considere este perfil, enquanto candidata para a vaga de Esteticista:



Av. Cap. João de Almeida
Meleças, nº37, Alverca 2615-098

☎ 945660128

✉ diana.mendes@gmail.com

SÍNTESE

Esteticista com mais de 10 anos de experiência, especializada em vendas e serviço ao cliente. Com formação e experiência na área da maquilhagem, cuidados com a pele, tratamentos faciais e de spa. Focada no crescimento progressivo a nível pessoal e empenhada na constante aprendizagem.

COMPETÊNCIAS

- Conhecimentos de dermatologia
- Tratamentos anti-celulite, anti-idade e de relaxamento
- Styling de unhas
- Maquilhagem profissional e artística
- Forte capacidade de comunicação
- Orientação para o cliente

Diana Mendes

EXPERIÊNCIA

Janeiro 2019 - Atual

Esteticista Inês Mocho Loft | Lisboa

- Tratamentos de spa
- Pedicure e manicure
- Depilação a cera, laser e threading
- Serviços de maquilhagem
- Aconselhar os clientes em relação aos procedimentos adequados a ter em casa com a pele

Novembro 2018 - Atual

Maquilhadora profissional Freelancer | Lisboa

- Serviços de maquilhagem ocasionais
- Maquilhagem de noivas, eventos e artística
- Workshops de maquilhagem

Maió 2010 - Novembro 2018

Esteticista Salão de Beleza Ruas | Lisboa

- Abertura e encerramento do salão
- Publicitar e aumentar as vendas dos produtos do salão através da informação aos clientes
- Aconselhar clientes em relação aos procedimentos adequados a ter em casa com a pele
- Pedicure e manicure
- Depilação a cera

EDUCAÇÃO

Master Course - Maquilhagem Profissional

Mocho Academy, Lisboa

Técnico de Massagem SPA e Balneoterapia

EMMA, Lisboa

Esteticista

Academy Beauty School, Lisboa

Unhas de Gel

ProNails, Lisboa

Tendo em conta o perfil da candidata, responda às seguintes questões (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente):

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3- Nem concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---|-------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Considero a candidata adequada à vaga. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto confiança no profissionalismo da candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a intenção de entrevistar a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É provável que recrute a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que a candidata as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Sinceridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Calorosa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Confiável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prestável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compreensividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Simpatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bom humor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que a candidata as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Competência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Produtividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficácia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficiência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hard Skills (experiência) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inteligência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hábil/Capaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Considere o seguinte anúncio de emprego:

A HCI Construções está no momento a aumentar a sua equipa de profissionais. Pretende recrutar Pedreiro, para obra industrial em Sintra.

Requisitos:

- Espírito de equipa;
- Pontualidade e capacidade de trabalhar sob pressão;
- Experiência em construção civil;
- Disponibilidade imediata.

Localização: Rio de Mouro - Sintra.

Condições salariais de acordo com experiência comprovada.

Envie o seu currículo para o email candidaturas.hci@gmail.com.

Considere este perfil, enquanto candidato para a vaga de Pedreiro:



CONTACTO

Rua Amália Rodrigues, Lote 38,
Lisboa 2630-239

912774630

rui.costa@gmail.com

COMPETÊNCIAS

- Canalizações
- Carpintaria
- Pedreiro
- Operar máquinas de construção
- Resolução de problemas
- Liderança

Rui Costa

SÍNTESE

Confiável trabalhador da Construção Civil com mais de 10 anos na indústria da construção. Excelente em ambiente de trabalho rápido, conclui projetos com segurança e eficiência. Opera e manobra uma vasta gama de equipamentos pesados de construção.

EXPERIÊNCIA

Chefe de Equipa de Obra 06/2020 - Atual
Mota-Engil - Lisboa

- Coordenar projetos de construção de larga escala
- Interpretação de projetos de obra
- Cumprimento de prazos de edificação
- Supervisor da equipa de obra
- Serviços de pedreiro e canalização

Pedreiro 12/2010 - 05/2020

Construções Jorge Perelra - Arruda dos Vinhos

- Coordenar projetos de construção em interior e exterior residencial e comercial
- Execução de trabalhos pesados e pavimentações
- Manobrar grua, escavadora e dumper
- Serviços de pedreiro e canalização

Servente 02/2008 - 11/2010

CVZ Construções - Lisboa

- Ajudante de obra
- Montar e desmontar andaimes
- Limpeza da área de construção
- Serviços de pedreiro e pintor

EDUCAÇÃO

Manobrador de Máquinas de Movimentação de Terra, 2010

INEPI - Lisboa

12º ano, 2008

Escola Secundária Alves Redol - Vila Franca de Xira

Tendo em conta o perfil do candidato, responda às seguintes questões (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente):

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Considero o candidato adequado à vaga. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto confiança no profissionalismo do candidato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a intenção de entrevistar o candidato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É provável que recrute a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que o candidato as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Sinceridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Caloroso | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Confiável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prestável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compreensividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Simpatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bom humor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que o candidato as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Competência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Produtividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficácia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficiência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hard Skills (experiência) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inteligência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hábil/Capaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Descreva por palavras-chave, como classifica o Candidato 1 (esteticista):

Descreva por palavras-chave, como classifica o Candidato 2 (pedreiro):

De entre ambos os candidatos, qual teria maior probabilidade de ser recrutado?

Tendo em conta a sua resposta anterior, indique o porquê da sua escolha.

Tem alguma modificação corporal (i.e tatuagens, piercings, alargadores, escarificação corporal, bifurcação da língua, etc)?

Sim

Não

Não, mas pretendo ter no futuro

Caso tenha respondido que sim na questão anterior, indique que modificação(ões) corporal(ais) tem:

Piercings

Tatuagens

Alargadores

Escarificação corporal

Bifurcação da língua

Outro

Quantos piercings possui?

1

2

3

4

5 ou mais

0

Quantas tatuagens possui?

1

2

3

4

5 ou mais

0

Assinale a(s) zona(s) em que possui tatuagens:

Pé(s)

Perna(s)

Tronco

Bícep(s)

Antebraço(s)

Trícep(s)

Ombro(s)

Costas

Mão(s)

Pescoço

Cara

Cabeça

Outra(s) zona(s) do corpo

Qual(ais) o(s) estilo(s) da(s) sua(s) tatuagem(ns)?

Tribal

Lettering (letras/frases)

Oriental

Old School

Realismo

Fine Line (linha fina)

Cartoon

Símbolos

Natureza e Animais

Geométrico

Qual o(s) tamanho(s) da(s) sua(s) tatuagem(s)?

0-5 cm

6-10 cm

11-15 cm

15-20 cm

Mais de 20 cm

Tendo em conta a sua experiência profissional enquanto recrutador(a), já recrutou/recruta candidatos possuidores de tatuagens?

Sim

Não. Porquê?

Tem diretrizes por parte da organização em que trabalha (ou clientes) em como não pode/deve recrutar pessoas com tatuagens?

Sim. Porquê?

Não

Anexo C – Questionário 3

Caro(a) participante,

Chamo-me Filipa Teixeira e quero começar por agradecer a sua participação neste estudo.

O presente questionário serve um propósito de investigação do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). O objetivo visa compreender melhor as decisões no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Este questionário é dirigido apenas a recrutadores, independentemente da área de atuação e da experiência adquirida. A sua participação é totalmente voluntária e anónima, sendo a informação recolhida neste estudo confidencial.

Este questionário terá aproximadamente uma duração de 8 minutos. Caso feche o questionário a meio, as suas respostas não ficarão guardadas. Para efeitos de estudo, apenas questionários totalmente preenchidos serão contabilizados na análise de dados.

Qualquer esclarecimento poderá ser feito para o email: afnat@iscte-iul.pt.

Obrigada mais uma vez pelo tempo despendido!

- Declaro o meu consentimento em participar no estudo.
- Declaro que não dou o meu consentimento em participar no estudo.

Sexo:

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

Idade:

Habilitações Literárias (tenha em consideração o último grau concluído):

Ensino básico

Ensino secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Que posição ocupa dentro da organização na qual trabalha? (i.e HR Manager, Talent Acquisition Specialist. etc)

Há quanto tempo exerce funções relacionadas com Recrutamento e Seleção? (se exerce este tipo de funções há menos de 1 ano, utilize casas decimais: 3 meses = 0,25; 6 meses = 0,5)

Qual a(s) área(s) de atuação em que recruta? (i.e IT, Logística, Hotelaria e Restauração, etc)

Considere o seguinte anúncio de emprego:

A Wells Estética está no momento a aumentar a sua equipa de profissionais. Pretende recrutar Esteticista com formação (Técnicas de Unha Gel e Gelinho / Pedicure / Limpeza de pele).

Requisitos:

- Boa apresentação e atenção ao detalhe;
- Pontualidade, capacidade de comunicação e extroversão;
- Experiência em funções similares;
- Disponibilidade imediata (Full Time).

Localização: Lisboa - Oriente.

Condições salariais de acordo com experiência comprovada.

Envie o seu currículo e venha fazer parte da nossa equipa em expansão!

Considere este perfil, enquanto candidata para a vaga de Esteticista:



Av. Cap. João de Almeida
Meleças, nº37, Alverca 2615-098
945660128
diana.mendes@gmail.com

SÍNTESE

Esteticista com mais de 10 anos de experiência, especializada em vendas e serviço ao cliente. Com formação e experiência na área da maquilhagem, cuidados com a pele, tratamentos faciais e de spa. Focada no crescimento progressivo a nível pessoal e empenhada na constante aprendizagem.

COMPETÊNCIAS

- Conhecimentos de dermatologia
- Tratamentos anti-celulite, anti-idade e de relaxamento
- Styling de unhas
- Maquilhagem profissional e artística
- Forte capacidade de comunicação
- Orientação para o cliente

Diana Mendes

EXPERIÊNCIA

Janeiro 2019 - Atual
Esteticista Inês Mocho Loft | Lisboa

- Tratamentos de spa
- Pedicure e manicure
- Depilação a cera, laser e threading
- Serviços de maquilhagem
- Aconselhar os clientes em relação aos procedimentos adequados a ter em casa com a pele

Novembro 2018 - Atual
Maquilhadora profissional Freelancer | Lisboa

- Serviços de maquilhagem ocasionais
- Maquilhagem de noivas, eventos e artística
- Workshops de maquilhagem

Maio 2010 - Novembro 2018
Esteticista Salão de Beleza Ruas | Lisboa

- Abertura e encerramento do salão
- Publicitar e aumentar as vendas dos produtos do salão através da informação aos clientes
- Aconselhar clientes em relação aos procedimentos adequados a ter em casa com a pele
- Pedicure e manicure
- Depilação a cera

EDUCAÇÃO

Master Course - Maquilhagem Profissional
Mocho Academy, Lisboa

Técnico de Massagem SPA e Balneoterapia
EMMA, Lisboa

Esteticista
Academy Beauty School, Lisboa

Unhas de Gel
ProNails, Lisboa

Tendo em conta o perfil da candidata, responda às seguintes questões (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente):

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3- Nem concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---|-------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Considero a candidata adequada à vaga. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto confiança no profissionalismo da candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a intenção de entrevistar a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É provável que recrute a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que a candidata as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Sinceridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Calorosa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Confiável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prestável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compreensividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Simpatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bom humor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que a candidata as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Competência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Produtividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficácia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficiência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hard Skills (experiência) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inteligência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hábil/Capaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Considere o seguinte anúncio de emprego:

A HCI Construções está no momento a aumentar a sua equipa de profissionais. Pretende recrutar Pedreiro, para obra industrial em Sintra.

Requisitos:

- Espírito de equipa;
- Pontualidade e capacidade de trabalhar sob pressão;
- Experiência em construção civil;
- Disponibilidade imediata.

Localização: Rio de Mouro - Sintra.

Condições salariais de acordo com experiência comprovada.

Envie o seu currículo para o email candidaturas.hci@gmail.com.

Considere este perfil, enquanto candidato para a vaga de Pedreiro:



CONTACTO

Rua Amália Rodrigues, Lote 3B,
Lisboa 2630-239

912774630

rui.costa@gmail.com

COMPETÊNCIAS

- Canalizações
- Carpintaria
- Pedreiro
- Operar máquinas de construção
- Resolução de problemas
- Liderança

Rui Costa

SÍNTESE

Confiável trabalhador da Construção Civil com mais de 10 anos na indústria da construção. Excelente em ambiente de trabalho rápido, conclui projetos com segurança e eficiência. Opera e manobra uma vasta gama de equipamentos pesados de construção.

EXPERIÊNCIA

Chefe de Equipa de Obra 06/2020 - Atual
Mota-Engil - Lisboa

- Coordenar projetos de construção de larga escala
- Interpretação de projetos de obra
- Cumprimento de prazos de edificação
- Supervisor da equipa de obra
- Serviços de pedreiro e canalização

Pedreiro 12/2010 - 05/2020
Construções Jorge Pereira - Arruda dos Vinhos

- Coordenar projetos de construção em interior e exterior residencial e comercial
- Execução de trabalhos pesados e pavimentações
- Manobrar grua, escavadora e dumper
- Serviços de pedreiro e canalização

Servente 02/2008 - 11/2010
CVZ Construções - Lisboa

- Ajudante de obra
- Montar e desmontar andaimes
- Limpeza da área de construção
- Serviços de pedreiro e pintor

EDUCAÇÃO

Manobrador de Máquinas de Movimentação de Terra, 2010
INEPI - Lisboa

12º ano, 2008
Escola Secundária Alves Redol - Vila Franca de Xira

Tendo em conta o perfil do candidato, responda às seguintes questões (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente):

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Considero o candidato adequado à vaga. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto confiança no profissionalismo do candidato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a intenção de entrevistar o candidato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É provável que recrute a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que o candidato as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Sinceridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Caloroso | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Confiável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prestável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compreensividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Simpatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bom humor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que o candidato as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Competência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Produtividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficácia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficiência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hard Skills (experiência) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inteligência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hábil/Capaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Descreva por palavras-chave, como classifica o Candidato 1 (esteticista):

Descreva por palavras-chave, como classifica o Candidato 2 (pedreiro):

De entre ambos os candidatos, qual teria maior probabilidade de ser recrutado?

Candidato 1 (esteticista)

Candidato 2 (pedreiro)

Tendo em conta a sua resposta anterior, indique o porquê da sua escolha.

Tem alguma modificação corporal (i.e tatuagens, piercings, alargadores, escarificação corporal, bifurcação da língua, etc)?

Sim

Não

Não, mas pretendo ter no futuro

Caso tenha respondido que sim na questão anterior, indique que modificação(ões) corporal(ais) tem:

Piercings

Tatuagens

Alargadores

Escarificação corporal

Bifurcação da língua

Outro

Quantos piercings possui?

1

2

3

4

5 ou mais

0

Quantas tatuagens possui?

1

2

3

4

5 ou mais

0

Assinale a(s) zona(s) em que possui tatuagens:

Pé(s)

Perna(s)

Tronco

Bíceps(s)

Antebraço(s)

Tríceps(s)

Ombro(s)

Costas

Mão(s)

Pescoço

Cara

Cabeça

Outra(s) zona(s) do corpo

Qual(ais) o(s) estilo(s) da(s) sua(s) tatuagem(ns)?

Tribal

Lettering (letras/frases)

Oriental

Old School

Realismo

Fine Line (linha fina)

Cartoon

Símbolos

Natureza e Animais

Geométrico

Qual o(s) tamanho(s) da(s) sua(s) tatuagem(s)?

0-5 cm

6-10 cm

11-15 cm

15-20 cm

Mais de 20 cm

Tendo em conta a sua experiência profissional enquanto recrutador(a), já recrutou/recruta candidatos possuidores de tatuagens?

Sim

Não. Porquê?

Tem diretrizes por parte da organização em que trabalha (ou clientes) em como não pode/deve recrutar pessoas com tatuagens?

Sim. Porquê?

Não

Anexo D – Questionário 4

Caro(a) participante,

Chamo-me Filipa Teixeira e quero começar por agradecer a sua participação neste estudo.

O presente questionário serve um propósito de investigação do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). O objetivo visa compreender melhor as decisões no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Este questionário é dirigido apenas a recrutadores, independentemente da área de atuação e da experiência adquirida. A sua participação é totalmente voluntária e anónima, sendo a informação recolhida neste estudo confidencial.

Este questionário terá aproximadamente uma duração de 8 minutos. Caso feche o questionário a meio, as suas respostas não ficarão guardadas. Para efeitos de estudo, apenas questionários totalmente preenchidos serão contabilizados na análise de dados.

Qualquer esclarecimento poderá ser feito para o email: afnat@iscte-iul.pt.

Obrigada mais uma vez pelo tempo despendido!

- Declaro o meu consentimento em participar no estudo.
- Declaro que não dou o meu consentimento em participar no estudo.

Sexo:

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

Idade:

Habilitações Literárias (tenha em consideração o último grau concluído):

Ensino básico

Ensino secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Que posição ocupa dentro da organização na qual trabalha? (i.e HR Manager, Talent Acquisition Specialist. etc)

Há quanto tempo exerce funções relacionadas com Recrutamento e Seleção? (se exerce este tipo de funções há menos de 1 ano, utilize casas decimais: 3 meses = 0,25; 6 meses = 0,5)

Qual a(s) área(s) de atuação em que recruta? (i.e IT, Logística, Hotelaria e Restauração, etc)

Considere o seguinte anúncio de emprego:

A Wells Estética está no momento a aumentar a sua equipa de profissionais. Pretende recrutar Esteticista com formação (Técnicas de Unha Gel e Gelinho / Pedicure / Limpeza de pele).

Requisitos:

- Boa apresentação e atenção ao detalhe;
- Pontualidade, capacidade de comunicação e extroversão;
- Experiência em funções similares;
- Disponibilidade imediata (Full Time).

Localização: Lisboa - Oriente.

Condições salariais de acordo com experiência comprovada.

Envie o seu currículo e venha fazer parte da nossa equipa em expansão!

Considere este perfil, enquanto candidata para a vaga de Esteticista:



Av. Cap. João de Almeida
Meleças, nº37, Alverca 2615-098
945660128
diana.mendes@gmail.com

SÍNTESE

Esteticista com mais de 10 anos de experiência, especializada em vendas e serviço ao cliente. Com formação e experiência na área da maquilhagem, cuidados com a pele, tratamentos faciais e de spa. Focada no crescimento progressivo a nível pessoal e empenhada na constante aprendizagem.

COMPETÊNCIAS

- Conhecimentos de dermatologia
- Tratamentos anti-celulite, anti-idade e de relaxamento
- Styling de unhas
- Maquilhagem profissional e artística
- Forte capacidade de comunicação
- Orientação para o cliente

Diana Mendes

EXPERIÊNCIA

Janeiro 2019 - Atual
Esteticista Inês Mocho Loft | Lisboa

- Tratamentos de spa
- Pedicure e manicure
- Depilação a cera, laser e threading
- Serviços de maquilhagem
- Aconselhar os clientes em relação aos procedimentos adequados a ter em casa com a pele

Novembro 2018 - Atual
Maquilhadora profissional Freelancer | Lisboa

- Serviços de maquilhagem ocasionais
- Maquilhagem de noivas, eventos e artística
- Workshops de maquilhagem

Maió 2010 - Novembro 2018
Esteticista Salão de Beleza Ruas | Lisboa

- Abertura e encerramento do salão
- Publicitar e aumentar as vendas dos produtos do salão através da informação aos clientes
- Aconselhar clientes em relação aos procedimentos adequados a ter em casa com a pele
- Pedicure e manicure
- Depilação a cera

EDUCAÇÃO

Master Course - Maquilhagem Profissional
Mocho Academy, Lisboa

Técnico de Massagem SPA e Balneoterapia
EMMA, Lisboa

Esteticista
Academy Beauty School, Lisboa

Unhas de Gel
ProNails, Lisboa

Tendo em conta o perfil da candidata, responda às seguintes questões (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente):

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3- Nem concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---|-------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Considero a candidata adequada à vaga. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto confiança no profissionalismo da candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a intenção de entrevistar a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É provável que recrute a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que a candidata as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Sinceridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Calorosa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Confiável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prestável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compreensividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Simpatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bom humor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que a candidata as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Competência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Produtividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficácia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficiência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hard Skills (experiência) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inteligência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hábil/Capaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Considere o seguinte anúncio de emprego:

A HCI Construções está no momento a aumentar a sua equipa de profissionais. Pretende recrutar Pedreiro, para obra industrial em Sintra.

Requisitos:

- Espírito de equipa;
- Pontualidade e capacidade de trabalhar sob pressão;
- Experiência em construção civil;
- Disponibilidade imediata.

Localização: Rio de Mouro - Sintra.

Condições salariais de acordo com experiência comprovada.

Envie o seu currículo para o email candidaturas.hci@gmail.com.

Considere este perfil, enquanto candidato para a vaga de Pedreiro:



CONTACTO

Rua Amália Rodrigues, Lote 38,
Lisboa 2630-239

912774630

rui.costa@gmail.com

COMPETÊNCIAS

- Canalizações
- Carpintaria
- Pedreiro
- Operar máquinas de construção
- Resolução de problemas
- Liderança

Rui Costa

SÍNTESE

Confiável trabalhador da Construção Civil com mais de 10 anos na indústria da construção. Excelente em ambiente de trabalho rápido, conclui projetos com segurança e eficiência. Opera e manobra uma vasta gama de equipamentos pesados de construção.

EXPERIÊNCIA

Chefe de Equipa de Obra 06/2020 - Atual
Mota-Engil - Lisboa

- Coordenar projetos de construção de larga escala
- Interpretação de projetos de obra
- Cumprimento de prazos de edificação
- Supervisor da equipa de obra
- Serviços de pedreiro e canalização

Pedreiro 12/2010 - 05/2020

Construções Jorge Perelra - Arruda dos Vinhos

- Coordenar projetos de construção em interior e exterior residencial e comercial
- Execução de trabalhos pesados e pavimentações
- Manobrar grua, escavadora e dumper
- Serviços de pedreiro e canalização

Servente 02/2008 - 11/2010

CVZ Construções - Lisboa

- Ajudante de obra
- Montar e desmontar andaimes
- Limpeza da área de construção
- Serviços de pedreiro e pintor

EDUCAÇÃO

Manobrador de Máquinas de Movimentação de Terra, 2010

INEPI - Lisboa

12º ano, 2008

Escola Secundária Alves Redol - Vila Franca de Xira

Tendo em conta o perfil do candidato, responda às seguintes questões (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente):

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Considero o candidato adequado à vaga. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto confiança no profissionalismo do candidato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a intenção de entrevistar o candidato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| É provável que recrute a candidata. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que o candidato as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Sinceridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Caloroso | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Confiável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prestável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compreensividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Simpatia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bom humor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tendo em conta as características mencionadas abaixo, indique em que medida concorda que o candidato as possui:

| | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo parcialmente | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo parcialmente | 5 - Concordo totalmente |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Competência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Produtividade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficácia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eficiência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hard Skills (experiência) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inteligência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hábil/Capaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Descreva por palavras-chave, como classifica o Candidato 1 (esteticista):

Descreva por palavras-chave, como classifica o Candidato 2 (pedreiro):

De entre ambos os candidatos, qual teria maior probabilidade de ser recrutado?

Candidato 1 (esteticista)

Candidato 2 (pedreiro)

Tendo em conta a sua resposta anterior, indique o porquê da sua escolha.

Tem alguma modificação corporal (i.e tatuagens, piercings, alargadores, escarificação corporal, bifurcação da língua, etc)?

Sim

Não

Não, mas pretendo ter no futuro

Caso tenha respondido que sim na questão anterior, indique que modificação(ões) corporal(ais) tem:

Piercings

Tatuagens

Alargadores

Escarificação corporal

Bifurcação da língua

Outro

Quantos piercings possui?

1

2

3

4

5 ou mais

0

Quantas tatuagens possui?

1

2

3

4

5 ou mais

0

Assinale a(s) zona(s) em que possui tatuagens:

Pé(s)

Perna(s)

Tronco

Bíceps(s)

Antebraço(s)

Tríceps(s)

Ombro(s)

Costas

Mão(s)

Pescoço

Cara

Cabeça

Outra(s) zona(s) do corpo

Qual(ais) o(s) estilo(s) da(s) sua(s) tatuagem(ns)?

Tribal

Lettering (letras/frases)

Oriental

Old School

Realismo

Fine Line (linha fina)

Cartoon

Símbolos

Natureza e Animais

Geométrico

Qual o(s) tamanho(s) da(s) sua(s) tatuagem(s)?

0-5 cm

6-10 cm

11-15 cm

15-20 cm

Mais de 20 cm

Tendo em conta a sua experiência profissional enquanto recrutador(a), já recrutou/recruta candidatos possuidores de tatuagens?

Sim

Não. Porquê?

Tem diretrizes por parte da organização em que trabalha (ou clientes) em como não pode/deve recrutar pessoas com tatuagens?

Sim. Porquê?

Não

Anexo E – Teste de Efeitos Entre Sujeitos (Adequação e Personalidade da Candidata) - ANOVA

| Testes de efeitos entre sujeitos | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-----|----------------|----------|-------|----------------------|--------------------|------------------------------|
| Origem | Variável dependente | Tipo III Soma dos Quadrados | df | Quadrado Médio | Z | Sig. | Eta parcial quadrado | Noncent. Parâmetro | Poder observado ^c |
| Modelo corrigido | Adequação do perfil da candidata | 1,813 ^a | 5 | ,363 | ,742 | ,593 | ,030 | 3,711 | ,260 |
| | Personalidade da Candidata | 6,351 ^b | 5 | 1,270 | 2,454 | ,037 | ,092 | 12,271 | ,757 |
| Intercepto | Adequação do perfil da candidata | 1092,512 | 1 | 1092,512 | 2236,144 | <,001 | ,949 | 2236,144 | 1,000 |
| | Personalidade da Candidata | 761,964 | 1 | 761,964 | 1472,288 | <,001 | ,924 | 1472,288 | 1,000 |
| Modificações_Corporais * Dicoto_Mulh | Adequação do perfil da candidata | 1,813 | 5 | ,363 | ,742 | ,593 | ,030 | 3,711 | ,260 |
| | Personalidade da Candidata | 6,351 | 5 | 1,270 | 2,454 | ,037 | ,092 | 12,271 | ,757 |
| Padrão | Adequação do perfil da candidata | 59,117 | 121 | ,489 | | | | | |
| | Personalidade da Candidata | 62,622 | 121 | ,518 | | | | | |
| Total | Adequação do perfil da candidata | 2468,875 | 127 | | | | | | |
| | Personalidade da Candidata | 1761,174 | 127 | | | | | | |
| Total corrigido | Adequação do perfil da candidata | 60,930 | 126 | | | | | | |
| | Personalidade da Candidata | 68,973 | 126 | | | | | | |

a. R Quadrado = ,030 (R Quadrado Ajustado = -,010)

b. R Quadrado = ,092 (R Quadrado Ajustado = ,055)

c. Calculado usando alfa = ,05

Anexo F – Teste de Efeitos Entre Sujeitos (Adequação e Personalidade do Candidato) -ANOVA

| Testes de efeitos entre sujeitos | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-----|----------------|----------|-------|----------------------|--------------------|------------------------------|
| Origem | Variável dependente | Tipo III Soma dos Quadrados | df | Quadrado Médio | Z | Sig. | Eta parcial quadrado | Noncent. Parâmetro | Poder observado ^c |
| Modelo corrigido | Adequação do perfil do candidato | 3,672 ^a | 5 | ,734 | 1,067 | ,382 | ,042 | 5,337 | ,370 |
| | Personalidade do candidato | 4,843 ^b | 5 | ,969 | 1,796 | ,119 | ,069 | 8,980 | ,599 |
| Intercepto | Adequação do perfil do candidato | 916,806 | 1 | 916,806 | 1332,486 | <,001 | ,917 | 1332,486 | 1,000 |
| | Personalidade do candidato | 517,040 | 1 | 517,040 | 958,603 | <,001 | ,888 | 958,603 | 1,000 |
| Modificações_Corporais * Dicoto_HOM | Adequação do perfil do candidato | 3,672 | 5 | ,734 | 1,067 | ,382 | ,042 | 5,337 | ,370 |
| | Personalidade do candidato | 4,843 | 5 | ,969 | 1,796 | ,119 | ,069 | 8,980 | ,599 |
| Padrão | Adequação do perfil do candidato | 83,253 | 121 | ,688 | | | | | |
| | Personalidade do candidato | 65,264 | 121 | ,539 | | | | | |
| Total | Adequação do perfil do candidato | 2128,938 | 127 | | | | | | |
| | Personalidade do candidato | 1244,520 | 127 | | | | | | |
| Total corrigido | Adequação do perfil do candidato | 86,925 | 126 | | | | | | |
| | Personalidade do candidato | 70,107 | 126 | | | | | | |

a. R Quadrado = ,042 (R Quadrado Ajustado = ,003)

b. R Quadrado = ,069 (R Quadrado Ajustado = ,031)

c. Calculado usando alfa = ,05

Anexo G – Teste Qui-Quadrado

| | Valor | df | Significância Assintótica (Bilateral) | Testes qui-quadrado | | |
|--------------------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|------------------------------|----------------------------|------|
| | | | | Sig. Monte Carlo (Bilateral) | | |
| | | | | Significância | Intervalo de Confiança 99% | |
| | | | Limite inferior | Limite superior | | |
| Qui-quadrado de Pearson | 2,730 ^a | 3 | ,435 | ,437 ^b | ,424 | ,449 |
| Razão de verossimilhança | 2,786 | 3 | ,426 | ,428 ^b | ,415 | ,441 |
| Teste exato de Fisher-Freeman-Halton | 2,699 | | | ,436 ^b | ,423 | ,449 |
| Associação Linear por Linear | ,470 ^c | 1 | ,493 | ,516 ^b | ,504 | ,529 |
| N de Casos Válidos | 127 | | | | | |

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 8,07.

b. Baseado em 10000 tabelas de amostra com a semente 2000000.

c. A estatística padronizada é ,685.

Anexo H – Caracterização Demográfica da Amostra

| | Sexo | |
|-----------|----------|-------|
| | <i>n</i> | % |
| Feminino | 93 | 72.70 |
| Masculino | 35 | 27.30 |
| Total | 128 | 100 |

| | Habilitações Literárias | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | <i>n</i> | % |
| Ensino Secundário | 9 | 7 |
| Licenciatura | 61 | 47.70 |
| Mestrado | 55 | 43 |
| Doutoramento | 3 | 2.3 |
| Total | 128 | 100 |

| | Cargo Ocupado | |
|---|----------------------|-------|
| | <i>n</i> | % |
| Técnicos de Recrutamento/Talent Acquisition | 56 | 43.80 |
| HR Managers/Team Leaders | 35 | 27.30 |
| Consultores de RH | 15 | 11.70 |
| HR Generalists | 11 | 8.60 |
| Estagiários | 11 | 8.60 |
| Total | 128 | 100 |
| Modificações Corporais | | |
| | <i>n</i> | % |
| Sim | 49 | 38.30 |
| Não | 71 | 55.50 |
| Não, mas pretendo ter no futuro | 8 | 6.3 |
| Total | 128 | 100 |
| Tipos de Modificações Corporais | | |
| | <i>n</i> | % |
| Tatuagens | 45 | 35.20 |
| Piercings | 20 | 15.60 |
| Alargadores | 3 | 2.30 |
| Escarificação Corporal | 0 | 0 |
| Bifurcação na Língua | 0 | 0 |
| Total | 68 | 53.10 |

Anexo I – Resultados do Top 10 Profissões Femininas

| Ranking | Pessoa 1 (F) | Pessoa 2 (F) | Pessoa 3 (F) | Pessoa 4 (F) | Pessoa 5 (F) | Pessoa 6 (F) |
|---------|-------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------|
| 1º | Lojista | Cabeleireira | Esteticista | Recursos humanos | Babysitter | Enfermeira |
| 2º | Enfermeira | Esteticista | Cabeleireira | Dentista | Secretária | Recursos humanos |
| 3º | Professora | Empregada de limpeza | Assistente social | Cabeleireira | Administrativa | Massagista |
| 4º | Assistente social | Administrativa | Secretária | Esteticista | Esteticista | Empregada de Limpeza |
| 5º | Administrativa | Secretária | | Administrativa | Massagista | Modelo |
| 6º | Arquiteta | Engomadeira | | Rececionista | Auxiliar de lar de idosos | Assistente social |
| 7º | | Lojista | | Educadora de infância | Enfermeira | Costureira |
| 8º | | Empregada de mesa | | Professora | Fisioterapeuta | Esteticista |
| 9º | | Rececionista | | Advogada | | Influencer |
| 10º | | Cozinheira | | Empregada de limpeza | | Auxiliar de ação médica |

| Pessoa 7 (F) | Pessoa 8 (F) | Pessoa 9 (H) | Pessoa 10 (F) | Pessoa 11 (F) | Pessoa 12 (F) |
|-----------------------|-----------------------|----------------------|------------------|----------------------|-----------------------|
| Recursos humanos | Recursos humanos | Empregada de limpeza | Recursos humanos | Esteticista | Educadora de infância |
| Educadora de infância | Dentista | Costureira | Lojista | Empregada de andares | Empregada de limpeza |
| Professora | Veterinária | Recursos humanos | Enfermeira | Consultora de imagem | Psicóloga |
| Empregada de limpeza | Enfermeira | | Psicóloga | | Fisioterapeuta |
| | Cabeleireira | | Nutricionista | | Farmacêutica |
| | Professora | | Farmacêutica | | Professora |
| | Educadora de infância | | | | Hospedeira |
| | Secretária | | | | Esteticista |
| | Psicóloga | | | | Bibliotecária |
| | Designer | | | | Assistente social |

| Pessoa 13 (F) | Pessoa 14 (H) | Pessoa 15 (F) | Pessoa 16 (F) | Pessoa 17 (H) | Pessoa 18 (F) |
|-------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|
| Professora | Empregada de limpeza | Esteticista | Cabeleireira | Esteticista | Empregada de limpeza |
| Educadora de infância | Esteticista | Educadora de infância | Esteticista | Cabeleireira | Esteticista |
| Enfermeira | Enfermeira | Auxiliar de lar de idosos | Empregada de limpeza | Farmacêutica | Educadora de infância |
| Lojista | Lojista | Nutricionista | Enfermeira | Enfermeira | Enfermeira |
| Esteticista | Psicóloga | Cabeleireira | Educadora de infância | Médica | Cozinheira |
| Empregada de andares | Rececionista | Costureira | Recursos humanos | Contabilista | Psicóloga |
| Empregada de limpeza | Professora | Empregada de limpeza | Secretária | Professora | Nutricionista |
| Empregada de mesa | Auxiliar de lar de idosos | Lojista | Lojista | Cozinheira | Farmacêutica |
| Administrativa | Auxiliar de ação médica | Operadora de call center | Maquilhadora | Rececionista | Veterinária |
| Auxiliar de ação médica | Educadora de infância | Professora | Costureira | Bancária | Médica |

| Pessoa 19 (F) | Pessoa 20 (H) | Pessoa 21 (H) | Pessoa 22 (F) |
|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| Empregada de limpeza | Cabeleireira | Rececionista | Professora |
| Esteticista | Esteticista | Auxiliar de lar de idosos | Educadora de infância |
| Cabeleireira | Costureira | Professora | Esteticista |
| Lojista | Educadora de infância | Educadora de infância | Enfermeira |
| Secretária | Babysitter | Enfermeira | Farmacêutica |
| Educadora de infância | Florista | Psicóloga | Assistente social |
| Enfermeira | Empregada de limpeza | Analista | Hospedeira |
| Higienista oral | Professora | Empregada de limpeza | Recursos humanos |
| Nutricionista | Enfermeira | Cozinheira | Bibliotecária |
| Professora | Assistente social | Hospedeira | Secretária |

Anexo J – Resultados do Top 10 Profissões Masculinas

| Ranking | Pessoa 1 (F) | Pessoa 2 (F) | Pessoa 3 (F) | Pessoa 4 (F) | Pessoa 5 (F) | Pessoa 6 (F) |
|---------|---------------------|------------------|--------------|---------------------|---------------------|------------------------|
| 1º | Técnico informático | Militar | Pedreiro | Técnico informático | Industrial cleaner | Bombeiro |
| 2º | Engenheiro civil | Eletricista | Carpinteiro | Motorista | Agricultor | Polícia |
| 3º | Gestor comercial | Serralheiro | Eletricista | Engenheiro civil | Soldador | Pedreiro |
| 4º | Advogado | Pedreiro | Canalizador | Eletricista | Operador de armazém | Canalizador |
| 5º | Rececionista | Bancário | Motorista | Cozinheiro | Segurança | Eletricista |
| 6º | Empregado de mesa | Gestor comercial | Mecânico | Bombeiro | Canalizador | Técnico de informática |
| 7º | | Motorista | | Piloto | Bombeiro | Engenheiro mecânico |
| 8º | | Canalizador | | Pedreiro | Mecânico | Motorista |
| 9º | | Mecânico | | Polícia | Motorista | Personal trainer |
| 10º | | Polícia | | Serralheiro | Eletricista | Operador de armazém |

| Pessoa 7 (F) | Pessoa 8 (F) | Pessoa 9 (H) | Pessoa 10 (F) | Pessoa 11 (F) | Pessoa 12 (F) |
|------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------|---------------|------------------------|
| Mecânico | Engenheiro civil | Pedreiro | Técnico de informática | Serralheiro | Pedreiro |
| Técnico de informática | Engenheiro mecânico | Carpinteiro | Consultor | Pedreiro | Talhante |
| Pedreiro | Engenheiro eletrotécnico | Motorista | Operador de armazém | Eletricista | Marinheiro |
| | Mecânico | Operador de armazém | Engenheiro agrônomo | Mecânico | Pescador |
| | Carteiro | | Mecânico | | Piloto |
| | Motorista | | Eletricista | | Barbeiro |
| | Segurança | | Diretor | | Mecânico |
| | Polícia | | | | Jogador de futebol |
| | Bombeiro | | | | Motorista |
| | Relojoeiro | | | | Técnico de informática |

| Pessoa 13 (F) | Pessoa 14 (H) | Pessoa 15 (F) | Pessoa 16 (F) | Pessoa 17 (H) | Pessoa 18 (F) |
|------------------------|------------------------|---------------------|------------------------|---------------|------------------------|
| Bombeiro | Pedreiro | Serralheiro | Pedreiro | Talhante | Pedreiro |
| Polícia | Polícia | Taxista | Mecânico | Mecânico | Engenheiro civil |
| Militar | Militar | Pasteleiro | Militar | Eletricista | Arquiteto |
| Mecânico | Técnico de informática | Padeiro | Polícia | Motorista | Eletricista |
| Médico | Carpinteiro | Motorista | Operador de armazém | Taxista | Motorista |
| Pedreiro | Agricultor | Agricultor | Bombeiro | Juíz | Militar |
| Motorista | Eletricista | Operador de armazém | Barbeiro | Polícia | Técnico de informática |
| Talhante | Servente | Eletricista | Operador de empilhador | Agricultor | Mecânico |
| Político | Mecânico | Pedreiro | Técnico de informática | Pintor | Professor |
| Técnico de informática | Padeiro | Pintor | Médico | Piloto | Personal trainer |

| Pessoa 19 (F) | Pessoa 20 (H) | Pessoa 21 (H) | Pessoa 22 (F) |
|------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Pedreiro | Pedreiro | Pedreiro | Padeiro |
| Eletricista | Carpinteiro | Motorista | Marinheiro |
| Canalizador | Canalizador | Operador de armazém | Pedreiro |
| Mecânico | Mecânico | Engenheiro civil | Motorista |
| Técnico de informática | Motorista | Agricultor | Pasteleiro |
| Engenheiro civil | Eletricista | Carteiro | Barbeiro |
| Motorista | Talhante | Mineiro | Mecânico |
| Piloto | Jardineiro | Talhante | Canalizador |
| Médico | Tratorista | Gestor comercial | Servente |
| Dentista | Barbeiro | Carpinteiro | Árbitro |