

Dóris Alexandra dos Santos Bastos

Formação de Impressões como condicionante no processo de selecção de pessoas

Universidade Fernando Pessoa  
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Porto, 2006

Dóris Alexandra dos Santos Bastos

Formação de Impressões como condicionante no processo de selecção de pessoas

Universidade Fernando Pessoa  
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Porto, 2006

**Autora:** Dóris Alexandra dos Santos Bastos

**Título:** Formação de Impressões como condicionante no processo de selecção de pessoal

Monografia apresentada à Universidade  
Fernando Pessoa como parte integrante dos  
requisitos para obtenção do grau de Licenciada  
em Psicologia Social e do Trabalho

## **Sumário**

O objectivo deste trabalho de investigação consiste em verificar se a informação (irrelevante e relevante) apresentada sobre um candidato, num processo de selecção, aos participantes influencia as impressões que estes formam acerca do candidato, bem como verificar a sua influência na decisão final de o seleccionar ou eliminar.

Os participantes deste estudo assumem o papel de responsáveis por um processo de selecção (que é apresentado como verídico) e recebem a informação, sobre o candidato, através de uma ficha de candidatura construída a partir de uma ficha real utilizada por uma empresa de selecção.

Através dos resultados obtidos podemos constatar que os alunos não conseguiram evitar a presença de estereótipos, não conseguiram ser objectivos na avaliação dos candidatos em relação à adequação do(a) candidato(a) à função e revelaram não conseguir encarnar o papel de futuros profissionais, deixando-se influenciar por outros aspectos que não os requisitos da função enunciada.

## **Agradecimentos**

Gostaria de agradecer a todos aqueles que contribuíram para a realização deste trabalho:

À Mestre Cristina Pimentão, pela orientação proporcionada, pelo seu acompanhamento e constante disponibilidade.

Aos Professores da Licenciatura em Psicologia, por todos os ensinamentos ao longo destes cinco anos.

Aos colaboradores que participaram no presente estudo, gostaria agradecer a disponibilidade com que responderam ao questionário, tendo a sua participação sido indispensável para a concretização deste trabalho.

Aos meus pais, o meu obrigado pela oportunidade e pelo constante incentivo ao longo destes anos.

Por último, e não menos importante, na impossibilidade de aludir individualmente, a todos os colegas e amigos, que por apoio, colaboração e compreensão contribuíram para a realização deste projecto, os meus sinceros agradecimentos.

## Índice

Introdução	7
<b>Capítulo I – Selecção de pessoas</b>	<b>10</b>
1. O processo de recrutamento e selecção de pessoas	10
2. Fases do processo de selecção	12
2.1. Descrição da função	12
2.2. Perfil psicoprofissional da função	13
2.2.1. Características profissionais	14
2.2.2. Características pessoais	14
3. Preparação do processo de selecção	15
3.1. Pré-selecção através da análise curricular	15
4. Processo de selecção	16
4.1. Metodologias	16
4.1.1. Testes de conhecimento	18
4.1.2. Testes Psicológicos	18
4.2. Decisão final	18
4.3. Avaliação do processo de selecção	20
<b>Capítulo 2 – Formação de Impressões</b>	<b>21</b>
1. Considerações gerais sobre a Formação de Impressões	21
2. Abordagens da Formação de Impressões	22
2.1. Breve referência às experiências de Asch	24
2.2. Abordagem cognita da Formação de Impressões	24
3. Modelos da Formação de Impressões	25
3.1. Modelo do Processo Dual de Brewer	25
3.1.1. Identificação inicial	26

3.1.2. Categorização ou tipificação	26
3.1.3. Individualização	26
3.1.4. Personalização	27
3.2. Modelo do Continuum de Fiske & Neuberg (1990)	27
3.2.1. Categorização inicial	28
3.2.2. Categorização confirmatória	28
3.2.3. Recategorização	29
3.2.4. Integração peça a peça	29
<b>Capítulo III – Obesidade</b>	<b>31</b>
1. Definição de obesidade	31
2. Causas da obesidade	32
3. Problemas psicológicos e obesidade	33
4. Crenças acerca da obesidade	35
<b>Capítulo IV – Estudo Empírico</b>	<b>37</b>
1. Objectivo, variáveis e hipóteses em estudo	37
2. Método	40
2.1. Participantes	40
2.2. Material	40
2.2.1. Estudos piloto	41
2.2.2. Estudo experimental	41
2.3. Procedimento	44
3. Apresentação e discussão dos resultados	44
4. Discussão geral dos resultados	61
<b>Conclusão</b>	<b>63</b>
Referências	66
Anexos	69

## **Índice de Anexos**

<i>Anexo A.</i> Estudo Piloto 1	70
<i>Anexo B.</i> Estudo Piloto 2	71
<i>Anexo C.</i> Documento 1 – Funções de Técnico de Informática	72
<i>Anexo D.</i> Documento 2 – Ficha de Candidatura	73
<i>Anexo E.</i> Questionário	74

## **Índice de Figuras**

<i>Figura 1.</i> Selecção de pessoal como uma comparação	12
<i>Figura 2.</i> Modelo do Continuum de Formação de Impressões de Fiske & Neuberg,	30

## Índice de Quadros

<i>Quadro 1.</i> Condições Experimentais	38
<i>Quadro 2.</i> Caracterização da Amostra	40
<i>Quadro 3.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos à função na interacção, género x informação relevante x informação irrelevantes x cor do cabelo	45
<i>Quadro 4.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos à função na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x forma do cabelo	45
<i>Quadro 5.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x comprimento do cabelo	46
<i>Quadro 6.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x cor dos olhos	47
<i>Quadro 7.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x cor da pele	47
<i>Quadro 8.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x altura	48
<i>Quadro 9.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x aparência	48
<i>Quadro 10.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x porte	49
<i>Quadro 11.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos à função na interacção, género dos participantes x traços físicos	49

<i>Quadro 12.</i> Média, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação dos traços físicos na interacção, género x informação irrelevante x informação relevante x traços físicos	50
<i>Quadro 13.</i> Médias, desvios-padrão, valores de F e de p da importância dos traços físicos como critério de selecção na interacção, género x informação irrelevante x informação relevante	51
<i>Quadro 14.</i> Médias, desvios-padrão, valores de F e de p relativos à interacção informação irrelevante x informação relevante x perfil psicológico negativo	52
<i>Quadro 15.</i> Médias, desvios-padrão, valores de F e de p relativos à interacção informação irrelevante x informação relevante x perfil psicológico positivo	54
<i>Quadro 16.</i> Médias, desvios-padrão, valores de F e de p da adequação à função na interacção, género x informação irrelevante x informação relevante	55
<i>Quadro 17.</i> Médias, desvios-padrão, valores de F e de p da importância atribuída às características psicológicas como critério de selecção na interacção, género x informação irrelevante x informação relevante	56
<i>Quadro 18.</i> Médias, desvios-padrão, valores de F e de p da interacção género x informação irrelevante x informação relevante em relação à adequação da experiência profissional do candidato à função	57
<i>Quadro 19.</i> Médias, desvios-padrão, valores de F e de p da interacção género x informação irrelevante x informação relevante em relação à importância atribuída à experiência profissional como critério de selecção	58
<i>Quadro 20.</i> Média, Desvio-Padrão, valor de F e de p da adequação global do candidato à função na interacção, género x informação irrelevante x informação relevante	59
<i>Quadro 21.</i> Médias, desviões-padrão, valores de F e de p do grau de confiança na adequação global do candidato à função na interacção, género x informação irrelevante x informação relevante	60

## **Introdução**

As empresas como reflexo de toda a evolução social, cultural e económica, precisam desenvolver a sua actividade de forma a não sofrerem passivamente as mudanças, mas sim, prevendo e antecipando-se na adaptação aos vários aspectos de um contexto evolutivo em que se situam (Pires, 1993).

Os indivíduos e as organizações estão englobados num processo contínuo de atracção uns aos outros. Da mesma forma como os indivíduos atraem e seleccionam as organizações, informando-se e formando opiniões a respeito das mesmas, as organizações procuram atrair indivíduos e obter informações a respeito deles para decidir sobre o interesse em admiti-los ou não. Do ponto de vista da organização, o processo não é simples e define-se através do processo de recrutamento e selecção de pessoas (Pires, 1993).

É muito frequente ouvir-se a empresários ou a responsáveis a outros níveis das organizações, dizer que o mais relevante nas empresas ou o que as distingue são os seus recursos humanos, o seu capital humano ou intelectual. Se isto é verdade, então as estratégias, eficazes, de gestão de pessoas são essenciais para o sucesso organizacional. No âmbito das estratégias de gestão de pessoas, o processo de recrutamento e de selecção torna-se numa ferramenta fundamental que contribui para a angariação de talento para as organizações. Contudo, este processo envolve uma decisão que supõe coragem para assumir a hipótese de falhar e para não fugir às suas responsabilidades quando os erros acontecem, num domínio em que estes se pagam caro. No entanto, é possível e desejável minimizar os riscos, recorrendo a técnicas de selecção fiáveis e a alguma sorte (Cardoso, 2001).

Esta alteração da percepção da importância do capital humano na vida das organizações é consequência por um lado, de uma conjuntura à escala planetária marcada por um ritmo acelerado de acontecimentos e, por outro lado, o fenómeno de integração dos mercados mundiais que trouxe o recrudescer da competitividade, levando os gestores a

optarem por uma filosofia que dá primazia à qualidade de produção de bens e serviços, como forma de diferenciação relativamente à concorrência, numa visão estratégica, integrada e provisional (Cardos, 2001).

Desta forma torna-se de vital importância a utilização de métodos de selecção adequados para a eficácia do processo. Contudo, o processo de selecção pode ser minado por factores que influenciam a decisão final sobre a escolha do candidato. Neste domínio a formação de impressões tem um papel preponderante. Ao formarmos uma impressão acerca de uma outra pessoa, habitualmente não necessitamos de muita informação, que na maior parte das vezes pode ser obtida de forma directa, como por exemplo, através da interacção com o sujeito e da observação do seu comportamento verbal e não verbal.

Frequentemente, basta-nos percebermos pequenos indícios do comportamento de um indivíduo para rapidamente nos sentirmos em condições para podermos emitir juízos acerca de um conjunto de atributos que, supostamente, caracterizam esse indivíduo. E, apesar de um indivíduo poder revelar características diferentes, ou mesmo contraditórias, não hesitamos em criar deste uma impressão unificada.

Assim, o presente trabalho de investigação pretende analisar se determinadas características individuais dos candidatos a uma determinada função influenciam a impressão daqueles que avaliam a pertinência/adequação da sua selecção para a função à qual se estão a candidatar. Para isto os participantes deste estudo, colocando-se no papel de responsáveis de selecção, receberam informação relevante sobre o candidato em análise (com experiência profissional *vs* sem experiência profissional) e informação irrelevante para o processo de selecção que está relacionada com características físicas do candidato (peso: elegante *vs* obeso). Os participantes do estudo analisaram esta informação em diferentes condições experimentais em que receberam, em simultâneo, uma peça de informação relevante e irrelevante (e.g., o candidato em questão tem experiência profissional e é obeso). Pretende-se que os participantes manifestem a sua opinião sobre a adequação de um determinado

candidato à função mencionada. A escolha da função em análise (Técnico de Informática) resultou do facto de a sua adequada realização, em contexto de trabalho, não ser influenciada pela informação fornecida, sobretudo a informação irrelevante (peso do candidato).

O trabalho está estruturado da seguinte forma: fundamentação teórica do estudo (contextualização do tema, exposição dos mais relevantes modelos teóricos e estudos empíricos) e fundamentação metodológica do estudo (caracterização da amostra de estudo, apresentação e discussão dos principais resultados e conclusão).

No capítulo I faz-se uma breve abordagem ao tema selecção de pessoas, começando por definir dois conceitos – Recrutamento e Selecção. De seguida, verificamos como se desenrola todo o processo de selecção, desde as suas etapas, preparação, metodologias e decisão final. No capítulo II abordamos o tema da Formação de Impressões, onde se faz uma exposição dos mais relevantes modelos teóricos. No capítulo III, aborda-se o conceito de obesidade, exemplificando as suas causas, problemas psicológicos e crenças. É referido também estudos empíricos desenvolvidos sobre esta temática. Por fim, no capítulo IV temos a fundamentação metodológica do estudo, onde é feita a caracterização da amostra do estudo, a apresentação e discussão dos resultados obtidos e conclusão do presente estudo de investigação.

## **Capítulo I – Selecção de pessoas**

Para que uma organização alcance os seus objectivos de produtividade, competitividade e eficácia é absolutamente necessária a conjugação de vários factores: recursos materiais e tecnológicos, processos eficazes de trabalho, uma estrutura organizacional e produtos e serviços excelentes. E finalmente, e fundamentalmente, colaboradores que assegurem a concretização dos objectivos organizacionais (Pires, 1993).

Para que as organizações adquiram o seu principal activo – os seus colaboradores, a adequação dos métodos e técnicas utilizados na selecção de potenciais colaboradores é de extrema relevância. O processo de selecção é entendido como uma actividade de escolha dos candidatos que tenham maiores probabilidades de se ajustarem às necessidades das organizações. O objectivo principal da selecção é a escolha da pessoa certa para o lugar certo, ou nos nossos dias para o lugar cada vez mais incerto (Cardoso, 2001).

Se é verdade que as organizações têm sucesso ou falham com base nos talentos dos seus funcionários, então os gerentes influenciam directamente esse sucesso pelas pessoas que contratam. Independentemente de as empresas serem grandes ou pequenas, a contratação dos melhores e mais brilhantes funcionários constitui base sólida para a excelência (Bohlander, Snell & Sherman, 2003).

### **1. O processo de recrutamento e selecção de pessoas**

O processo de recrutamento é um conjunto de procedimentos que terminam na decisão final de escolha do candidato que irá desempenhar uma determinada função, devendo ser precedido de acções de identificação e caracterização da função à qual se está a candidatar (Cardoso, 2001).

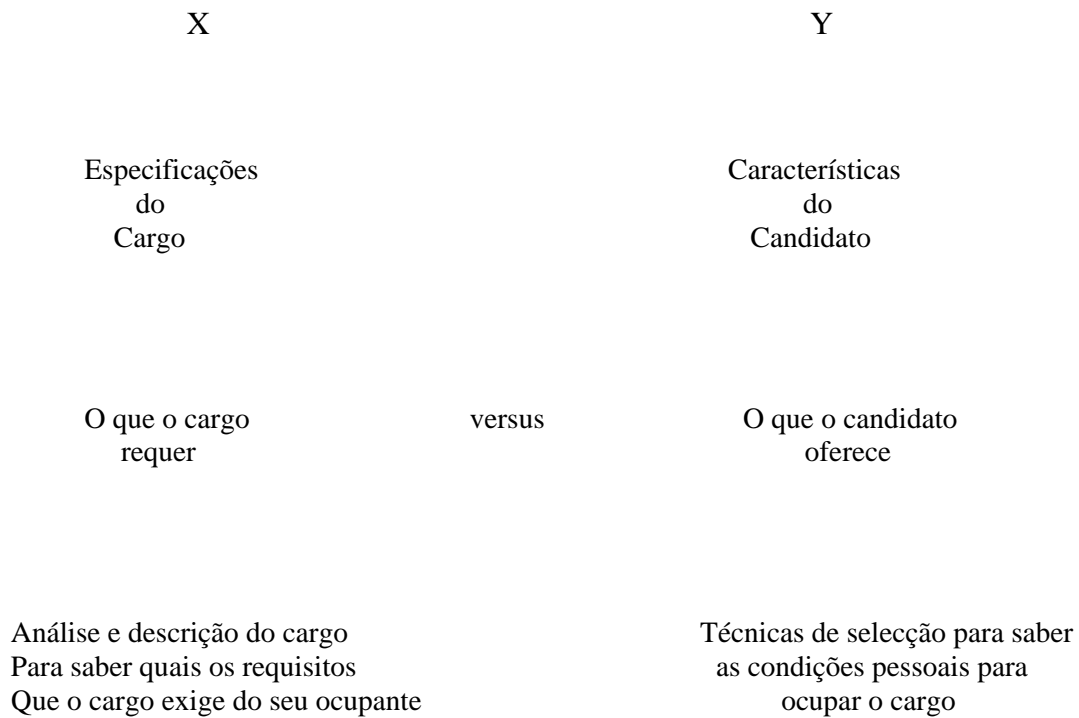
A selecção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando aumentar a eficiência e o desempenho da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que a selecção deve preservar ou enriquecer (Chiavenato, 1999).

Segundo Pires (1993), o processo de selecção visa atingir os seguintes objectivos:

- Determinar as características e exigências necessárias para o desempenho eficaz de um um dado posto de trabalho;
- Identificar e avaliar as características actuais e potenciais dos candidatos ao lugar;
- Escolher os candidatos mais capazes de desempenharem as funções do lugar com o maior grau possível de satisfação pessoal e da organização.

Em resumo, pretende-se encontrar um equilibrio entre dois objectivos, à priori contrários, através de uma adequada acção sinérgica: satisfação pessoal e satisfação da empresa.

A selecção é um processo basicamente de comparação e de decisão (cf. Figura 1). Comparação entre os requisitos do cargo e as características do candidato. A selecção é também um processo de decisão, pois uma vez feita a comparação entre as características exigidas pelo cargo e as oferecidas pelos candidatos, pode acontecer que vários destes tenham condições aproximadamente equivalentes para serem indicados ao órgão requisitante para ocupar o cargo vago (Chiavenato, 1999).



**Figura 1.** Selecção de pessoal como uma comparação (adaptado de Chiavenato, 1999)

O órgão de selecção não pode impor ao órgão requisitante a aceitação dos candidatos aprovados no processo de comparação. Pode, sim prestar o serviço especializado, aplicar as técnicas de selecção e recomendar os candidatos mais adequados ao cargo. No entanto, a decisão final de aceitar ou não os candidatos é sempre da responsabilidade do órgão requisitante (Chiavenato, 1999).

## **2. Fases do processo de selecção**

### **2.1. Descrição da função**

A descrição da função é uma exposição objectiva da função que vai desempenhar, a sua fotografia, ou seja, os seus objectivos e tarefas associadas, o seu posicionamento no

organograma da empresa, constrangimentos ao seu exercício, remuneração, etc (Cardoso, 2001).

Questões a que se deve responder:

- O que faz o trabalhador?
- Como o faz?
- Com que objectivos?
- Em que condições o faz?

A descrição da função comporta os seguintes itens:

- Título da função;
- Objectivo da função;
- Enquadramento orgânico;
- Conteúdo da função;
- Contrapartidas remuneratórias;
- Condições físicas e materiais.

## **2.2. Perfil psicoprofissional da função**

O perfil psicoprofissional é o conjunto dos requisitos (competências profissionais, características pessoais e motivacionais) que lhe estão associados. É construído a partir da análise dos conteúdos da função, tipo de formação e experiência profissional necessários para possuir as competências identificadas, as especificidades da equipa em que vai estar inserido e das motivações (Cardoso, 2001).

Trata-se de estruturar o perfil ideal, para que depois numa fase final, se aproxime com maior ou menor grau de sintonia aos candidatos reais. É com alguma dose de realismo, que se reflectirá sobre o perfil da função, sabendo optar entre o que é fundamental ou acessório, isto

porque há competências e características pessoais que não coexistem em simultâneo, ou que são contraditórias. É importante ter em conta as perspectivas de desenvolvimento da função ou de carreira, de forma a identificar potencialidades, consignadas no perfil, que não inviabilizem as possibilidades de evolução (Cardoso, 2001).

Deve-se ter em conta os seguintes factores na identificação do perfil psicoprofissional (Cardoso, 2001):

- Competências profissionais;
- Características pessoais;
- Motivações;
- Outros requisitos.

### **2.2.1 Competências profissionais**

É a capacidade reconhecida em determinado domínio, conjugando os conhecimentos adquiridos através da formação, o saber-fazer, retirado da experiência profissional e que são consideradas como necessárias e suficientes para iniciar a função pretendida (Cardoso, 2001).

### **2.2.2 Características pessoais**

É o saber-ser ajustável às exigências da função e que se expressa em comportamentos que têm subjacentes características pessoais ou de personalidade. As características de personalidade, subjacentes aos comportamentos, mantêm-se relativamente inalteráveis, por sua vez, os comportamentos são passíveis de algum controlo e treino (Cardoso, 2001).

O processo de recrutamento e selecção é um encadeamento de acções e decisões, constituído por crivos sucessivamente mais apertados, que melhor se aproxima da resposta à necessidade. Em todo este processo deve-se ter sempre presente a análise da função e, em

particular, o ser perfil psicoprofissional, como matriz identificadora em que reflectirá as opções tomadas em cada momento (Cardoso, 2001).

### **3. Preparação do processo de selecção**

Consideramos a selecção como um processo integrado por uma sequência de fases, iniciando-se com a detecção da necessidade de preencher um posto de trabalho e culminando com a designação de uma pessoa para a função em questão.

O número de etapas no processo de selecção e a sua sequência irão variar, não somente com a organização, mas também como tipo e o nível de cargos a serem preenchidos. Começamos pelo preenchimento do pedido de emprego, entrevista inicial no departamento de Recursos Humanos, depois os testes de admissão (aptidão, realização, etc.), investigação da formação, selecção preliminar no departamento de Recursos Humanos, entrevista com o superior, exame médico e por fim decisão de contratar (Bohlander, Snell & Sherman, 2003).

A selecção de pessoal é um sistema de comparação e de escolha, por isso, deve necessariamente apoiar-se em algum padrão ou critério para alcançar uma certa validade na comparação. Assim, o ponto de partida para o processamento da selecção de pessoal é a obtenção de informação significativas sobre o cargo a ser preenchido (Chiavenato, 1999).

Reunidas as informações sobre o cargo a ser preenchido, o passo seguinte é a escolha das técnicas de selecção para conhecer e escolher os candidatos adequados.

#### **3.1. Pré-selecção através da análise curricular**

Os procedimentos, a partir deste momento, vão centrar-se nos candidatos identificados e nos elementos fornecidos, procurando identificar se correspondem aos requisitos definidos. A primeira triagem (pré-selecção) dos candidatos centra-se nos elementos curriculares que integram o Currículo Vitae e uma carta de candidatura. Tem por objectivo dividir as

candidaturas, chegando a um número reduzido de candidatos a chamar a entrevista (Cardoso, 2001).

Nesta etapa serão eliminados cerca de 90% das candidaturas. Esta eliminação é feita a partir de exigências pré-estabelecidas e critérios de base previamente estruturados, no que concerne a factores como: experiência e formação profissional, formação académica, idade, etc. Aos indivíduos pré-seleccionados deverão ser enviadas convocatórias para as primeiras entrevistas, o que pode ser feito por carta ou telefonicamente (Pires, 1993).

## **4. O processo de selecção**

### **4.1. Metodologias**

Segundo Chiavemato (1999), as técnicas de selecção são agrupadas em cinco categorias:

- 1) Entrevista;
- 2) Provas de conhecimento ou capacidade;
- 3) Testes psicométricos;
- 4) Testes de personalidade;
- 5) Técnicas de simulação.

As técnicas de selecção permitem um rastreamento das características pessoais do candidato através de amostras do seu comportamento. Uma boa técnica de selecção deve ter alguns atributos, como rapidez e confiabilidade e precisa representar o melhor preditor para um bom desempenho do candidato no futuro (Chiavenato, 1999).

A entrevista representa um momento fulcral no processo de recrutamento, em que se encontram, face a face, recrutador e candidato e que poderá dar início a uma colaboração duradoura. Deverá decorrer num clima favorável, para o qual contribuirá a qualidade do relacionamento e comunicação estabelecidos entre as partes e a transparência na troca de

informações. Está também associado à entrevista, uma componente comercial em que o candidato, mesmo sem faltar à verdade, procurará, para vender melhor a sua imagem (Cardoso, 2001).

Segundo Bingham et al. (1959, citado por Chiavenato, 1995), a entrevista de selecção é entendida como sendo um sistema de comunicação em função de cinco elementos fundamentais: fonte, transmissor, canal, instrumento de decifração e destino. Na entrevista de selecção a fonte é o candidato, com a sua forma de se expressar, com a sua personalidade e história. É na fonte que a mensagem é gerada. Por sua vez, o transmissor é o instrumento de codificação que transforma a mensagem em palavras ou expressões.

Segundo o autor, existem pelo menos dois canais: os gestos e as palavras faladas. Do instrumento de decifração, fazendo parte os receptores que na entrevista de selecção são o entrevistador e o entrevistado, podendo interpretar a mensagem de formas diferentes, pois cada um interpreta de acordo com as suas próprias experiências. Por fim, o destino é a quem se pretende transmitir a mensagem, que no caso do candidato o destino é o entrevistador, no caso do entrevistador o destino é o candidato.

Em qualquer um destes cinco elementos o autor menciona que pode ocorrer ruído, entendendo-o como sendo “(...) uma perturbação indesejável que tende a deturpar, distorcer e alterar, de maneira imprevisível as mensagens transmitidas” (Chiavenato, 1995, p. 79).

Em qualquer sistema de comunicação, o ruído são todas as fontes de erro ou distorções, informações ambíguas, cansaço do entrevistador ou entrevistado, ambiente barulhento, interrupções, ideias pré-concebidas de ambos os actores.

Existe uma variedade de procedimentos de selecção que podem ser combinados de diferentes maneiras. O processo selectivo precisa de ser eficiente e eficaz. A eficiência reside em fazer as coisas correctamente. A eficácia reside em alcançar resultados e atingir objectivos. Embora todas as etapas no processo sejam importantes, a etapa mais decisiva é aceitar ou rejeitar os candidatos (Bohlander, Snell & Sherman, 2003).

Os procedimentos, a partir de agora, centrar-se-ão nos candidatos identificados e nos elementos que irão fornecer, procurando determinar em cada momento, por comparação, se correspondem aos requisitos definidos anteriormente.

#### *4.1.1. Testes de conhecimento*

As provas de conhecimento, consoante se trate de candidatos a postos de trabalho em escritórios ou em fábricas, podem ser gerais ou específicas. As provas gerais são fundamentalmente de cultura geral e têm como objectivo candidatos cuja função exija determinados conhecimentos ecléticos. As provas de conhecimentos específicas, têm a ver com a cultura profissional e conhecimentos técnico-profissionais. Os testes de conhecimentos estão vocacionados para as profissões de índolo mais técnico-práticos (Pires, 1993).

#### *4.1.2. Testes psicológicos*

Os testes psicológicos visam determinar, analisar e comparar as diferenças a nível da inteligência geral, das aptidões específicas e da personalidade. Podem dividir-se em duas categorias: Testes Psicométricos e Testes de Personalidade (Pires, 1993).

### **4.2. Decisão final**

Desde o início que verificamos que o processo de recrutamento e selecção consiste numa sucessão de decisões. Após a triagem feita anteriormente, resta um número muito restrito de candidatos, ou por vezes, apenas um. No caso de se estar confrontado com vários candidatos, teremos que decidir qual dos candidatos possui os requisitos procurados para poder desempenhar a função pretendida. Se estas situações se verificarem, deve-se redefinir o perfil psicoprofissional da função, reanalisar a função para se certificar que o seu conteúdo e objectivos estão ajustados à sua realidade concreta. Deve-se também rever as fontes de

recrutamento, escolhendo as mais indicadas para o tipo de candidaturas pretendido e continuar o processo (Cardoso, 2001).

Outros estudos, realizados por Dougherty et al. (1994), tinham como objectivo verificar se as impressões formadas antes da entrevista influenciavam o comportamento do entrevistador. Consequentemente conduziram, um estudo em que três entrevistadores formavam impressões acerca de candidatos com base nos resultados dos testes e nas suas fichas de candidatura. Nestas, encontravam-se informações relativas a funções exercidas anteriormente bem como o passado escolar. Os autores gravaram em vídeo, as entrevistas que ao longo de oito meses os entrevistadores foram conduzindo. Para a preparação das entrevistas, os entrevistadores examinavam a ficha do candidato e os resultados obtidos nos testes e numa escala de nove pontos classificavam-no relativamente, à sua adequação para determinada função.

Verificou-se que as primeiras impressões formadas com base nos resultados dos testes e das fichas de inscrição, estavam relacionadas com o comportamento que os entrevistadores manifestavam ao longo da entrevista. De facto, verificou-se que os entrevistadores seguiam as impressões positivas formadas, fornecendo mais informações acerca da função e utilizando um estilo mais positivo. As impressões iniciais favoráveis do entrevistador foram seguidas pelo uso de estilos confirmatórios.

Estudos como os de Fiske et al. (1991), e Heilman et al. (1988, citado por Pingitore, Dugoni, Tindale & Spring, 1994), indicam que os estereótipos podem influenciar uma decisão num processo de selecção. Características como a raça, género, aparência física, trazem consigo o estereótipo e toda a informação específica dessa categoria. Assim a informação adicional começa a fazer parte do julgamento, independentemente da sua importância para a decisão em causa, nestes casos atributos pouco relevantes para a função, têm o seu papel no processo de decisão.

Só há vários anos os Psicólogos sentiram atracção pela influência que a atractividade física exerce no contexto de selecção. São várias as investigações que mencionam que os candidatos vistos como atraentes, têm vantagens quando se analisa as qualificações e quando se toma uma decisão. (Dipboye et al., 1997, citado por Heilman et al., 1985)

#### **4.3. Avaliação do processo de selecção**

Há processos de recrutamento e selecção que não atingem o objectivo para o qual foram encetados, pela simples razão de, no final do processo, não existirem candidatos com o perfil pretendido ou que aceitem as condições propostas. Podem sempre ocorrer, ao longo, do processo de recrutamento incidentes, tais como: arrastamento, demasiado longo, atrasos nos contactos ou nas decisões, que afastaram os candidatos. Uma outra razão podem ser as fontes de recrutamento utilizadas, se foram as correctas para o tipo de candidatos pretendidos e se foram gastas todas as hipóteses de prospecção (Cardoso, 2001).

## **Capítulo II – Formação de Impressões**

No capítulo anterior verificamos que a tomada de decisão num processo de Recrutamento e Selecção, deve ser tomada apenas com base em evidências concretas. No entanto, em contexto de selecção de pessoas é possível, muitas vezes, verificar que a escolha do candidato é realizada, com base em critérios menos objectivos, onde, claramente, a impressão favorável ou desfavorável face a um atributo ou característica do candidato (por exemplo, o sexo, a aparência física, etc.) pode determinar a sua escolha ou eliminação. O mais surpreendente é que muitos profissionais, com formação técnica neste domínio, admitem que muitas das suas decisões são tomadas com base na sua intuição e nas impressões que formam acerca dos candidatos. Neste capítulo, procuramos compreender o que são as impressões, como se formam e em que medida podem influenciar os nossos julgamentos.

### **1. Considerações gerais sobre a formação de impressões**

Para formarmos uma impressão acerca de uma outra pessoa habitualmente não necessitamos de muita informação que pode ser obtida de forma directa, através da interacção com o sujeito e da observação do seu comportamento verbal e não verbal e de forma indirecta, através do “ouvi dizer” (Caetano, 1993). São inúmeros os factores presentes nas impressões que formamos de alguém. A aparência, o cheiro, hábitos e comportamentos consideram-se como aspectos relevantes, no entanto, no primeiro contacto não temos acesso a todas essas informações e desta forma as impressões que formamos não são exactas. Apesar disto, nada abala a nossa convicção. Criamos uma impressão unificada apesar da pessoa revelar características diferentes, ou mesmo contraditórias (Caetano, 1993).

As primeiras impressões têm um papel importante, porque constituem uma espécie de grelha que permite ao sujeito, aperceber-se da variabilidade do comportamento dos outros sujeitos e fixar determinados traços assumidos como estáveis. Esta estabilidade permite perceber a coerência do comportamento futuro do sujeito (Schneider et al., 1979).

Quando se trata de primeiras impressões, uma componente fundamental dessa organização é a categoria avaliativa. A avaliação pode ser do tipo afectivo (gostar/não gostar), moral (bom/mau) e instrumental (competente/incompetente). A partir do momento em que fica estabelecida a avaliação positiva ou negativa, e sem mais informação, sentimo-nos capazes de fazer inferências “óbvias” acerca da inteligência, da integridade, do sucesso profissional, etc, da pessoa em causa (Caetano, 1993).

## **2. Abordagens da formação de impressões**

### **2.1. Breve referência às experiências de Asch**

O estudo da formação de impressões iniciou-se com a abordagem “gestáltica” ou configuracional de Asch entre 1946 e fins dos anos 50. A abordagem “gestáltica” pressupõe que as pessoas integram a informação, de modo a formarem um todo coerente. Asch (1946, citado por Caetano, 1993) considerou que o processo de formação de impressões teria um carácter holístico, ou seja, os traços que caracterizam uma pessoa organizar-se-iam de tal modo que o todo seria diferente da simples soma das partes. No entanto, dado que nem todas as características conhecidas sobre uma pessoa contribuem com o mesmo peso para a formação de impressões, Asch definiu a hipótese de que algumas características são mais centrais, enquanto outras são secundárias.

Numa das suas mais conhecidas experiências, Asch apresentou a diferentes grupos de sujeitos, uma lista de traços que, supostamente, caracterizavam um sujeito. A tarefa dos

participantes consistia em escrever um comentário sobre o sujeito descrito e seleccionar, numa lista de pares de traços na sua maioria opostos, o adjectivo que em cada par, mais se ajustava à dimensão que tinha formado (Caetano, 1993). Um dos grupos recebia a seguinte lista: “*inteligente, hábil, trabalhador, caloroso, determinado, prático, prudente*”. Um segundo grupo recebia uma lista idêntica: “*inteligente, hábil, trabalhador, frio, determinado, prático, prudente*”. A diferença entre as duas listas era a presença do adjectivo *caloroso* e *frio* (Caetano, 1993). Depois de lerem os traços os sujeitos deviam formar uma impressão acerca daquele indivíduo. Das descrições recolhidas, uma típica do indivíduo *caloroso* era a seguinte: “*uma pessoa que acredita que certas coisas são justas, que pretende que os outros considerem o seu ponto de vista, que seria sincero numa discussão e gostaria de ver vencer o seu ponto de vista*”. A descrição do indivíduo *frio* era a seguinte: “*uma pessoa cheia de ambição e talento que não permitirá que nada nem ninguém o impeça de atingir os seus objectivos. O que importa é a sua opinião, está determinado a não ceder, aconteça o que acontecer*” (Caetano, 1993).

Segundo Asch (1946, citado por Caetano, 1993), as características apresentadas não têm todas o mesmo peso para os participantes definindo assim características centrais e características periféricas. Ao mesmo tempo, conclui que a mudança de um traço periférico tem um efeito mais fraco na impressão global, do que a mudança de um traço central. Um traço quando é central tem um conteúdo e um peso diferente do que quando é periférico, no entanto um traço não tem sempre um sentido fixo. O seu conteúdo pode ser central numa impressão e tornar-se periférico noutra.

## 2.2. Abordagem cognitiva da formação de impressões

Desde os finais dos anos 70 que se entrou num novo período em que a maior parte das pesquisas se inserem no quadro da abordagem da memória de pessoas ou cognição social. A abordagem cognitiva procura analisar os processos que dizem respeito à aquisição e recuperação da informação. Formar uma impressão aparece assim como uma actividade que depende dos processos de memória (Caetano, 1993).

Têm sido propostos vários modelos explicativos, como os de Brewer (1988), Fiske e Neuberg (1990), Hastie (1980), Srull e Wyer (1989), Wyer e Carlston (1979), Wyer e Srull (1986). A maioria destes modelos têm procurado explicar e integrar os resultados de inúmeras pesquisas que incidem sobre a memória das pessoas e formação de impressões (Caetano, 1993).

Os indivíduos, geralmente, não necessitam de muita informação sobre os sujeitos para formar as primeiras impressões. À medida que adquirem a informação, os indivíduos organizam-na e representam-na na memória, numa estrutura cognitiva que traduz o conhecimento acumulado sobre o sujeito. A partir do que constatamos no capítulo anterior, a representação cognitiva pode funcionar como base na tomada de decisão num processo de Recrutamento e Selecção. Se, por exemplo, o recrutador se aperceber que o indivíduo chegou atrasado à entrevista marcada para a vaga num posto de trabalho, poderá ficar com a impressão que seja um indivíduo pouco responsável e com uma certa dificuldade em cumprir horários. Embora a primeira impressão possa ser posteriormente modificada, a informação adquirida em primeiro lugar terá um impacto maior na tomada de decisão feita pelo recrutador “Efeito de precedência”. No entanto, este efeito nem sempre se verifica, podendo dar lugar, em certas condições, a um “Efeito de recência”, ou seja, se no momento em que tomam conhecimento da informação os sujeitos não tiverem como objectivo formar uma impressão e esta for pedida, a avaliação pode basear-se nos últimos comportamentos (Asch, 1946, citado por Caetano, 1993).

### 3. Modelos de formação de impressões

Os sujeitos com os quais interagimos no nosso dia-a-dia e sobre os quais formamos impressões e fazemos julgamentos, são membros de grupos e normalmente, possuímos estereótipos ou expectativas sobre esses mesmos grupos. A questão que se levanta, é saber quando é que uma pessoa é percebida como um indivíduo e quando é que é percebida como integrada num grupo. Derivada desta temos outra questão que é saber quando é que as nossas impressões e julgamentos dessa pessoa, serão baseados nas nossas impressões sobre o grupo ao qual está integrada e quando serão baseados em informação individual, pertinente, para aquela pessoa.

Os modelos de Brewer (1988) e Fiske e Neuberg (1990), procuram dar resposta a estas questões, procurando definir como é que as impressões são formadas e quais os processos envolvidos nos julgamentos que fazemos dos outros. Chamam também à atenção para a distinção entre as influências baseadas no indivíduo e as baseadas no grupo, na formação dessas impressões (Caetano, 1993).

#### 3.1. Modelo do processo dual de Brewer

Brewer (1988) propõe um modelo dual de formação de impressões, de acordo com o qual, a impressão será resultado de um processamento da informação baseado quer em categorias (*top-down ou theory-driven*), quer em representações de pessoas (*bottom-up ou data-driven*). Este modelo, pressupõe que um processo se pode desenvolver oscilando entre estas duas hipóteses, e diz que esta oscilação ocorre no decorrer de várias etapas (Caetano, 1993):

- Identificação inicial;
- Categorização ou tipificação;
- Personalização;

➤ Individualização

As etapas realizam-se sequencialmente e nem sempre têm de ocorrer todas, ou seja, o processo termina quando, em qualquer das etapas, a impressão ficou criada.

*3.1.1. Identificação inicial*

Segundo Brewer (1988), o modelo assume que a mera apresentação de uma pessoa (estímulo), activa os processos de classificação que ocorrem automaticamente e sem intenção consciente. Produz-se uma primeira categorização em função de dimensões bem estabelecidas nas estruturas cognitivas dos percepcionadores (e.g., sexo, idade, raça, etc.) ficando a pessoa (estímulo) classificada nessas categorias. O processo pode terminar aqui, criando-se uma impressão com base nessas categorias estereotípicas ou em determinadas condições, o sujeito pode ser levado a efectuar um tratamento mais controlado, isto é, menos automático da informação. Neste caso, o sujeito tem que fazer uma escolha crítica entre dois modos de processamento alternativos: passa ao modo categorial ou ao modo pessoal. O critério que orienta esta escolha é de ordem motivacional, isto é, se a pessoa-alvo não for muito relevante para o percepcionador, a informação será processada através da categorização ou tipificação.

*3.1.2. Categorização ou tipificação*

Esta etapa consiste em procurar, de uma forma deliberada, uma categoria apropriada para a pessoa-estímulo, mas no caso de a adequação da categoria à pessoa (estímulo) ser insuficiente, passa-se à etapa da individualização.

*3.1.3. Individualização*

Consiste numa diferenciação intracategorial, criando-se subtipos ou subcategorias que se mostrem apropriadas ao estímulo.

### 3.1.4. Personalização

Esta etapa refere-se à formação de um tipo diferente de estrutura cognitiva, na qual o indivíduo se torna a base para a organização de toda a informação relevante. Quando a informação é personalizada, a pertença à categoria é guardada como uma característica do indivíduo, para ser integrada com outra informação sobre aquela pessoa. Quando a informação é personalizada, os atributos ou comportamentos que são inconsistentes com as expectativas previamente estabelecidas, serão processados extensivamente e incorporada na representação da pessoa.

Em resumo, o modelo de Brewer (1988) assume a intervenção de dois tipos de processamento da informação social (processamento automático, não consciente, na etapa da identificação, e processamento mais controlado nas restantes etapas). O seu aspecto dual reside no facto de assumir um processamento baseado nas características do estímulo (*data-driven*), na etapa de personalização, e um processamento categorial (*theory-driven*), nas restantes (Caetano, 1993).

## 3.2. Modelo do Continuum de Fiske e Neuberg (1990)

Este modelo supõe um processo contínuo que vai da criação de impressões a partir de teorias e conceitos preexistentes (*theory-driven*), a processos de combinação dos atributos do alvo, peça-a-peça (*data-driven*) (Caetano, 1993).

O modelo (cf. Figura 2), define que os processos baseados em categorias, têm prioridade sobre os processos baseados em atributos, isto porque, os perceptientes baseiam-se em processos categoriais, se estes não forem bem sucedidos, então os perceptientes não passam para os outros. O progresso ao longo do continuum de formação de impressões depende da facilidade com que os perceptientes interpretam os atributos do alvo como encaixando na categoria disponível. Quanto mais o perceptiente é bem sucedido nessa tarefa, mais processos

baseados na categoria ocorrerão, quanto menos bem sucedido for, mais processos baseados em atributos ocorrerão. O modelo supõe a existência de quatro etapas entre os dois extremos (Caetano, 1993):

- Categorização inicial;
- Categorização confirmatória;
- Recategorização;
- Integração peça-a-peça.

### *3.2.1. Categorização inicial*

Perante a pessoa (estímulo), verifica-se uma categorização inicial, que ocorre de uma forma automática. É baseada em indícios físicos ou em outro tipo de informação disponível que permita activar qualquer tipo de estereótipo ou preconceito. Se a pessoa não for muito interessante ou irrelevante, a impressão poder terminar neste momento, mas se a pessoa for interessante, passa-se a dar atenção à informação disponível sobre os seus atributos.

Primeiramente, categorizamos os outros, mas depois de reunirmos a informação que permita definir uma categoria social. Essa informação poder ser na forma de características físicas, na forma de uma categoria verbalizada ou inferida do comportamento da pessoa.

### *3.2.2. Categorização confirmatória*

Se a pessoa-alvo for realmente interessante ou relevante, passa-se a dar atenção à informação disponível sobre os seus atributos, de modo a confirmar a categorização inicial. A confirmação verificar-se-á no caso de essa informação se revelar consistente com a categoria inicial, ou não tiver carácter diagnosticante. Quando os sujeitos encontram uma categoria social e atributos consistentes com a categoria, formam impressões baseadas na categoria. Numa série de estudos de Fiske et al. (1984, citado por Caetano, 1993 ), os sujeitos invariavelmente demoravam menos tempo a formar impressões dos alvos, quando os atributos

eram consistentes com a categoria. Os sujeitos ao encontrarem atributos consistentes com a categoria, aparentemente não gastavam tempo a formar impressões mais individualizadas.

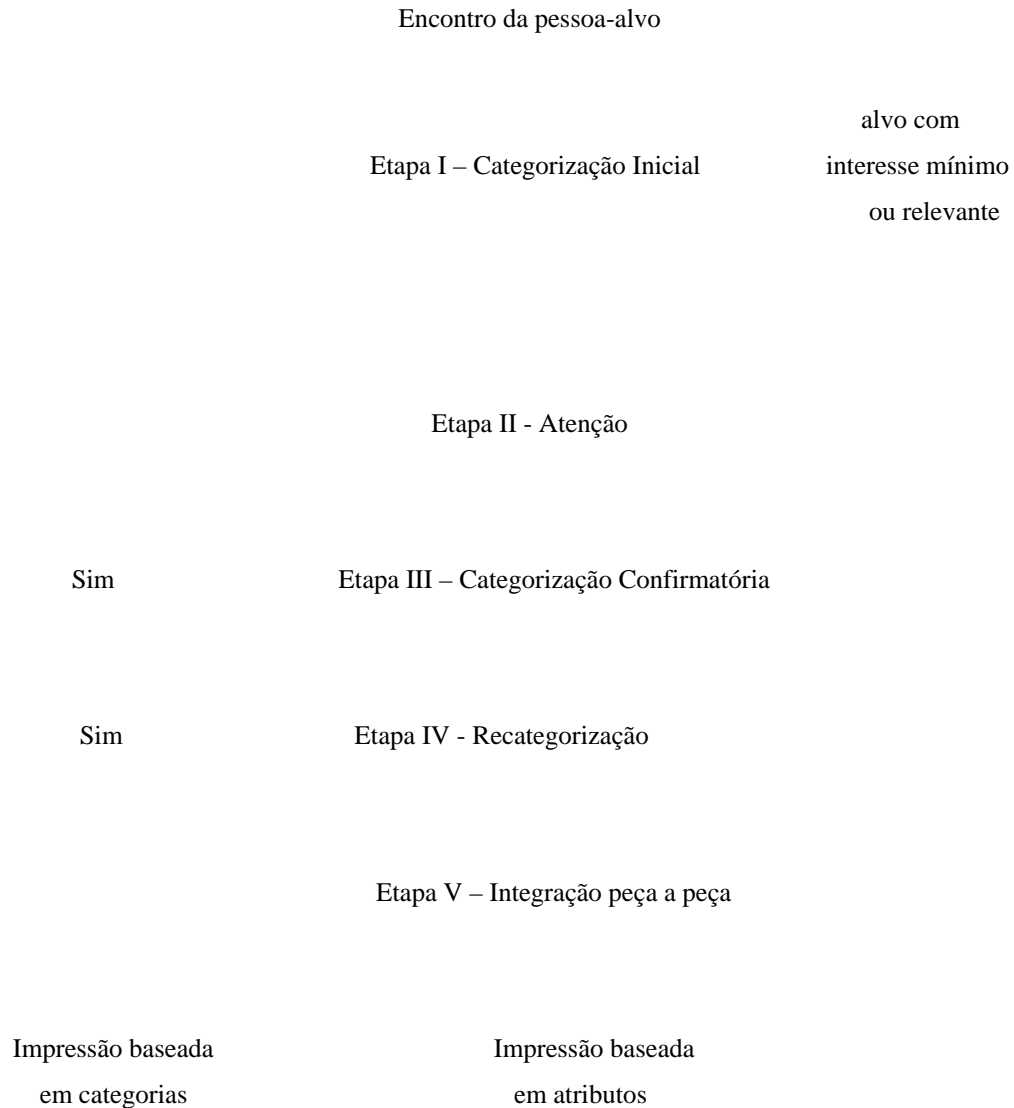
A confirmação da categoria é bem sucedida quando, a categoria é acompanhada por atributos interpretados como consistentes, quando a categoria é acompanhada por atributos interpretados como consistentes e inconsistentes e finalmente, quando uma categoria bem definida é acompanhada por atributos interpretados como irrelevantes quer para a categoria, quer para o julgamento.

### *3.2.3. Recategorização*

Esta etapa ocorre quando a pessoa-alvo é categorizável, mas não em termos da categoria inicial que foi automaticamente utilizada. Torna-se necessário aceder a uma subcategoria, ou a uma nova categoria que se mostre mais adequada às características da pessoa-estímulo. O processo de recategorização não se baseia somente no processamento categorial, nem está dependente da categoria inicial, a nova categoria é, maior parte das vezes, determinada pelos atributos particulares da pessoa-alvo.

### *3.2.4. Integração peça a peça*

Se mesmo recorrendo a estes processos, o percepcionador não consegue formar uma impressão sobre a pessoa-alvo, mas tem motivação e tempo para compreender aquele alvo em particular, passará a uma fase de processamento de informação peça a peça. Nesta etapa, o percepcionador pode adicionar todas as características particulares da pessoa-alvo, até chegar a uma impressão final.



**Figura 2.** Modelo do Continuum de Formação de Impressões de Fiske & Neuberg, (1990, adaptado de Caetano, 1993)

Concluindo, o modelo assume que as pessoas utilizam várias estratégias cognitivas para formarem impressões, sendo possível localizá-las num contínuo de processamento “categoria – peça a peça”. A ocorrência das várias etapas nesse contínuo está dependente da adequação entre as categorias utilizadas pelo percepcionador e as características do estímulo, da motivação do sujeito para processar a informação, dos seus recursos cognitivos e da interdependência do percepcionador com a pessoa-alvo (Caetano, 1993).

### **Capítulo III - Obesidade**

Socialmente a obesidade ainda é erroneamente encarada como sinónimo de relaxamento, preguiça, falta de determinação e indolência. O obeso é visto como um mentiroso convicto, um comilão promíscuo, a quem se deve olhar, no máximo, com desaprovadora condescendência, conformando-se com a existência dessa espécie de ser humano que não consegue exercer controle sobre a sua própria aparência (Ogden, 1999).

No capítulo anterior, podemos verificar que para formarmos uma impressão acerca de uma outra pessoa, habitualmente não necessitamos de muita informação, que pode ser obtida de forma directa, através da interacção com o sujeito e da observação do seu comportamento verbal e não verbal ou de forma indirecta. São inúmeros os factores presentes nas impressões que formamos de alguém. A aparência, o cheiro, os hábitos e comportamentos consideram-se como aspectos relevantes, no entanto, no primeiro contacto não temos acesso a todas essas informações e desta forma as impressões que formamos não são exactas (Caetano, 1993).

Se tivermos em consideração a aparência de uma pessoa, isso gera preconceito em relação à pessoa obesa, dificuldades para relacionamentos sociais e afectivos, problemas para encontrar emprego e até mesmo quadros psiquiátricos consequentes a essa marginalização, tal como vamos poder perceber neste capítulo.

#### **1. Definição de obesidade**

A obesidade e o excesso de peso são problemas graves que representam um fardo financeiro enorme e em aumento constante relativamente aos recursos económicos nacionais. Felizmente, tanto o excesso de peso como a obesidade são na sua grande maioria evitáveis por modificações adequadas do estilo de vida (Bray, 1996).

As definições de obesidade englobam taxas de relação entre peso e altura recorrendo às médias populacionais e à medida da percentagem de gorduras do corpo. Denomina-se

obesidade uma enfermidade caracterizada pelo acumulo excessivo de gordura corporal, associada a problemas de saúde, ou seja, que trás prejuízos à saúde do indivíduo (Ogden, 1999).

Segundo Stunkard (1984, citado por Ogden, 1999), a obesidade deveria ser classificada segundo três critérios:

- 1) Ligeira (20% - 40% de peso a mais)
- 2) Moderada (41% - 100% do peso a mais)
- 3) Grave (100% de peso a mais)

## **2. Causas da obesidade**

Actualmente, um dos problemas mais frequentes relacionados com o estilo de vida é o excesso de peso. O excesso de peso severo ou obesidade é um factor de risco fundamental no desenvolvimento de muitas doenças crónicas como as doenças coronárias ou pulmonares, diabetes não insulino-dependente ou diabetes de tipo 2, hipertensão arterial e alguns tipos de cancro, assim como a morte prematura. Estudos científicos recentes, assim como dados das companhias de seguro de vida, indicam que os riscos para a saúde do excesso de gordura corporal estão associados a aumentos relativamente pequenos do peso corporal, e não apenas à obesidade caracterizada. A obesidade e o excesso de peso são problemas graves que representam um fardo financeiro enorme e em aumento constante relativamente aos recursos económicos nacionais. Felizmente, tanto o excesso de peso como a obesidade são na sua grande maioria evitáveis por modificações adequadas do estilo de vida (Bray, 1996).

Segundo Brady (1996), as causas da obesidade podem ser as seguintes:

- 1) Origem genética;
- 2) Factores ambientais, familiares e raciais;
- 3) Problemas psicológicos e psiquiátricos;
- 4) Drogas medicamentosas;

- 5) Distúrbios endócrinos e metabólicos;
- 6) Comer em excesso;
- 7) Comer rápido;
- 8) Comer mal;
- 9) Falta de exercício ou sedentarismo.

Alguns factores como a globalização e urbanização social têm sido considerados responsáveis pelo agravamento da incidência da obesidade. A globalização porque fez com que as pessoas passassem a gastar menos tempo com actividades físicas (Brady, 1996).

Nas diversas etapas do seu desenvolvimento, o organismo humano é o resultado de diferentes interacções entre o seu património genético (herdado de seus pais e familiares), o ambiente sócio-económico, cultural e educativo e o seu ambiente individual e familiar. Assim, uma determinada pessoa apresenta diversas características peculiares que a distinguem, especialmente na sua saúde e nutrição.

A obesidade é o resultado de diversas dessas interacções, nas quais chamam a atenção os aspectos genéticos, ambientais e comportamentais. Assim, filhos com ambos os pais obesos apresentam alto risco de obesidade, bem como determinadas mudanças sociais estimulam o aumento de peso em todo um grupo de pessoas. Recentemente, uma série de conhecimentos científicos referentes aos diversos mecanismos pelos quais se ganha peso, demonstra cada vez mais que essa situação se associa, na maioria das vezes, com diversos factores (Brady, 1996).

### **3. Problemas psicológicos e obesidade**

A investigação analisou a relação entre os problemas psicológicos e a obesidade. A obesidade cultural dos dias de hoje em relação à magreza, a aversão à gordura, tanto nos adultos como nas crianças, e a censura aos indivíduos obesos, podem promover uma baixa

auto-estima e uma auto-imagem pobre nos indivíduos que não se coadunam com a imagem magra, estereotipadamente atraente. Aos obesos, é dada a indulgência da simpatia e da caricatura. Nada mais, como se não fosse capaz de amar, aplicar-se, apaixonar-se, ser diligente ou competente (Ogden, 1999).

Um dos grandes problemas enfrentados pelos obesos nos dias de hoje, além dos já citados com relação às doenças, é a discriminação criada pela visão estética do apelo social "dito" moderno. A moda, os media e tudo o mais é, na actualidade voltada ao corpo escultural. Com isso, o gordo acaba por ser visto como uma pessoa preguiçosa, que não gosta de fazer exercício e está acima do peso (Gortmaker, S. L., Must, A., Perrin, J. M., Sobol, A. M., Dietz, W. H., 1993).

A obesidade, tendo em conta os aspectos psicológicos, é altamente estigmatizada em muitos países europeus em termos de aparecimento corporal indesejável percebido e dos defeitos de carácter que supostamente indica. A discriminação junto de pessoas obesas é uma constante. Estudos mostram que mulheres jovens preponderantes no Reino Unido e nos Estados Unidos da América ganham menos que as mulheres saudáveis (Ogden, 1999).

Um estudo sobre "Obesidade e Estado Emocional", realizado por Torres Neto, AFC, e colaboradores (1985), no Hospital das Forças Armadas (Brasília - DF), envolvendo 1000 pacientes obesos, revelou que 740 pacientes (74%) comiam mais quando se encontravam ansiosos ou preocupados e 190 (19%), quando aborrecidos ou entediados. Em apenas 70 pacientes (7%) do total não se encontrou alguma relação entre hábito alimentar e o estado emocional.

Estudos empíricos como os de Benson et al. (1980, citado por Pingitore et al., 1994) atestam a existência de discriminação contra os obesos nos processos de selecção. Na investigação desenvolvida, os autores forneceram a gestores de grandes empresas alguns curricula vitae, semelhantes no seu conteúdo, sendo que o único factor que os diferenciava era as fotografias anexas que variavam entre candidatos obesos e não obesos. Os resultados

indicam que os candidatos obesos tinham menos probabilidades de serem contactados pelos gestores e se o fossem, dificilmente seriam seleccionados.

#### **4. Crenças acerca da obesidade**

Há duas tendências sociais para pessoas acima do peso ideal, uma é a grosseira e desumana discriminação estética e a outra é encarar o obeso como uma pessoa que não tem força de vontade e que ele é assim porque é um preguiçoso. Algumas vezes, isto gera preconceito em relação à pessoa obesa, dificuldades para relacionamentos sociais e afectivos, problemas para encontrar emprego, etc. Uma série de mitos ancorados no preconceito permeia a dificuldade de o obeso encontrar uma oportunidade no mercado de trabalho.

Foram feitos alguns estudos nos anos 60 e 70 para avaliar as crenças acerca da obesidade. Maddox e Liederman (1969, citado por Ogden, 1999), pediram a um grupo de médicos e de estudantes de Medicina que classificassem os pacientes com peso a mais segundo certas características pessoais. Os autores concluíram que 97% consideram esses pacientes estúpidos; 90% fracassados; 90% fracos; 86% preguiçosos; 69% antipáticos; 65% infelizes; 60% com pouca força de vontade; 54% feios e 55% desajeitados.

No questionário utilizado no presente estudo de investigação, é também pedido aos participantes que elaborem o retrato físico e psicológico dos(as) candidatos(as). O retrato físico incidia nas seguintes características: cor do cabelo, comprimento do cabelo, forma do cabelo, cor dos olhos, cor da pele, altura, aparência e porte. A resposta a cada um destes itens foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Muito claro” e “7” significa “Muito escuro”.

A elaboração do retrato psicológico incidia nas seguintes características: dinâmico, prestável, inseguro, competente antipático, sociável, autónomo, mentiroso, fracassado, dependente, persistente, ambicioso, pessimista, imprudente, motivado, fraco, acomodado,

ponderado, rigoroso e irracional. A resposta a cada um destes itens foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada” e “7” significa “Muito”.

Segundo estes autores, os homens e mulheres com excesso de peso tinham menos probabilidade de serem recomendados para um emprego pelos estudantes universitários que os observavam a desempenhar tarefas de forma idêntica à dos outros colegas mais magros.

## **Capítulo IV – Estudo Empírico**

### **1. Objectivo, variáveis e hipóteses de estudo**

O objectivo deste trabalho de investigação consiste em verificar se a informação (irrelevante e relevante) apresentada sobre um candidato, num processo de selecção, aos participantes influencia as impressões que estes formam acerca do candidato, bem como verificar a sua influência na decisão final de o seleccionar ou eliminar.

Os participantes deste estudo assumem o papel de responsáveis por um processo de selecção (que é apresentado como verídico) e recebem a informação, sobre o candidato, através de uma ficha de candidatura construída a partir de uma ficha real utilizada por uma empresa de selecção.

Foi desenhado um plano experimental constituído por 8 condições experimentais que seguidamente se apresentam (cf. Quadro 1). Todos os participantes recebem informação irrelevante (obeso *vs* elegante) e relevante (com experiência profissional *vs* sem experiência profissional) para o processo de selecção (condição intra-sujeitos). De acordo com as condições experimentais os participantes receberam informação sobre o sexo do candidato (homem *vs* mulher) (condição inter-sujeitos).

Assim, foram definidas as seguintes variáveis:

#### **Independentes:**

- Informação irrelevante: obeso *vs* elegante;
- Informação relevante: com experiência profissional *vs* sem experiência profissional;
- Género: feminino *vs* masculino.

**Dependentes:**

- Elaboração do retrato físico do candidato;
- Adequação dos traços físicos à função;
- Importância atribuída às características físicas como critério de selecção;
- Elaboração do perfil psicológico;
- Importância atribuída às características psicológicas como critério de selecção;
- Experiência profissional adequada à função;
- Importância atribuída à experiência profissional como critério de selecção;
- Adequação global do candidato à função;
- Grau de confiança na adequação global do candidato à função.

As diferentes condições experimentais são apresentadas no Quadro 1.

**Quadro 1.** *Condições Experimentais*

		Tipo de Informação	
		Informação Irrelevante	Informação Relevante
<b>Sexo do Candidato</b>	Homem	Obeso	Com experiência
		Obeso	Sem experiência
		elegante	Com experiência
		elegante	Sem experiência
	Mulher	Obesa	Com experiência
		Obesa	Sem experiência
		elegante	Com experiência
		elegante	Sem experiência

Foram formuladas 4 hipóteses principais de investigação:

**Hipótese 1:** Os participantes da condição “Homem elegante com experiência profissional” elaboram um perfil psicológico mais favorável do candidato, consideram-no mais adequado à função e manifestam um maior grau de confiança na sua adequação à função, do que os participantes da condição “Homem obeso com experiência profissional”.

**Hipótese 2:** Os participantes da condição “Homem elegante sem experiência profissional” elaboram um perfil psicológico mais favorável do candidato, consideram-no mais adequado à função e manifestam um maior grau de confiança na sua adequação à função, do que os participantes da condição “Homem obeso sem experiência profissional”.

**Hipótese 3:** Os participantes da condição “Mulher elegante com experiência profissional” elaboram um perfil psicológico mais favorável do candidato, consideram-no mais adequado à função e manifestam um maior grau de confiança na sua adequação à função, do que os participantes da condição “Mulher obesa com experiência profissional”.

**Hipótese 4:** Os participantes da condição “Mulher elegante sem experiência” elaboram um perfil psicológico mais favorável do candidato, consideram-no mais adequado à função e manifestam um maior grau de confiança na sua adequação à função, do que os participantes da condição “Mulher obesa sem experiência”.

## 2. Método

### 2.1. Participantes

Neste estudo participaram estudantes universitários dos cursos de Psicologia da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto e de Gestão, da Faculdade de Economia do Porto, num total de 80 participantes, 40 do sexo masculino e 40 do sexo feminino, com média de idades de 23 anos (cf. Quadro 2). A escolha de estudantes universitários destas duas licenciaturas deveu-se ao facto de estes alunos, na sua actividade profissional futura, puderem estar ligados à selecção de pessoas.

**Quadro 2.** *Caracterização da Amostra*

		<i>N</i>	<i>%</i>
<b>Sexo</b>	<i>Masculino</i>	40	50
	<i>Feminino</i>	40	50
<b>Idade</b>	22	11	14
	23	42	52
	24	27	34
<b>Curso</b>	<i>Psicologia</i>	40	50
	<i>Gestão</i>	40	50
<b>Estatuto</b>	<i>Estudante</i>	72	90
	<i>Estudante trabalhador</i>	8	10

### 2.2. Material

Tendo em vista a elaboração do material para simular a ficha de candidatura de um processo de selecção e a construção de um questionário que respondesse aos nossos objectivos de investigação, foram realizados 2 estudos piloto.

### *2.2.1. Estudos Piloto*

O estudo piloto 1 teve como objectivo identificar a profissão na qual a obesidade do candidato não teria qualquer influência no seu desempenho. Simultaneamente, pretendia identificar quais os factores que os participantes do estudo consideravam mais relevantes para a selecção de um candidato a uma determinada função. Para isso foi constituída uma amostra de 30 participantes (15 mulheres e 15 homens com uma média de idades de 23 anos). O material elaborado para a realização deste estudo piloto encontra-se em anexo (ver Anexo A). O estudo piloto 1 permitiu concluir que o factor mais importante a considerar num processo de selecção seria a experiência profissional do candidato, mas foi inconclusivo em relação à profissão a considerar no processo de selecção fictício que iríamos elaborar. Deste forma, considerou-se necessário a realização de um segundo estudo piloto.

O estudo piloto 2 teve a participação de 30 estudantes (15 mulheres e 15 homens com uma média de idades de 23 anos). O material elaborado para a realização deste estudo piloto encontra-se em anexo (ver Anexo B). A informação recolhida neste estudo permitiu eleger a função de Técnico de Informática, como a profissão a ser apresentada aos participantes do estudo (com o papel de responsáveis de selecção) e cujo desempenho, das tarefas que lhe estão associadas, não é influenciado pelo facto do candidato ser “gordo” ou “elegante”.

### *2.2.2. Estudo Experimental*

Os participantes deste estudo recebiam, nesta sequência, o seguinte material: uma ficha de candidatura intitulada de **Documento 2** (ver Anexo D), uma ficha com a descrição das tarefas realizadas por um Técnico de Informática intitulada de **Documento 1** (ver Anexo C) e o **Questionário** (ver Anexo E).

O Documento 2, continha o curriculum vitae do candidato, com informação relativa à sua identificação (nome, morada, sexo, idade), à experiência profissional (com ou sem

experiência) e com observações adicionais (referência ao facto do candidato ser obeso ou elegante).

O questionário (ver Anexo E) encontra-se dividido em duas partes. Uma primeira parte que diz respeito a informação geral e às instruções de preenchimento. No sentido de dinamizar a investigação pertinente no domínio da gestão de competências, solicitamos a colaboração dos sujeitos para o preenchimento do questionário relativo ao processo de selecção de um candidato para a vaga de Técnico de Informática. Pedimos aos sujeitos que desempenhem o papel de responsáveis pela selecção dos candidatos e através da informação fornecida tomem uma decisão sobre a adequabilidade do candidato em análise para a função (Técnico de Informática). Não existem respostas correctas ou incorrectas a este questionário e as informações prestadas são confidenciais.

Na segunda parte foi solicitada a resposta às várias questões apresentadas e informação sócio-demográfica dos candidatos: sexo; idade; curso frequentado; estabelecimento de ensino; ano frequentado e estatuto (estudantes/estudantes trabalhadores) e a resposta às várias questões apresentadas.

O questionário é constituído por dez itens:

Elaboração do retrato físico do candidato, incidindo nas seguintes características: cor do cabelo; forma do cabelo; comprimento do cabelo; cor dos olhos; cor da pele; altura; aparência e porte. A resposta a cada um destes itens foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Muito claro” e “7” significa “Muito escuro”.

Adequação das características físicas à função: A resposta a este item foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada adequado” e “7” significa “Muito adequado”.

Importância das características físicas como critério de selecção: A resposta a este item foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada adequado” e “7” significa “Muito adequado”.

Elaboração do retrato psicológico dos candidatos com base nas seguintes características: dinâmico; prestável; inseguro; competente; antipático; sociável; autónomo; mentiroso; fracassado; dependente; persistente; ambicioso; pessimista; imprudente; motivado; fraco; acomodado; ponderado; rigoroso e irracional. A resposta a cada um destes itens foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada” e “7” significa “Muito”.

Adequação das características psicológicas à função: A resposta a este item foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada adequado” e “7” significa “Muito adequado”.

Importância das características psicológicas como critério de selecção: A resposta a este item foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada adequado” e “7” significa “Muito adequado”.

Adequação da experiência profissional à função: A resposta a este item foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada adequado” e “7” significa “Muito adequado”.

Importância da experiência profissional como critério de selecção: A resposta a este item foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que ‘1’ significa ‘Nada’ e ‘7’ significa ‘Muito’.

Adequabilidade do candidato à função: A resposta a este item foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada adequado” e “7” significa “Muito adequado”.

Grau de confiança na sua decisão: A resposta a este item foi dada numa escala tipo Likert de 7 níveis de resposta em que “1” significa “Nada confiante” e “7” significa “Muito confiante”.

### **2.3. Procedimento**

O procedimento de administração do questionário foi a auto-administração colectiva. A escolha deste procedimento ficou a dever-se ao facto de ser necessário administrar os questionários a estudantes durante o horário de aulas, daí a importância de realizar a recolha de dados de forma mais rápida possível e a vários sujeitos em simultâneo. A auto-administração permite assegurar o anonimato, garantindo uma maior veracidade nas respostas e uma menor probabilidade de ocorrer o efeito da desejabilidade social.

Os questionários foram administrados durante o mês de Dezembro e Janeiro nas salas de estudo da Faculdade de Economia e da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, da Universidade do Porto. Para isso foi obtida a autorização e colaboração de ambas as Associações de Estudantes das Universidades em questão.

## **3. Apresentação e Discussão dos Resultados**

### **3.1. Retrato Físico do Candidato**

Através dos resultados obtidos no Quadro 3, podemos verificar que na característica física – cor do cabelo – não se verificam valores significativos. Tendo em conta os valores médios atribuídos podemos verificar que os participantes fazem uma avaliação muito próxima em relação aos candidatos das condições “Mulher elegante com experiência” e “Mulher elegante sem experiência” ( $M = 4.67, DP = .61; M = 4.56, DP = .58$ ).

**Quadro 3.** Média, desvios-padrão, valores de *F* e de *p* da adequação dos traços físicos à função na interacção, género x informação relevante x informação irrelevantes x cor do cabelo

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Cor do cabelo</i>	Homem obeso com experiência	2.75	.65	.49	.12
	Homem obeso sem experiência	2.33	.45		
	Mulher obesa com experiência	2.05	.34	.32	.23
	Mulher obesa sem experiência	2.55	.45		
	Homem elegante com experiência	3.78	.64	.57	.09
	Homem elegante sem experiência	3.80	.76		
	Mulher elegante com experiência	4.67	.61	.30	.13
	Mulher elegante sem experiência	4.56	.58		

1 = muito claro; 7 = muito escuro

No Quadro 4, podemos verificar que também não existem valores significativos em relação à característica física – forma do cabelo. Nos valores médios atribuídos, verificamos que os participantes fazem uma avaliação muito próxima nos candidatos das condições “Mulher obesa com experiência”, “Mulher obesa sem experiência”, “Mulher elegante com experiência” e “Mulher elegante sem experiência” ( $M = 4.34$ ,  $DP = .65$ ;  $M = 4.56$ ,  $DP = .56$ ;  $M = 5.54$ ,  $DP = .89$ ;  $M = 4.78$ ,  $DP = .77$ ).

**Quadro 4.** Média, desvios-padrão, valores de *F* e de *p* da adequação dos traços físicos à função na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x forma do cabelo

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Forma do cabelo</i>	Homem obeso com experiência	2.24	.44	.34	.25
	Homem obeso sem experiência	2.55	.23		
	Mulher obesa com experiência	4.34	.65	.41	.12
	Mulher obesa sem experiência	4.56	.56		
	Homem elegante com experiência	2.61	.38	.52	.06
	Homem elegante sem experiência	2.31	.20		
	Mulher elegante com experiência	5.54	.89	.71	.31
	Mulher elegante sem experiência	4.78	.77	.54	.09

1 = muito liso; 7 = muito encaracolado

Em relação à característica física – comprimento do cabelo – não se verificaram valores significativos (cf. Quadro 5). Em relação aos médios atribuídos verificamos que os participantes fazem uma avaliação mais próxima dos candidatos das condições “Mulher obesa com experiência” e “Mulher obesa sem experiência” ( $M = 4.86$ ,  $DP = .76$ ;  $M = 4.65$ ;  $DP = .65$ ), considerando estas candidatas como possuindo os cabelos mais compridos e os candidatos das condições “Homem obeso com experiência” e “Homem obeso sem experiência” ( $M = 2.12$ ,  $DP = .43$ ;  $M = 2.51$ ,  $DP = .56$ ) como sendo aqueles caracterizados como sendo os que têm os cabelos mais curtos.

**Quadro 5.** Média, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  da adequação dos traços físicos à função na interacção, género  $\times$  informação relevante  $\times$  informação irrelevante  $\times$  comprimento do cabelo

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Comprimento do cabelo</i>	Homem obeso com experiência	2.12	.43	.34	.14
	Homem obeso sem experiência	2.51	.56		
	Mulher obesa com experiência	4.86	.76	.23	.08
	Mulher obesa sem experiência	4.65	.65		
	Homem elegante com experiência	3.05	.47	.39	.22
	Homem elegante sem experiência	2.43	.41		
	Mulher elegante com experiência	3.54	.54	.43	.07
	Mulher elegante sem experiência	3.87	.89		

1 = muito curto; 7 = muito comprido

No Quadro 6, verificamos que para a característica – cor dos olhos – também não existem valores significativos. Nos valores médios atribuídos constatamos que os participantes fazem uma avaliação muito próxima nos candidatos das condições “Mulher obesa sem experiência”, “Homem elegante com experiência”, “Homem elegante sem experiência” e “Mulher elegante sem experiência” ( $M = 3.45$ ,  $DP = .65$ ;  $M = 3.76$ ,  $DP = .34$ ;  $M = 4.05$ ,  $DP = .65$ ;  $M = 3.59$ ;  $DP = .38$ ).

**Quadro 6.** Média, desvios-padrão, valores de *F* e de *p* da adequação dos traços físicos à função na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x cor dos olhos

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Cor dos olhos</i>	Homem obeso com experiência	2.45	.45	.45	.06
	Homem obeso sem experiência	3.01	.32		
	Mulher obesa com experiência	2.86	.56	.34	.12
	Mulher obesa sem experiência	3.45	.65		
	Homem elegante com experiência	3.76	.34	.48	.16
	Homem elegante sem experiência	4.05	.65		
	Mulher elegante com experiência	2.45	.76	.54	.08
	Mulher elegante sem experiência	3.59	.38		

1 = muito claro; 7 =muito escuro

No Quadro 7 através dos valores médios atribuídos, podemos verificar que os participantes fizeram uma avaliação muito próxima dos candidatos em relação à característica física – cor de pele ( $M = 3.56$ ,  $DP = .57$ ;  $M = 3.56$ ,  $DP = .61$ ;  $M = 3.46$ ,  $DP = .43$ )

**Quadro 7.** Média, desvios-padrão, valores de *F* e de *p* da adequação dos traços físicos à função na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x cor da pele

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Cor da pele</i>	Homem obeso com experiência	2.75	.55	.23	.23
	Homem obeso sem experiência	3.06	.65		
	Mulher obesa com experiência	3.46	.43	.33	.07
	Mulher obesa sem experiência	2.86	.39		
	Homem elegante com experiência	3.56	.61	.45	.11
	Homem elegante sem experiência	3.65	.59		
	Mulher elegante com experiência	3.12	.76	.54	.22
	Mulher elegante sem experiência	3.56	.57		

1 =muito clara; 7 =muito escura

**Quadro 8.** Média, desvios-padrão, valores de *F* e de *p* da adequação dos traços físicos à função na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x altura

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Altura</i>	Homem obeso com experiência	2.33	.34	.23	.12
	Homem obeso sem experiência	2.55	.54		
	Mulher obesa com experiência	2.04	.68	.45	.26
	Mulher obesa sem experiência	2.12	.32		
	Homem elegante com experiência	3.54	.43	.56	.07
	Homem elegante sem experiência	3.65	.76		
	Mulher elegante com experiência	3.88	.88	.34	.15
	Mulher elegante sem experiência	4.05	.95		

1 =muito baixo; 7 =muito alto

No Quadro 9, podemos verificar a existência de valores significativos em relação à característica – aparência – nas condições “Homem elegante com experiência” e “Mulher elegante com experiência” ( $F =.55$ ,  $P =.03$ ;  $F =.34$ ,  $P =.01$ ). Concluimos então que para os participantes esta é a característica mais importante na adequação à função, considerando que os candidatos devem ter uma aparência atraente.

**Quadro 9.** Média, desvios-padrão, valores de *F* e de *p* da adequação dos traços físicos à função na interacção, género x informação relevante x informação irrelevante x aparência

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Aparência</i>	Homem obeso com experiência	2.33	.45	.32	.22
	Homem obeso sem experiência	2.45	.65		
	Mulher obesa com experiência	2.76	.24	.41	.06
	Mulher obesa sem experiência	2.11	.48		
	Homem elegante com experiência	3.67	.56	.55	.03
	Homem elegante sem experiência	4.05	.67		
	Mulher elegante com experiência	4.65	.87	.34	.01
	Mulher elegante sem experiência	4.32	.54		

1 =nada atraente; 7 =muito atraente

no Quadro 10 podemos verificar que os participantes consideram os candidatos das condições “Homem obeso com experiência” e “Homem obeso sem experiência” como sendo aqueles que são mais robustos tendo em conta a característica física – porte ( $M = 4.75$ ,  $DP = .44$ ;  $M = 4.34$ ,  $DP = .75$ ).

**Quadro 10.** Média, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  da adequação dos traços físicos à função na interacção, género  $\times$  informação relevante  $\times$  informação irrelevante  $\times$  porte

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Porte</i>	Homem obeso com experiência	4.75	.44	.33	.11
	Homem obeso sem experiência	4.34	.75		
	Mulher obesa com experiência	3.65	.54	.22	.21
	Mulher obesa sem experiência	3.54	.51		
	Homem elegante com experiência	3.10	.43	.32	.09
	Homem elegante sem experiência	3.24	.51		
	Mulher elegante com experiência	3.05	.38	.34	.05
	Mulher elegante sem experiência	3.13	.32		

1 =pouco robusto; 7 =muito robusto

### 3.1. 1. Adequação à função

Em relação à adequação dos traços físicos do candidato à função, a variável género dos participantes (Feminino/Masculino) não revelou efeitos significativos ( $F = .49$ ;  $P = .48$ ) (cf. Quadro 3). Podemos concluir então que o género dos participantes não influencia a adequação dos traços físicos de cada candidato à função pretendida.

**Quadro 11.** Média, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  da adequação dos traços físicos à função na interacção, género dos participantes  $\times$  traços físicos

		<i>Género</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Traços Físicos</i>	Feminino		5.10	.98	.49	.48
	Masculino		4.95	.93		

1 = nada adequado ; 7 = muito adequado

Em relação à adequação dos traços físicos do(a) candidato(a) à função, a interacção das variáveis género, informação relevante e informação irrelevante (cf. Quadro 12), indica-

nos que existem valores significativos na condição “Mulher elegante com experiência” ( $F = .31$ ;  $P = .02$ ). Concluimos que a variável (traços físicos) influencia a adequação à função, preferencialmente a candidatos considerados como sendo elegantes e por isso correspondendo a características físicas com conotação mais positiva (alto, atraente).

Nos valores médios atribuídos, constata-se que os participantes avaliam mais positivamente os traços físicos dos(as) candidatos(as) das condições “Mulher elegante com experiência” ( $M = 5.10$ ,  $DP = .98$ ;  $M = 5.75$ ;  $DP = .67$ ).

**Quadro 12.** Média, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  da adequação dos traços físicos à função na interacção, género  $\times$  informação irrelevante  $\times$  informação relevante  $\times$  traços físicos

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Traços Físicos</i>	Homem obeso com experiência	4.12	.73	.59	.23
	Homem obeso sem experiência	4.95	.93		
	Mulher obesa com experiência	4.30	.56	.69	.01
	Mulher obesa sem experiência	3.70	.70		
	Homem elegante com experiência	5.10	.98	.49	.48
	Homem elegante sem experiência	3.68	.63		
	Mulher elegante com experiência	5.75	.67	.31	.02
	Mulher elegante sem experiência	4.01	.81		

1 = nada adequado ; 7 = muito adequado

### 3.1. 2. Importância das características físicas como critério de selecção

No que diz respeito à importância das características físicas como critério de selecção, podemos verificar (cf. Quadro 13) que a interacção entre o género, informação irrelevante e informação relevante, mencionada no curriculum vitae dos(as) candidatos(as) não tem efeitos significativos ( $F = .63$ ,  $P = .42$ ;  $F = .56$ ,  $P = .62$ ;  $F = .71$ ,  $P = .32$ ). podemos verificar através destes resultados que apesar de termos obtido valores significativos na adequação dos traços físicos à função, no geral, os sujeitos não acham que as características físicas sejam o mais importante na selecção do(a) candidato(a) à função pretendida (Técnico de Informática).

Em relação aos valores médios atribuídos, podemos constatar que os participantes fazem uma avaliação mais positiva em relação à importância das características físicas adequadas à função dos(as) candidatos(as) das condições “Homem elegante com experiência” ( $M = 2.88$ ;  $DP = .99$ ) e “Mulher elegante com experiência” ( $M = 2.85$ ;  $DP = .58$ ).

**Quadro 13.** Médias, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  da importância dos traços físicos como critério de selecção na interacção, género  $\times$  informação Irrelevante  $\times$  informação relevante

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Características Físicas</i>	Homem obeso com experiência	2.12	.63	.53	.12
	Homem obeso sem experiência	1.68	.43		
	Mulher obesa com experiência	2.45	.84	.63	.42
	Mulher obesa sem experiência	2.18	.44		
	Homem elegante com experiência	2.88	.99	.56	.62
	Homem elegante sem experiência	2.73	.83		
	Mulher elegante com experiência	2.85	.58	.71	.32
	Mulher elegante sem experiência	2.60	.84		

1 = nada adequado; 7 = muito adequado

### 3. 2. Retrato Psicológico do Candidato

#### 3. 2. 1. Retrato psicológico do candidato

Através da análise do Quadro 14, podemos verificar que os participantes atribuem aos candidatos da condição “Homem obeso com experiência” e “Homem obeso sem experiência” as características psicológicas com conotação mais negativas, considerando estes candidatos inseguros ( $M = 3.55$ ;  $DP = .12$ ;  $M = 2.85$ ;  $DP = 1.29$ ); fracassados ( $M = 1.83$ ;  $DP = .50$ ;  $M = 1.83$ ;  $DP = .50$ ); pessimistas ( $M = 2.03$ ;  $DP = .76$ ;  $M = 1.98$ ;  $DP = .62$ ); imprudentes ( $M = 2.33$ ;  $DP = .76$ ;  $M = 2.13$ ;  $DP = .60$ ); fracos ( $M = 2.85$ ;  $DP = 1.35$ ;  $M = 2.30$ ;  $DP = 1.28$ ); dependentes ( $M = 3.18$ ;  $DP = .90$ ;  $M = 2.58$ ;  $DP = .87$ ); acomodados ( $M = 3.50$ ;  $DP = 1.34$ ;  $M = 2.65$ ;  $DP = 1.44$ ).

O mesmo padrão de resultados pode verificar-se nos participantes das condições “Mulher obesa com experiência” e “Mulher obesa sem experiência”, nas quais são atribuídas as características psicológicas com conotação mais negativa. Os participantes consideram estas candidatas inseguras ( $M = 3.67$  ;  $DP = .21$ ;  $M = 2.75$ ;  $DP = 1.02$ ), pessimistas ( $M = 1.85$ ;  $DP = .51$ ;  $M = 1.79$ ;  $DP = .50$ ), imprudentes ( $M = 2.45$ ;  $DP = .49$ ;  $M = 2.04$ ;  $DP = .52$ ), acomodadas ( $M = 3.24$ ;  $DP = 1.21$ ;  $M = 3.02$ ;  $DP = 1.25$ ) e dependentes ( $M = 2.59$ ;  $DP = .64$ ;  $M = 2.41$ ;  $DP = 1.24$ ).

Estes resultados estão de acordo com os obtidos por Maddox e Liederman (1969, citado por Ogden, 1999) que verificaram que os estudantes do seu estudo classificaram os pacientes obesos com base em algumas características psicológicas acima referidas. Mais uma vez temos presente o estereótipo que relaciona a obesidade com características psicológicas como o ser preguiçoso, acomodado, entre outras.

**Quadro 14.** Médias, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  relativos à interacção informação irrelevante  $\times$  informação relevante  $\times$  perfil psicológico negativo

			<i>Inseguro</i>	<i>Antipático</i>	<i>Mentiroso</i>	<i>Fracassado</i>	<i>Pessimista</i>
<i>Perfil Psicológico</i>	Homem obeso com experiência	<b>M</b>	3.55	1.90	1.50	1.83	2.03
		<b>DP</b>	.12	.59	.50	.50	.76
	Homem obeso sem experiência	<b>M</b>	2.85	1.90	1.50	1.83	1.98
		<b>DP</b>	1.29	.49	.50	.50	.62
	Mulher obesa com experiência	<b>M</b>	3.67	1.32	1.02	1.55	1.85
		<b>DP</b>	.21	.71	.35	.46	.51
	Mulher obesa sem experiência	<b>M</b>	2.75	1.91	1.50	1.32	1.79
		<b>DP</b>	1.02	.49	.50	.63	.50
	Homem elegante com experiência	<b>M</b>	2.10	1.90	1.60	1.78	1.85
		<b>DP</b>	.54	.37	.49	.42	.36
	Homem elegante sem experiência	<b>M</b>	2.40	1.90	1.60	1.78	1.60
		<b>DP</b>	1.11	.49	.49	.42	.57
	Mulher elegante com experiência	<b>M</b>	3.40	1.90	1.50	1.65	2.03
		<b>DP</b>	.25	.64	.50	.54	.76
	Mulher elegante sem experiência	<b>M</b>	2.45	1.59	1.32	1.42	1.50
		<b>DP</b>	.95	0.56	.63	.52	.50

1 = nada ; 7 = muito

		<i>Imprudente</i>	<i>Fraco</i>	<i>Dependente</i>	<i>Irrracional</i>	<i>Acomodado</i>	
<i>Psicológico</i>	Homem obeso com experiência	<b>M</b>	2.33	2.85	3.18	1.70	3.50
		<b>DP</b>	.76	1.35	.90	.51	1.34
	Homem obeso sem experiência	<b>M</b>	2.13	2.30	2.58	1.85	2.65
		<b>DP</b>	.60	1.28	.87	.54	1.44
	Mulher obesa com experiência	<b>M</b>	2.45	1.96	2.59	1.65	3.24
		<b>DP</b>	.49	.41	.64	.51	1.21
	<i>Perfil</i> Mulher obesa sem experiência	<b>M</b>	2.04	2.37	2.41	1.47	3.02
		<b>DP</b>	.52	1.20	1.24	.54	1.25
	Homem elegante com experiência	<b>M</b>	1.88	1.70	1.98	1.78	1.73
		<b>DP</b>	.40	.46	.35	.42	.45
	Homem elegante sem experiência	<b>M</b>	2.00	1.90	1.54	1.75	1.65
		<b>DP</b>	.68	.64	.58	.49	.54
	Mulher elegante com experiência	<b>M</b>	1.65	1.25	1.47	1.84	1.52
		<b>DP</b>	.43	.39	.45	.41	.38
Mulher elegante sem experiência	<b>M</b>	2.00	1.34	1.53	1.69	1.48	
	<b>DP</b>	.59	.35	.49	.46	.43	

1 = nada ; 7 = muito

Através da análise do Quadro 15, podemos verificar que os estudantes fazem uma avaliação mais positiva dos candidatos das condições “Homem elegante com experiência” e “Mulher elegante com experiência”, atribuindo-lhes características psicológicas tais como: dinâmico ( $M = 5.20$ ;  $DP = .56$ ;  $M = 5.02$ ;  $DP = 1.00$ ), prestável ( $M = 5.35$ ;  $DP = .58$ ;  $M = 5.05$ ;  $DP = .95$ ), competente ( $M = 5.33$ ;  $DP = .61$ ;  $M = 5.00$ ;  $DP = .78$ ); autónomo ( $M = 5.53$ ;  $DP = .59$ ;  $M = 4.80$ ;  $DP = 1.18$ ); sociável ( $M = 5.58$ ;  $DP = .63$ ;  $M = 5.35$ ;  $DP = .73$ ); persistente ( $M = 5.23$ ;  $DP = .62$ ;  $M = 4.90$ ;  $DP = .84$ ); ambicioso ( $M = 5.48$ ;  $DP = .67$ ;  $M = 4.98$ ;  $DP = 1.02$ ); motivado ( $M = 5.55$ ;  $DP = .59$ ;  $M = 4.85$ ;  $DP = .71$ ) e rigoroso ( $M = 5.43$ ;  $DP = .54$ ;  $M = 4.83$ ;  $DP = .91$ ).

**Quadro 15.** Médias, desvios-padrão, valores de *F* e de *p* relativos à interacção Informação Irrelevante x Informação Relevante x Perfil Psicológico Positivo

			<i>Dinâmico</i>	<i>Prestável</i>	<i>Competente</i>	<i>Autónomo</i>
	Homem obeso com experiência	<b>M</b>	3.73	4.53	2.55	3.83
		<b>DP</b>	.55	.78	.59	.78
	Homem obeso sem experiência	<b>M</b>	2.97	3.54	3.24	3.01
		<b>DP</b>	.47	.67	.71	.61
	Mulher obesa com experiência	<b>M</b>	2.55	3.09	2.78	2.94
		<b>DP</b>	.52	.65	.53	.35
<i>Perfil</i>	Mulher obesa sem experiência	<b>M</b>	2.75	3.54	2.58	2.60
		<b>DP</b>	.46	.84	.54	.72
<i>Psicológico</i>	Homem elegante com experiência	<b>M</b>	5.20	5.35	5.33	5.53
		<b>DP</b>	.56	.58	.61	.59
	Homem elegante sem experiência	<b>M</b>	4.53	4.73	4.88	4.55
		<b>DP</b>	1.20	1.37	.64	1.01
	Mulher elegante com experiência	<b>M</b>	5.02	5.05	5.00	4.80
		<b>DP</b>	1.00	.95	.78	1.18
	Mulher elegante sem experiência	<b>M</b>	4.33	4.83	4.55	3.83
		<b>DP</b>	.82	.59	.59	.78

1 = nada ; 7 = muito

			<i>Sociável</i>	<i>Persistente</i>	<i>Ambicioso</i>	<i>Motivado</i>	<i>Rigoroso</i>
	Homem obeso com experiência	<b>M</b>	3.40	3.58	3.67	3.72	3.75
		<b>DP</b>	.25	.90	.21	1.25	1.02
	Homem obeso sem experiência	<b>M</b>	4.00	3.90	3.54	3.75	3.65
		<b>DP</b>	.68	.64	.58	.49	.54
	Mulher obesa com experiência	<b>M</b>	3.33	3.85	3.88	3.70	3.50
		<b>DP</b>	.76	1.35	.90	.51	1.34
<i>Perfil</i>	Mulher obesa sem experiência	<b>M</b>	3.65	3.25	3.47	3.84	3.52
		<b>DP</b>	.43	.39	.45	.41	.38
<i>Psicológico</i>	Homem elegante com experiência	<b>M</b>	5.58	5.23	5.48	5.55	5.43
		<b>DP</b>	.63	.62	.67	.59	.54
	Homem elegante sem experiência	<b>M</b>	5.18	4.83	4.85	5.03	4.83
		<b>DP</b>	.59	.67	.89	1.02	1.08
	Mulher elegante com experiência	<b>M</b>	5.35	4.90	4.98	4.85	4.83
		<b>DP</b>	.73	.84	1.02	.71	.91
	Mulher elegante sem experiência	<b>M</b>	4.95	34.50	4.35	4.33	4.20
		<b>DP</b>	.55	.71	.86	.88	.96

1 =nada; 7 = muito

### 3.2.2. Adequação à função

Os resultados encontrados no Quadro 16, mostram que a interacção das variáveis género, informação relevante e informação irrelevante, não tem efeitos significativos sobre a avaliação da adequação à função ( $F = .61, P = .12$ ;  $F = .89, P = .32$ ;  $F = .39, P = .43$ ;  $F = .44, P = .50$ ). Anteriormente podemos verificar que na adequação dos traços físicos à função obtivemos valores significativos mostrando ser importante as características físicas do candidato, no entanto, no que diz respeito à adequação das características psicológicas à função o mesmo não se demonstrou.

No entanto, ao analisar dos valores médios atribuídos verificamos que os participantes consideram que o perfil psicológico é mais adequado à função nos candidatos das condições “Mulher elegante com experiência” ( $M = 4.93$ ;  $DP = .88$ ) e “Homem elegante com experiência” ( $M = 4.80$ ;  $DP = .79$ ).

**Quadro 16.** Médias, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  da adequação à função na interacção, género x informação irrelevante x informação relevante

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Adequação à função</i>	Homem obeso com experiência	2.12	.63	.53	.12
	Homem obeso sem experiência	1.68	.43		
	Mulher obesa com experiência	2.45	.84	.63	.42
	Mulher obesa sem experiência	2.18	.44		
	Homem elegante com experiência	2.88	.99	.56	.62
	Homem elegante sem experiência	2.73	.83		
	Mulher elegante com experiência	2.85	.58	.71	.32
	Mulher elegante sem experiência	2.60	.84		

1 = nada adequado; 7 = muito adequado

### 3. 2. 3. *Importância das características psicológicas como critério de selecção*

Em relação à importância das características psicológicas como critério de selecção (cf. Quadro 17), podemos verificar que existem efeitos significativos na condição “Mulher elegante com experiência” ( $F = .91$ ;  $P = .01$ ). Nos resultados obtidos anteriormente, podemos verificar que para os sujeitos as características físicas não eram o critério mais importante na selecção do candidato. No entanto, no que diz respeito às características psicológicas obtivemos resultados diferentes, mostrando que se deve ter em conta as características psicológicas do candidato, como sendo, um critério importante no processo de selecção de pessoas.

**Quadro 17.** Médias, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  da importância atribuída às características psicológicas como critério de selecção na interacção, género  $\times$  informação irrelevante  $\times$  informação relevante

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Características Psicológicas</i>	Homem obeso com experiência	3.10	.59	.63	.20
	Homem obeso sem experiência	2.93	.73		
	Mulher obesa com experiência	3.02	.61	.59	.29
	Mulher obesa sem experiência	2.80	.69		
	Homem elegante com experiência	4.02	.77	.20	.65
	Homem elegante sem experiência	3.85	.63		
	Mulher elegante com experiência	4.13	.72	.91	.01
	Mulher elegante sem experiência	3.65	.70		

1= nada ; 7 = muito

## 3. 3. **Experiência Profissional**

### 3. 3. 1. *Adequação à função*

Analisando os valores médios atribuídos (cf. Quadro 10), constatamos que os participantes têm uma avaliação próxima em relação à adequação da experiência profissional à função, tendo em conta as variáveis género, informação irrelevante e informação relevante

( $M = 4.55$ ,  $DP = 1.41$ ;  $M = 4.09$ ,  $DP = .71$ ;  $M = 4.83$ ,  $DP = 1.48$ ;  $M = 4.12$ ,  $DP = .58$ ;  $M = 4.05$ ,  $DP = 1.41$ ;  $M = 3.60$ ,  $DP = .83$ ;  $M = 4.03$ ,  $DP = 1.01$ ;  $M = 3.53$ ,  $DP = .63$ ).

Esta mesma informação foi também verificada numa fase inicial do estudo, quando ao responderem aos estudos piloto 1 e 2 (ver Anexo A e B), mais de 90% dos sujeitos da amostra indicaram ser a experiência profissional o factor mais importante na selecção de um candidato a uma dada função.

**Quadro 18.** Médias, desvios-padrão, valores de  $F$  e de  $p$  da interacção género  $\times$  informação irrelevante em relação à adequação da experiência profissional do candidato à função

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Experiência Profissional</i>	Homem obeso com experiência	4.05	1.41	.27	.13
	Homem obeso sem experiência	3.60	.83		
	Mulher obesa com experiência	4.03	1.01	.05	.86
	Mulher obesa sem experiência	3.53	.63		
	Homem elegante com experiência	4.55	1.41	.27	.13
	Homem elegante sem experiência	4.09	.71		
	Mulher elegante com experiência	4.83	1.48	.39	.21
	Mulher elegante sem experiência	4.12	.58		

1 = nada; 7 = muito

### 3. 3. 2. Importância atribuída à experiência profissional como critério de selecção?

Através da análise do Quadro 19, podemos verificar que existem valores significativos em relação à importância atribuída à experiência profissional tendo em conta as variáveis género, informação relevante e informação irrelevante, na condição “Homem elegante com experiência” ( $F = .10$ ;  $p = .04$ ).

**Quadro 19.** Médias, desvios-padrão, valores de *F* e de *p* da interacção género x informação irrelevante em relação à importância atribuída à experiência profissional como critério de selecção

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Importância da Experiência Profissional</i>	Homem obeso com experiência	3.51	.59	.39	.20
	Homem obeso sem experiência	3.01	.69		
	Mulher obesa com experiência	3.43	.49	.12	.31
	Mulher obesa sem experiência	3.17	.71		
	Homem elegante com experiência	4.53	.63	.10	.04
	Homem elegante sem experiência	4.03	.50		
	Mulher elegante com experiência	4.63	.72	.29	.43
	Mulher elegante sem experiência	4.12	.61		

1 = nada; 7 = muito

### 3. 4. Adequação global do candidato à função

Podemos constatar através da análise do Quadro 13 que os participantes avaliam mais positivamente a adequação global do candidato à função nas condições “Mulher elegante com experiência” e “Homem elegante com experiência ” ( $M = 5.08$ ;  $DP = .97$ ;  $M = 5.21$ ;  $DP = 1.02$ ), do que nas condições “Homem obeso com experiência” e “Mulher obesa com experiência” ( $M = 2.64$ ;  $DP = .33$ ;  $M = 2.41$ ;  $DP = .38$ ).

Estes valores indicam a presença de uma tendência quanto à influencia que a informação irrelevante (Obeso/Elegante) mencionada no Currículum Vitae tem na forma como os sujeitos avaliam a adequação do(a) candidato(a) à função, ou seja, o facto de vir mencionado na ficha de candidatura o facto de o(a) candidato(a) ser obeso ou não (informação irrelevante) pode ter influenciado a decisão final dos participantes. Isto pode verificar-se através dos resultados obtidos, onde apenas se verificam valores significativos nas condições “Mulher elegante com experiência” e “Homem elegante com experiência”. Podemos também verificar, tal como constatamos nos Estudos Piloto 1 e 2 realizados no início do estudo, que a experiência profissional (informação relevante) é também um critério

importante na adequação global do(a) candidato(a) à função, visto que os(as) candidatos(as) seriam os que possuem experiência profissional relevante.

Estes resultados vieram de encontro aos realizados pelos autores Fiske et al. (1991), e Heilman, Dugoni, Tindale e Spring (1994), que indicavam que os estereótipos podem influenciar uma decisão num processo de selecção. Características como a aparência física, trazem consigo o estereótipo e toda a informação específica dessa categoria. Nestes casos, atributos pouco relevantes para a função têm um papel fundamental no processo de selecção.

**Quadro 20.** Média, Desvio-Padrão valor de *F* e de *p* da adequação global do candidato à função na interação, género x informação irrelevante x informação relevante

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Adequação Global à Função</i>	Homem Obeso Com Experiência	2.64	.33	.10	.54
	Homem Obeso Sem Experiência	2.37	.41	.21	.67
	Mulher Obesa Com Experiência	2.41	.38	.51	.49
	Mulher Obesa Sem Experiência	2.10	.21	.50	.48
	Mulher Elegante Com Experiência	5.08	.97	.69	.01
	Mulher Elegante Sem Experiência	4.48	.57	.62	.11
	Homem Elegante Com Experiência	5.21	1.02	.59	.03
	Homem Elegante Sem Experiência	4.98	.72	.47	.14

1 = nada adequado; 7 = muito adequado

### 3. 5. Confiança na adequação do candidato à função

Relativamente, à análise dos resultados sobre o grau de confiança dos participantes na adequação global do candidato à função, verificaram-se efeitos estatisticamente significativos nas condições “Mulher elegante com experiência profissional” e na condição “Homem elegante com experiência profissional” ( $F = .03$ ;  $P = .03$  ;  $F = .65$ ;  $P = .01$ ) (cf. Quadro 21).

Estes resultados vieram a confirmar os estudos realizados anteriormente pelos autores Benson et al. (1980, citado por Pingitore et al., 1994), que atestam a existência de discriminação contra os obesos no processo de selecção, confirmando que os obesos tinham

menos probabilidades de serem contactados pelos gestores e se o fossem dificilmente seriam seleccionados.

A discriminação junto das pessoas obesas é uma constante. Há duas tendências para as pessoas obesas, uma é a grosseira e desumana discriminação estética e a outra é encarar o obeso como uma pessoa que não tem força de vontade e que ele é assim porque é um preguiçoso. Maior parte das vezes, isto gera preconceito em relação à pessoa obesa, e por consequência dificuldades de encontrar uma oportunidade no mercado de trabalho.

**Quadro 21.** Médias, desvios-padrão, valores de F e de p do grau de confiança na adequação global do candidato à função na interacção, género x informação irrelevante x informação relevante

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Grau de Confiança</i>	Mulher Obesa Com Experiência Profissional	4.35	.46	.59	.24
	Mulher Obesa Sem Experiência Profissional	3.84	.37		
	Homem Obeso Com Experiência Profissional	4.17	.42	.61	.43
	Homem Obeso Sem Experiência Profissional	4.29	.57		
	Mulher Elegante Com Experiência Profissional	6.83	.38	.45	.03
	Mulher Elegante Sem Experiência Profissional	6.85	.42		
	Homem Elegante Com Experiência Profissional	6.73	.50	.65	.01
	Homem Elegante Sem Experiência Profissional	6.85	.22		

1 = nada confiante; 7 = muito confiante

#### 4. Discussão geral dos resultados

Alguns dos resultados obtidos neste estudo exploratório foram semelhantes aos encontrados em estudos já realizados.

Registam-se valores significativos na adequação dos traços físicos à função, concluindo que esta variável influencia a adequação à função, preferencialmente a candidatos considerados como sendo “elegantes” e por isso correspondendo a características de conotação mais positiva. No entanto, os participantes também consideram que as características físicas não são o critério mais importante na selecção de pessoas;

Na importância das características psicológicas adequadas à função foram também verificados valores significativos.

O mesmo se verificou na importância atribuída à experiência profissional, o mesmo também verificamos na realização dos estudos Piloto 1 e 2, onde os participantes consideram a experiência profissional como sendo o critério mais importante a ter em conta num processo de selecção;

Na adequação global do candidato à função obtivemos valores significativos, estes resultados indicam-nos a presença de uma tendência quanto à influência que a informação irrelevante (Obeso/Elegante) mencionada no Currículo Vitae tem na forma como os sujeitos avaliam a adequação do(a) candidato(a) à função, ou seja, o facto de vir mencionado na ficha de candidatura o facto de o(a) candidato(a) ser obeso ou não (informação irrelevante) pode ter influenciado a decisão final dos participantes. Estes resultados vieram de encontro aos realizados pelos autores Fiske et al. (1991), e Heilman, Dugoni, Tindale e Spring (1994), que indicavam que os estereótipos podem influenciar uma decisão num processo de selecção. Características como a aparência física, trazem consigo o estereótipo e toda a informação específica dessa categoria. Nestes casos, atributos pouco relevantes para a função têm um papel fundamental no processo de selecção

Por fim na confiança na adequação do candidato à função foram também verificados valores significativos. Estes resultados vieram a confirmar os estudos realizados anteriormente pelos autores Benson et al. (1980, citado por Pingitore et al., 1994), que atestam a existência de discriminação contra os obesos no processo de selecção, confirmando que os obesos tinham menos probabilidades de serem contactados pelos gestores e se o fossem dificilmente seriam seleccionados.

A partir dos resultados obtidos no presente estudo, foi possível confirmar todas as hipóteses enunciadas no início do estudo, verificando que os participantes deste estudo não conseguiram evitar a presença de estereótipos, não conseguiram ser objectivos na avaliação dos(as) candidatos(as).

Os resultados do estudo permitem concluir que, efectivamente, pode existir influência de informação irrelevante para o processo de selecção (por exemplo, a informação de que o candidato é obeso) determinando que ele é menos adequado para a função à qual se candidata, mesmo quando as suas características físicas não influenciam a qualidade do desempenho da função.

Estes resultados confirmam os estudos empíricos realizados por Benson et al. (1980, citado por Pingitore et al., 1994) confirmando a existência de discriminação contra os obesos nos processos de selecção. Os resultados indicam que os candidatos obesos tinham menos probabilidades de serem contactados pelos gestores e se o fossem, dificilmente seriam seleccionados.

## Conclusão

Para que as organizações adquiram o seu principal activo – os seus colaboradores –, a adequação dos métodos e técnicas utilizados na selecção de potenciais colaboradores e de extrema relevância.

O processo de selecção é entendido como uma actividade de escolha dos candidatos que tenham maiores probabilidades de se ajustarem às necessidades das organizações (Caetano, 2001).

Segundo Chiavenato (1999), a selecção de pessoas busca, dentre os vários candidatos recrutados aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando aumentar a eficácia e o desempenho da organização. A selecção é um processo basicamente de comparação e de decisão. Comparação entre os requisitos do cargo e as características do candidato.

Contudo é possível verificar que, por vezes, a escolha do candidato é realizada com base em critérios menos objectivos, onde a impressão favorável ou desfavorável face a um atributo ou característica do candidato (por exemplo, a sua aparência física, o facto de ser elegante ou gordo) pode determinar a sua escolha ou eliminação. As primeiras impressões que formamos têm um papel importante porque constituem uma espécie de grelha que permite ao sujeito aperceber-se da variabilidade do comportamento dos outros e fixar determinados traços assumidos como estáveis. Esta estabilidade permite perceber a coerência do comportamento futuro do sujeito. (Schneider et al., 1979)

Na impressão que formamos sobre os outros ancoramo-nos, frequentemente, em pequenos traços, a partir dos quais criamos outros que nos permitem fazer inferências, muitas vezes erradas porque se baseiam em informação incompleta, acerca do outro e da realidade que o circunda. Formam-se então impressões com o objectivo de compreender e prever o comportamento dos outros, recorrendo-se a critérios como sejam a profissão, os hábitos e a

aparência. A aparência sempre despertou a curiosidade dos Psicólogos Sociais e dos estudos desenvolvidos com o objectivo de entender a razão pela qual gostamos de determinada pessoa, chegou-se à conclusão que a atractividade interpessoal é influenciada por factores como a proximidade, a semelhança e a atractividade física.

Também como o Modelo de Brewer (1988), podemos verificar que os sujeitos quando fazem uma primeira categorização é em função de dimensões bem estabelecidas nas estruturas cognitivas dos percepcionadores (e.g., sexo, idade, aparência física), ficando a pessoa classificada nessas categorias. Se o processo terminar nesta primeira categorização, cria-se uma impressão com base nessas categorias estereotipadas ou em determinadas condições o sujeito pode ser levado a efectuar um tratamento mais controlado, ou seja, menos automático da informação. Nesse caso, o sujeito tem que fazer uma escolha crítica entre dois modos de processamentos alternativos: passa ao modo categorial ou ao modo pessoal. O critério que orienta esta escolha é de ordem motivacional, ou seja, se a pessoa-alvo não for muito relevante para o percepcionador, a informação será processada através da categorização. Aí o sujeito, de uma forma deliberada procura uma categoria apropriada para a pessoa-estímulo.

Num processo de selecção são várias as técnicas e metodologias aplicadas, como é o caso da entrevista de selecção, frequentemente utilizada e cuja informação que dela resulta tem um peso significativo na decisão final. Por esta razão, o estudo dos factores que influenciam os entrevistadores tem despertado o interesse e atenção dos investigadores. Características como o género e traços físicos, trazem consigo estereótipos que acabam por figurar no julgamento, mas que não têm qualquer relevância na decisão final. Alguns estudos revelam que candidatos obesos têm menor probabilidade de serem entrevistados, do que os candidatos não obesos.

Benson et al. (1980, citado por Pingitore et al., 1994) comprovam a existência de discriminação contra os obesos nos processos de selecção. No estudo desenvolvido pelos

autores, estes fornecem a gestores nde grandes empresas alguns curricula vitae (semelhantes), sendo que o único factor que os diferenciava eram as fotografias anexas que variavam entre os candidatos obesos e não obesos. Concluiu-se que os candidatos obesos tinham menos probabilidades de serem contactados pelos gestores após a entrevista e se o fossem, muito dificilmente seriam seleccionados.

Socialmente, a obesidade é ainda encarada como sinónimo de preguiça, falta de determinação e acomodação. Por vezes, isto pode gerar o preconceito em relação à pessoa obesa que se pode traduzir em dificuldade em encontrar oportunidade no mercado de trabalho.

O objectivo deste trabalho de investigação consiste em verificar se a informação (irrelevante e relevante) apresentada sobre um(a) candidato(a), num processo de selecção., aos participantes influencia as impressões que estes formam acerca do(a) candidato(a), bem como verificar a sua influencia na decisão final de seleccionar ou eliminar.

Os participantes assumem o papel de responsáveis por um processo de selecção e recebem a informação sobre o candidato através de uma ficha de candidatura construída a partir de uma ficha real utilizada por uma empresa de selecção.

Os resultados do estudo permitem concluir que, efectivamente, pode existir influência de informação irrelevante para o processo de selecção (por exemplo, a informação de que o candidato é obeso) determinando que ele é menos adequado para a função à qual se candidata, mesmo quando as suas características físicas não influenciam a qualidade do desempenho da função.

Podemos verificar que os participantes deste estudo não conseguiram evitar a presença de estereótipos, não conseguiram ser objectivos na avaliação dos(as) candidatos(as) em relação à adequação do(a) candidato(a) à função e revelaram não conseguir encarnar o papel de futuros profissionais, deixando-se influenciar por outros aspectos que não os requisitos da função enunciada.

## Referências

- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2003). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Pioneira Thomson.
- Brewer, M. B. (1988). A dual process model of impression formation. In Wyer, R. S. & Srull, T. K. (Eds.). *Advances in Social Cognition, Vol. 1*, (pp. 1-36). Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Bray, G. (1996). Coherent, preventive and management strategies for obesity. In Chadwick, D. J., and Cardew, G. C. (Editors). *The Origins and Consequences of Obesity*. J. Wiley, Chichester, pp. 228-254.
- Caetano, A. (1993). Formação de Impressões. In J. Vala & M. B. Monteiro (Eds.) (1993). *Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Cardoso, A., A. (2001). *Recrutamento & Selecção de Pessoal*. Lisboa: Lidel – Edições Técnicas.
- Chiavenato, I. (1995). *Recursos Humanos*. São Paulo: Editora Atlas S. A.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas Organizações*. Brasil: Edições Campus.
- Dougherty, D. T., Turban, D. & Callender, J. (1994). Conforming First Impressions in the Employment Interview: A Field Study of Interviewer Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 79, 5, pp. 659-665.

- Forgus, R. H. & Lawrence, M. E. (1976). *Perception – a cognitive stage approach*. MacGraw-Hill: New York.
- Feldman, R. (1985). *Social Psychology – Theories, research and applications*. MacGraw-Hill: New York.
- Green, J. & Oliveura, M. (1991). *Testes Estatísticos em Psicologia*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Gortmaker, S. L., Must, A., Perrin, J.M., Sobol, A.M., Dietz, W.H. (1993). Social and economic consequences of overweight in adolescence and young adulthood. *New England Journal of Medicine*, 329,1008-1012.
- Heilman, M. & Stopeck, M. (1985). Attractiveness and Corporate Success: Different Causal Attributions for Males and Females, *Journal of Applied Psychology*, 70, 379-388.
- Leyens, J. (1994). *Psicologia Social*. Lisboa: Edições 70.
- Marconi, M. A., Lakatos, E. M. (1990). *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Editora Atlas.
- Ogden, J. (1999). *Psicologia da Saúde*. Lisboa.
- Pires, A. M. (1993). *Técnicas de entrevista e selecção de pessoal*. Edições Cetop.
- Polit, D. F., Hungler, B. P. (1995). *Fundamentos de pesquisa em enfermagem*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Pingitore, R., Dugoni, B., L., Tindale, R., S. & Spring, B. (1994). Bias Against overweight Job applicants in a simulated employment interview, *Journal of Applied Psychology*, 79, 909-917.

Schneider, D. J., Hastorf, A. H. & Ellsworth, P. C. (1979). *Person perception*. MA: Addison Wesley.

## **ANEXOS**

## **ANEXO A**

### **ESTUDO PILOTO 1**

(Identificação da profissão na qual a obesidade do(a) candidato(a) não teria qualquer influência no seu desempenho e quais os factores que os participantes consideravam mais relevantes para a selecção de um candidato a uma determinada função)

## Estudo Piloto 1

Idade:

Sexo:

Experiência Profissional:

- 1) Mencione uma profissão a qual pense que o excesso de peso não tem qualquer influência no seu desempenho.

---

---

---

- 2) Tendo em conta um processo de selecção para uma dada função, ponha por ordem crescente os seguintes factores, de acordo com aquilo que é para si mais importante na selecção do candidato.

Experiência Profissional \_\_\_\_\_

Formação Académica \_\_\_\_\_

Pontualidade \_\_\_\_\_

Formação Profissional \_\_\_\_\_

Fluência verbal \_\_\_\_\_

Aparência Física \_\_\_\_\_

## **ANEXO B**

### **ESTUDO PILOTO 2**

(Identificação da profissão na qual a obesidade do(a) candidato(a) não teria qualquer influência no seu desempenho e quais os factores que os participantes consideravam mais relevantes para a selecção de um candidato a uma determinada função)

## **Estudo Piloto 2**

Idade:

Sexo:

Profissão:

Antiguidade:

- 3) Mencione uma ou mais profissão a qual pense que o excesso de peso (obesidade) não tem qualquer influência na qualidade do desempenho do indivíduo, bem como na imagem que este transmite como colaborador da organização perante o público externo.

---

---

---

- 4) Tendo em conta um processo de selecção para uma dada função, ponha por ordem crescente os seguintes factores, de acordo com aquilo que é para si mais importante na selecção do candidato.

Experiência Profissional \_\_\_\_\_

Formação Académica \_\_\_\_\_

Pontualidade \_\_\_\_\_

Formação Profissional \_\_\_\_\_

Fluência verbal \_\_\_\_\_

Aparência Física \_\_\_\_\_

## **ANEXO C**

### **DOCUMENTO 1 – Funções de Técnico de Informática**

## **TÉCNICO DE INFORMÁTICA**

As tarefas a realizar por um Técnico de Informática a seleccionar para a Empresa XXX são:

- Manutenção e exploração do equipamento informático;
- Implementação de medidas necessárias à segurança e confidencialidade da informação;
- Codificação, documentação, teste, manutenção e reparação dos programas informáticos;
- Manutenção, instalação e configuração de Hardware;
- Concepção e projecto de aplicações informáticas;
- Desenvolvimento, codificação, teste e documentação de programas destinados a comandar o tratamento automático de informação;
- Concepção de sistemas que permitem o tratamento automático de informação, sejam eles de hardware (componentes físicos como, por exemplo, teclado, rato, monitor ou impressora) ou de software (programas como, por exemplo, Word, Excel, Corel ou Powerpoint).

## **ANEXO D**

### **DOCUMENTO 2 – Ficha de Candidatura**

## **Experiência Profissional**

<b>Empresa</b>	<b>Categoria Profissional</b>	<b>Funções</b>	<b>Data Início</b>	<b>Data Saída</b>	<b>Motivo Saída</b>

## **Observações**

**ANEXO E**  
**QUESTIONÁRIO**

**CEGC** – Centro de Estudos de Gestão de Competências