

2025

CATARINA CORREIA
CAVALHEIRA ANTUNES

**DE QUE FORMA O RECRUTAMENTO
COM RECURSO A INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL (IA) SERÁ MAIS
EFICIENTE, MAIS JUSTO E MAIS
RÁPIDO?**

2025

**CATARINA CORREIA
CAVALHEIRA ANTUNES**

**DE QUE FORMA O RECRUTAMENTO
COM RECURSO A INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL (IA) SERÁ MAIS
EFICIENTE, MAIS JUSTO E MAIS
RÁPIDO?**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de
Prof. Doutor Ana Moreira apresentada no
Universidade Europeia Faculdade de Ciências
Sociais e Tecnologia para obtenção de grau de Mestre na
especialidade de Gestão de Recursos Humanos

Agradecimentos

A realização desta dissertação representou um desafio acadêmico e pessoal que não teria sido possível superar sem o apoio de várias pessoas, às quais expresso aqui o meu mais sincero agradecimento.

Em primeiro lugar, agradeço à minha orientadora, **Professora Doutora Ana Moreira**, pela orientação, profissionalismo e disponibilidade constante ao longo de todo este processo. A sua exigência e rigor foram fundamentais para o desenvolvimento desta investigação, tal como o seu incentivo e confiança em mim.

Agradeço também ao meu namorado, amigos e família por todo o vosso apoio ao longo deste processo e pela paciência e compreensão nos momentos de maior cansaço e insegurança.

Por último, não poderia deixar de mencionar os meus companheiros de quatro patas – Milka, Phoebe, Lyra e Weasley – que me fizeram muita companhia e tornaram os momentos solitários de escrita muito mais leves e acolhedores.

Palavras-Chave

Palavras-chaves: Recrutamento e Seleção, Inteligência Artificial, Eficiência, Rapidez, Equidade, Etnia

Resumo

Este estudo teve como objetivo estudar o efeito do recurso à inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção, no que se refere à eficiência, rapidez e equidade. Outro dos objetivos foi estudar o efeito moderador do género e da etnia na relação entre estas variáveis. Com esta finalidade formulam-se as seguintes hipóteses: (1) o recurso à inteligência artificial tem um efeito significativo na eficiência do processo de recrutamento e seleção; (2) O recurso à inteligência artificial tem um efeito significativo na rapidez do processo de recrutamento e seleção; (3) O recurso à inteligência artificial tem um efeito significativo na equidade do processo de recrutamento e seleção; (4) A etnia do candidato tem um efeito moderador na relação entre o recurso a inteligência artificial e a equidade do processo de recrutamento e seleção; (5) O género do candidato tem um efeito moderador na relação entre o recurso a inteligência artificial e a equidade do processo de recrutamento e seleção.

Os resultados indicam-nos que recurso à inteligência artificial num processo de recrutamento e seleção torna-o mais eficiente, mais rápido e mais justo. Contrariamente ao que se esperava o género e a etnia não têm um efeito moderador nesta relação. Os resultados a obter neste estudo trazem alguns avanços para a literatura sobre estes constructos e a relação entre eles.

Key words

Keywords: Recruitment and Selection, Artificial Intelligence, Efficiency, Speed, Equity, Ethnicity

Abstract

This study aimed to examine the effect of the use of Artificial Intelligence (AI) in the recruitment and selection process, specifically regarding efficiency, speed, and fairness. Another objective was to analyse the moderating effect of gender and ethnicity on the relationship between these variables. To this end, the following hypotheses were formulated: (1) the use of AI has a significant effect on the efficiency of the recruitment and selection process; (2) the use of AI has a significant effect on the speed of the recruitment and selection process; (3) the use of AI has a significant effect on the fairness of the recruitment and selection process; (4) the candidate's ethnicity moderates the relationship between the use of AI and the fairness of the recruitment and selection process; (5) the candidate's gender moderates the relationship between the use of AI and the fairness of the recruitment and selection process.

The results indicate that the use of AI in recruitment and selection processes makes them more efficient, faster, and fairer. Contrary to expectations, gender and ethnicity do not have a moderating effect on this relationship. The findings of this study contribute to the literature on these constructs and the relationship between them.

Índice

Capítulo 1 - Introdução	1
Capítulo 2 - Revisão da Literatura.....	4
2.1. <i>Inteligência Artificial: Definição, Vantagens e Desvantagens</i>	4
2.2. <i>Recrutamento</i>	5
2.2.1. <i>Recrutamento com Recurso a Inteligência Artificial</i>	7
2.2.2. <i>Discriminação de Etnia e Género no Recrutamento e Seleção</i>	8
Capítulo 3 - Modelo da Investigação.....	10
Capítulo 4 - Método.....	11
4.1. <i>Procedimento de recolha de dados</i>	11
4.2. <i>Participantes</i>	11
4.3. <i>Procedimento de análise de dados</i>	13
4.4. <i>Instrumentos</i>	14
Capítulo 5 - Resultados.....	15
5.1. <i>Qualidades métricas da escala</i>	15
5.1.1. <i>Análise Fatorial Exploratória</i>	15
5.1.2. <i>Consistência Interna</i>	15
5.1.3. <i>Sensibilidade dos itens</i>	15
5.2. <i>Estatística descritiva das variáveis em estudo</i>	16
5.3. <i>Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em estudo</i>	18
5.4. <i>Associação entre as Variáveis em Estudo</i>	20
5.5. <i>Hipóteses</i>	20
5.5.1. <i>Hipótese 1</i>	20
5.5.2. <i>Hipótese 2</i>	21
5.5.3. <i>Hipótese 3</i>	22
5.5.4. <i>Hipótese 4</i>	22
5.5.5. <i>Hipótese 5</i>	23
Capítulo 6 - Discussão.....	24
6.1. <i>Limitações do estudo</i>	26
6.2. <i>Implicações Teóricas</i>	27
6.3. <i>Implicações Práticas</i>	28
Capítulo 7 - Conclusões	30
Capítulo 8 - Referências Bibliográfica	32
ANEXOS.....	35
ANEXO A – Questionário.....	36

ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra	39
ANEXO C – Qualidades Métricas do Instrumento.....	41
ANEXO D – Estatística descritiva das variáveis em estudo	43
ANEXO E – Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo.....	46
ANEXO G -Hipóteses.....	63

Índice de Tabelas

Tabela 1: Descrição da amostra	13
Tabela 2: Resultados da Análise Fatorial Exploratória e Consistência Interna	15
Tabela 3: Estatística descritiva dos itens	16
Tabela 4: Frequência das Variáveis em Estudo	17
Tabela 5: Resultados dos testes de qui-quadrado.....	18
Tabela 6: Efeito do gênero nas variáveis em estudo.....	19
Tabela 7: Efeito das habilitações literárias nas variáveis em estudo	19
Tabela 8: Efeito da etnia do participante nas variáveis em estudo	19
Tabela 9: Associação entre as Variáveis em Estudo.....	20
Tabela 10: Resultados da Hipótese 1	20
Tabela 11: Resultados da Hipótese 2	21
Tabela 12: Resultados da Hipótese 3	22
Tabela 13: Efeito moderador da Etnia	22
Tabela 14: Efeito moderador do Gênero.....	23

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo Conceptual	10
--	----

Capítulo 1 - Introdução

O recrutamento é uma das funções mais estratégicas e desafiantes da Gestão de Recursos Humanos (GRH). A capacidade de atrair, identificar e selecionar talentos adequados tem um impacto direto no desempenho organizacional e na competitividade das empresas. Nos últimos anos, a transformação digital tem revolucionado práticas empresariais em diversas áreas, e o recrutamento não é exceção. A utilização de Inteligência Artificial (IA) como ferramenta para otimizar o processo de recrutamento destaca-se como uma das inovações mais marcantes na área de GRH (Blumen & Cepellos, 2023).

O tema desta tese – "De que forma o recrutamento com recurso a Inteligência Artificial (IA) será mais eficiente, mais justo e mais rápido?" – surge num contexto onde as organizações enfrentam desafios crescentes para gerir um volume elevado de candidaturas, manter a objetividade nos critérios de seleção e, simultaneamente, reduzir o tempo necessário para preencher vagas críticas. Estas dificuldades, agravadas pela globalização e pelo mercado de trabalho cada vez mais competitivo, tornam imperativo explorar soluções tecnológicas que potenciem a eficácia e a justiça do processo de recrutamento (Hmoud & Laszlo, 2019).

O estudo desta temática é altamente relevante por diversas razões. Primeiramente, a utilização da IA no recrutamento é uma tendência em rápido crescimento. Estima-se que, até 2025, mais de 60% das grandes empresas implementem algum tipo de tecnologia baseada em IA para gerir os seus processos de seleção e recrutamento (Shein, 2023). Em segundo lugar, a IA promete resolver questões de equidade e imparcialidade no recrutamento, ajudando a mitigar preconceitos inconscientes (*bias*), que frequentemente influenciam as decisões humanas (Andrews & Bucher, 2022). Em terceiro lugar, o recurso à IA pode aumentar a eficiência ao automatizar tarefas manuais, como a triagem de currículos, agendamento de entrevistas e até a análise inicial de competências dos candidatos (Upadhyay & Khandelwal, 2018).

No entanto, esta inovação não está isenta de desafios. Apesar do potencial da IA, existem questões éticas e técnicas relacionadas com a transparência dos algoritmos, o impacto no papel dos recrutadores humanos e a possibilidade de perpetuar preconceitos existentes, caso os dados utilizados para treinar os sistemas sejam enviesados. Assim, torna-se crucial compreender como a IA pode ser aplicada de forma a maximizar os benefícios e a mitigar os riscos associados.

A escolha deste tema reflete a necessidade de integrar a investigação académica e a prática empresarial num domínio de inovação tecnológica que está a redefinir o papel dos profissionais de recursos humanos. A presente tese propõe-se, assim, a explorar de forma aprofundada os seguintes objetivos: (1) compreender como a IA pode tornar o recrutamento mais eficiente em termos de tempo, (2) investigar de que forma esta tecnologia pode promover maior justiça e equidade no processo de seleção, e (3) avaliar os impactos práticos na experiência dos candidatos e nos resultados organizacionais.

Com este estudo, pretende-se não só compreender melhor as dinâmicas do recrutamento mediado por IA, mas também oferecer recomendações práticas e éticas que ajudem as organizações a implementar estas tecnologias de forma responsável, maximizando os seus benefícios e minimizando os potenciais riscos.

Esta dissertação encontra-se estruturada em sete capítulos, organizados de forma a permitir uma progressão lógica desde a fundamentação teórica até à apresentação dos resultados, discussão e conclusões finais.

O Capítulo 1 – Introdução apresenta o enquadramento geral do tema em estudo, sublinhando a sua pertinência face à crescente digitalização dos processos de Gestão de Recursos Humanos, em particular no que diz respeito ao recrutamento com recurso a Inteligência Artificial (IA). Neste capítulo são ainda definidos os objetivos da investigação e justificada a sua relevância científica e prática.

O Capítulo 2 – Revisão da Literatura aborda os principais conceitos e contributos teóricos que sustentam esta investigação, estando dividido em dois grandes eixos: o primeiro dedicado à Inteligência Artificial – onde são exploradas a definição, vantagens e desvantagens da sua aplicação em contexto organizacional – e o segundo centrado no recrutamento. Esta última secção subdivide-se em duas partes: recrutamento com recurso a IA e discriminação em função da etnia e do género nos processos de recrutamento e seleção. Este capítulo inclui também a operacionalização das variáveis em estudo e a fundamentação das hipóteses formuladas.

O Capítulo 3 – Modelo de Investigação apresenta o modelo conceptual que orienta o estudo, identificando as variáveis, as relações propostas entre elas e as hipóteses de investigação.

O Capítulo 4 – Metodologia descreve detalhadamente o processo metodológico seguido nesta investigação. Encontra-se dividido em quatro secções: (i) procedimento de recolha de dados e do método de distribuição do questionário; (ii) caracterização da amostra; (iii)

procedimentos de análise estatística aplicados aos dados recolhidos e (iv) instrumentos utilizados, com particular enfoque nas suas propriedades psicométricas.

O Capítulo 5 – Resultados apresenta os dados obtidos, tanto descritivos como inferenciais, organizados segundo as hipóteses testadas, permitindo aferir a sua confirmação ou rejeição.

No Capítulo 6 – Discussão, procede-se à interpretação dos resultados obtidos à luz da literatura existente, destacando convergências, divergências e contributos do estudo. Este capítulo está estruturado em três secções: limitações do estudo, implicações teóricas e implicações práticas.

O Capítulo 7 – Conclusões resume os principais contributos da investigação, sistematizando as conclusões alcançadas e apresentando sugestões para futuras linhas de investigação.

Capítulo 2 - Revisão da Literatura

2.1. Inteligência Artificial: Definição, Vantagens e Desvantagens

Segundo a IBM “A inteligência artificial (IA) é uma tecnologia que permite que computadores e máquinas simulem a aprendizagem, a compreensão, a resolução de problemas, a tomada de decisões, a criatividade e a autonomia humana.” (Stryker & Kavlakoglu, 2024). Atualmente, dispositivos e aplicações equipados com IA podem ver e identificar objetos, compreender e responder à linguagem humana e aprender com novas informações e experiências, ou seja, a IA tem a capacidade de interpretar dados e de se ir adaptando e aprendendo continuamente (Russell & Norvig, 2010). No entanto, o uso da IA tem vantagens e desvantagens que vão desde a automatização e eficiência, a problemas éticos.

Primeiramente, iremos focar-nos nas vantagens da utilização da IA. A IA permite a automatização de tarefas repetitivas, o que leva a uma redução da percentagem de erro humano e ao aumento da eficiência, como demonstrado no estudo de Topol (2019). Segundo este autor, os algoritmos de IA ajudaram na análise de exames médicos, o que levou a diagnósticos mais rápidos e precisos do que quando examinados apenas por especialistas humanos.

Outra das vantagens é o grande nível de personalização da experiência dos utilizadores, ou seja, sistemas que usam IA analisam os comportamentos e “ações” passadas dos utilizadores, recolhendo informação e aprendendo com ela, conseguindo assim antecipar as preferências dos utilizadores de forma eficaz. Empresas como a *Netflix* ou a *Amazon* utilizam algoritmos para personalizar as recomendações, com o objetivo de melhorar a experiência dos utilizadores.

Adicionalmente, a IA pode ser uma forte aliada quando existe a necessidade de resolver problemas complexos. Esta tecnologia tem a capacidade de analisar um grande número de dados em pouco tempo, descobrir padrões e prever tendências mais rapidamente, o que leva a uma maior probabilidade de resolução de problemas. Este tipo de análise é usado frequentemente no sector da economia e da meteorologia, por exemplo.

Por outro lado, a IA pode também ter algumas desvantagens, entre as quais se destacam o aumento do desemprego, os problemas éticos e de privacidade, a dependência de IA e a perda de autonomia.

A substituição de tarefas humanas por dispositivos geridos por IA tem originado alguma preocupação sobre o desemprego em larga escala. Segundo um relatório da *World Economic Forum* (Kande & Sonmez, 2020), é estimado que, embora a IA possa criar 97

milhões de novos empregos até 2025, também poderá eliminar muitos postos tradicionais, criando desigualdades sociais.

Adicionalmente, os sistemas de IA podem perpetuar ou amplificar preconceitos existentes, uma vez que aprendem e são “treinados” através do histórico de dados e padrões existentes. Um exemplo amplamente citado foi o algoritmo de recrutamento da Amazon, que discriminava candidatas mulheres devido a dados históricos enviesados (Dastin, 2018).

Com o aumento da dependência de sistemas de IA, há riscos associados à perda de autonomia humana. Ao dependermos cada vez mais da IA, estamos a incentivar o ser humano a utilizar cada vez menos as suas capacidades analíticas e a sua cognição (Ahmad et al., 2023). Consequentemente isso pode originar comportamentos de dependência, tornando os humanos indolentes.

A IA opera frequentemente com grandes volumes de dados pessoais, fator que tem gerado preocupação, principalmente a nível da privacidade (Elliott & Soifer, 2022). Casos de uso indevido de dados por empresas, como o escândalo do *Facebook* e *Cambridge Analytica* em 2018, sublinham os riscos associados à recolha e manipulação de dados sensíveis.

A inteligência artificial tem o potencial de transformar a sociedade em diversas áreas, desde a saúde até à economia digital. Contudo, à medida que as suas aplicações se tornam mais difundidas, é essencial garantir que os desenvolvimentos tecnológicos são acompanhados por um quadro ético robusto e regulamentação adequada. Segundo Thorn (2015), a IA deve ser desenvolvida de forma responsável, garantindo que maximizamos os seus benefícios e minimizamos os riscos. Desta forma, o progresso da IA deve ser guiado por uma colaboração entre investigadores, governos e sociedade, assegurando que esta ferramenta contribui para o bem-estar global e não amplie desigualdades ou crie novos perigos.

2.2. Recrutamento

O recrutamento é um dos processos mais estratégicos da Gestão de Recursos Humanos (GRH), uma vez que tem como objetivo atrair e selecionar os melhores talentos para responder às necessidades das organizações. O processo de recrutamento, que começa com a identificação de uma vaga e termina com a integração do colaborador, é essencial para a construção de equipas de alto desempenho e para a competitividade organizacional (Dessler, 2020).

Inicialmente, o recrutamento começou por ser um processo manual baseado em redes interpessoais e anúncios impressos. Contudo, com a transformação digital, tornou-se um processo mais automatizado e suportado por tecnologias avançadas, como os sistemas de

rastreamento de candidatos (ATS) e, mais recentemente, a Inteligência Artificial (IA). A implementação da automatização no recrutamento permitiu aumentar a eficiência do mesmo e alcançar um número maior de candidatos. Contudo, trouxe desafios relacionados com a personalização da experiência do candidato e com a equidade nas decisões de seleção (Upadhyay & Khandelwal, 2018).

O processo de recrutamento divide-se em duas fases principais, o recrutamento interno e o recrutamento externo. O recrutamento interno foca-se na mobilidade dos colaboradores já existentes numa organização, o que permite uma redução de custos e promove o desenvolvimento interno, mas pode limitar a diversidade. Por outro lado, o recrutamento externo amplia o leque de candidatos e permite a introdução de novas competências e perspectivas numa organização. No entanto, pode ser mais demorado e custoso (Breaugh, 2017).

As etapas do recrutamento incluem a definição do perfil do candidato, a divulgação da vaga, a triagem de candidaturas, as entrevistas e testes de seleção, e a decisão final. Este processo pode ser influenciado por fatores como a cultura organizacional, a legislação laboral e as expectativas dos candidatos (Blumen & Cepellos, 2023).

Atualmente, o recrutamento enfrenta alguns desafios, como a atração de talentos, a diversidade e inclusão, eficiência do processo em si e a experiência do candidato. Num mercado de trabalho competitivo, atrair candidatos qualificados é uma prioridade, por isso, o uso de estratégias de *employer branding*, como a construção de uma reputação positiva e a comunicação clara dos valores organizacionais, tem-se tornado indispensável (Eisenberg et al., 2016).

Garantir um processo de recrutamento inclusivo também tem sido um desafio crescente, uma vez que práticas enviesadas, muitas vezes inconscientes, podem limitar a diversidade nas organizações. Algumas ferramentas de recrutamento que utilizam IA, apesar de serem promissoras, ainda enfrentam alguns desafios no combate ao preconceito quando treinadas com dados históricos enviesados (Dastin, 2018).

O tempo necessário para preencher uma vaga é frequentemente um indicador crítico de desempenho no recrutamento. Com a adoção de tecnologia e metodologias ágeis, o tempo de resposta ao longo do processo tem vindo a ser reduzido. Contudo, este desenvolvimento levanta algumas questões sobre a perda de contacto humano (Prescott, 2024).

Nos dias de hoje, os candidatos têm acesso a mais informação sobre as organizações e têm também vindo a partilhar cada vez mais as suas experiências em plataformas públicas, como o *Glassdoor*. A qualidade do processo de recrutamento tornou-se um fator crucial que influencia diretamente a reputação das organizações. Por isso, um recrutamento eficiente deve

equilibrar eficiência e uma experiência positiva para os candidatos, independentemente do resultado (Andrews & Bucher, 2022).

O recrutamento, enquanto pilar fundamental da GRH, evoluiu significativamente para responder às exigências de um mercado globalizado e digital. A eficiência, a justiça e a rapidez continuam a ser objetivos centrais, mas o caminho para alcançá-las deve ser suportado por práticas éticas e tecnologias responsáveis.

2.2.1. *Recrutamento com Recurso a Inteligência Artificial*

A utilização de Inteligência Artificial (IA) no recrutamento tem transformado a forma como as organizações identificam e selecionam talentos. Este recurso promete revolucionar o sector de GRH ao melhorar a eficiência, equidade e rapidez do processo.

A IA automatiza tarefas repetitivas e consegue triar grandes volumes de currículos em menos tempo, reduzindo erros manuais e agilizando a identificação de candidatos qualificados. Ferramentas como sistemas de rastreamento de candidatos (ATS) e algoritmos de IA baseados em *machine learning* podem classificar e priorizar perfis de candidatos em minutos, economizando até 30% do tempo total do processo (Blumen & Cepellos, 2023; Upadhyay & Khandelwal, 2018). A *Amazon*, por exemplo, utilizou IA para acelerar os seus processos de recrutamento, embora tenha enfrentado desafios relacionados a enviesamentos algorítmicos (Dastin, 2018).

Além da triagem, a IA permite o agendamento mais rápido de entrevistas e até para a análise inicial de desempenho em testes. *Chatbots* de IA, como os utilizados por plataformas como *LinkedIn*, interagem diretamente com os candidatos, respondendo a perguntas e simplificando os processos administrativos, o que pode reduzir significativamente o tempo de resposta às candidaturas (Shein, 2023).

Adicionalmente, a IA tem potencial para reduzir preconceitos inconscientes, promovendo uma seleção mais justa. Segundo Andrews & Bucher (2022) algoritmos corretamente projetados podem neutralizar tendências humanas, avaliando candidatos exclusivamente com base em competências e experiências objetivas. No entanto, se os dados de treino contiverem preconceitos, os sistemas podem perpetuar ou amplificar esses problemas. A abordagem ética no desenvolvimento de algoritmos é essencial para evitar esses riscos (Hmoud & Laszlo, 2019).

Embora as vantagens do uso de IA no recrutamento sejam claras, ainda existem desafios relacionados com a transparência dos algoritmos e o impacto no papel dos recrutadores

humanos. Estudos como o de Prescott (2024) destacam a importância de formar profissionais de GRH para compreenderem e aplicarem estas tecnologias de maneira ética e eficaz.

Em suma, o recrutamento com recurso à IA apresenta-se como uma solução indispensável para organizações que desejam ser competitivas num mercado de trabalho dinâmico e globalizado. Contudo, para maximizar os benefícios desta tecnologia, é fundamental garantir práticas éticas e a mitigação de riscos associados, promovendo simultaneamente eficiência, justiça e rapidez.

2.2.2. Discriminação de Etnia e Género no Recrutamento e Seleção

A discriminação nos processos de recrutamento e seleção continua a ser um desafio significativo na Gestão de Recursos Humanos (GRH). Apesar dos avanços tecnológicos e das políticas de diversidade e inclusão, fatores como a etnia e o género ainda influenciam as oportunidades de emprego. Estes vieses podem ser explícitos ou implícitos e podem afetar a equidade do processo, influenciando tanto a decisão dos recrutadores como os algoritmos de Inteligência Artificial (IA) utilizados para seleção de candidatos (Bogen & Rieke, 2018).

2.2.2.1. Discriminação com Base na Etnia

A discriminação racial e étnica nos processos de recrutamento ocorre quando candidatos de determinados grupos são tratados de forma desigual devido à sua origem ou características culturais. Estudos demonstram que candidatos pertencentes a minorias étnicas enfrentam maiores dificuldades para serem convocados para entrevistas, mesmo quando possuem qualificações semelhantes às dos candidatos da maioria populacional (Bertrand & Mullainathan, 2004). O estudo de Bertrand e Mullainathan (2004) é um dos exemplos mais citados na literatura, pois demonstrou que currículos com nomes associados a grupos minoritários tinham significativamente menos hipóteses de serem selecionados do que aqueles com nomes tradicionalmente ocidentais.

A IA tem sido promovida como uma solução para reduzir estes vieses, pois ao automatizar a triagem de candidatos, pode tomar decisões com base em critérios objetivos. No entanto, se os algoritmos forem treinados com dados enviesados, podem acabar por perpetuar e até amplificar discriminações existentes (Binns, 2018). Um exemplo conhecido e já mencionado neste estudo, foi o sistema de recrutamento da *Amazon*, que aprendeu a penalizar candidaturas femininas devido a padrões históricos de contratação na empresa (Dastin, 2018).

Assim, a implementação da IA deve ser acompanhada de auditorias frequentes para garantir que os processos algorítmicos são justos e transparentes.

2.2.2.2.Discriminação com Base no Género

A desigualdade de género no recrutamento manifesta-se de várias formas, desde preconceitos na avaliação de competências até a segregação de determinados setores e cargos. Estudos indicam que as mulheres têm menor probabilidade de serem promovidas a cargos de liderança devido a percepções culturais de que são menos assertivas ou menos aptas para funções de chefia (Eagly & Karau, 2002). Além disso, muitas indústrias tradicionalmente dominadas por homens, como tecnologia e engenharia, continuam a ter processos de seleção enviesados que favorecem candidatos masculinos (Moss-Racusin et al., 2012).

Ao recorrermos a IA, este viés pode ser reforçado se os algoritmos forem treinados com dados que refletem as desigualdades do passado. Se um sistema aprende a selecionar candidatos com base em perfis históricos, e esses perfis eram predominantemente masculinos, as futuras seleções tenderão a reproduzir essa tendência (Andrews & Bucher, 2022). Para evitar esse problema, é fundamental que os algoritmos sejam desenhados para promover uma diversidade equilibrada, utilizando dados neutros e ajustando critérios que possam reforçar desigualdades pré-existentes (Elliott & Soifer, 2022).

Em suma, embora a Inteligência Artificial ofereça um enorme potencial para tornar o recrutamento mais justo, rápido e eficiente, a sua implementação não está isenta de desafios. A discriminação baseada na etnia e no género continua a ser um problema presente e pode ser amplificada caso os algoritmos não sejam cuidadosamente monitorizados. Para que a IA contribua verdadeiramente para a equidade nos processos de seleção, é essencial que as organizações implementem mecanismos de auditoria, diversifiquem os conjuntos de dados de treino e garantam que a transparência e a justiça são princípios fundamentais nos sistemas de recrutamento automatizado.

Capítulo 3 - Modelo da Investigação

De acordo com as relações e construtos que pretendo explorar no presente estudo, desenvolvi um modelo de investigação (figura 1) relacionado com o recurso a inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção, avaliando a eficiência, a rapidez e a equidade do mesmo. Tentou-se ainda perceber se a etnia e o género alteram a relação entre o recurso a inteligência artificial e a equidade do recrutamento e seleção.

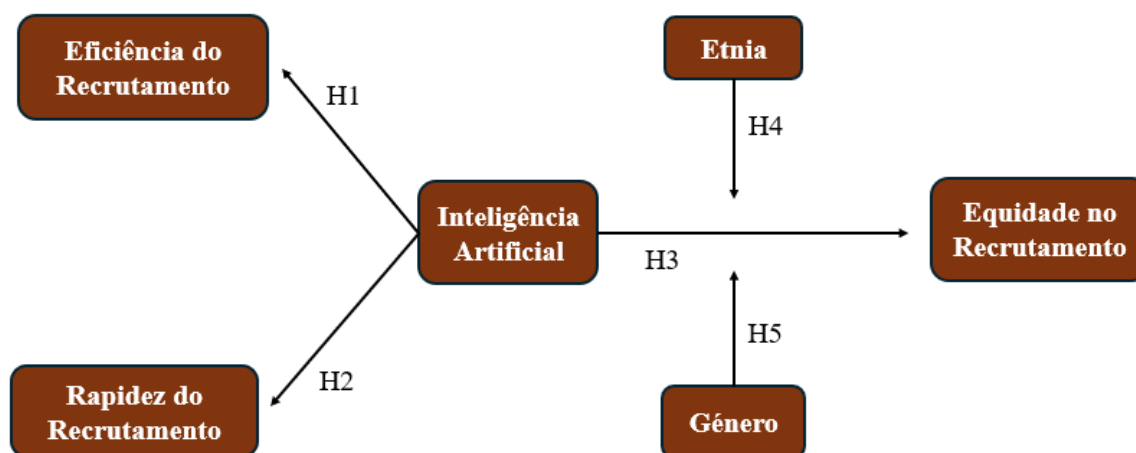


Figura 1: Modelo Conceptual

Hipótese 1: O recurso à inteligência artificial tem um efeito significativo na eficiência do processo de recrutamento e seleção.

Hipótese 2: O recurso à inteligência artificial tem um efeito significativo na rapidez do processo de recrutamento e seleção.

Hipótese 3: O recurso à inteligência artificial tem um efeito significativo na equidade do processo de recrutamento e seleção.

Hipótese 4: A etnia do candidato tem um efeito moderador na relação entre o recurso a inteligência artificial e a equidade do processo de recrutamento e seleção.

Hipótese 5: O género do candidato tem um efeito moderador na relação entre o recurso a inteligência artificial e a equidade do processo de recrutamento e seleção.

Capítulo 4 - Método

4.1. Procedimento de recolha de dados

Participaram neste estudo 327 indivíduos, no entanto apenas 324 foram considerados válidos, uma vez que três dos indivíduos responderam que não concordavam em participar no estudo. O procedimento de recolha de dados foi não probabilístico, intencional e de tipo *snowball* (Trochim, 2000). O estudo foi de carácter exploratório e transversal, uma vez que os dados foram recolhidos apenas num momento.

O questionário (anexo A) foi disponibilizado online através da plataforma *Google Forms* e foi partilhado via link através de aplicações como o *whatsapp* e *linkedIn*. Na primeira parte do questionário os participantes foram informados sobre o objetivo da recolha de dados, assim como foi garantida a confidencialidade dos mesmos. Depois de lido o consentimento informado, os participantes responderam a uma questão sobre a sua vontade em participar neste estudo. Caso respondessem que não, eram encaminhados para o final do questionário. Se respondessem que sim, eram encaminhados para a secção seguinte do questionário.

Além das questões sociodemográficas, os participantes foram questionados acerca do seu envolvimento em processos de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial e a consequente perceção relativamente à justiça, eficácia e rapidez dos mesmos.

A disponibilização do questionário e a consequente recolha dos dados ocorreu entre dezembro de 2024 e março de 2025.

4.2. Participantes

A amostra deste estudo é composta por 324 participantes, abrangendo uma diversidade de características demográficas e profissionais relevantes para a análise do impacto da Inteligência Artificial no recrutamento, como podemos verificar na tabela 1.

Os participantes têm idades compreendidas entre 20 e 83 anos, com uma média de 46,05 anos ($DP = 11,7$). Esta ampla variação etária assegura que o estudo inclui perspetivas tanto de profissionais mais jovens como de indivíduos com maior experiência no mercado de trabalho. A amostra é relativamente equilibrada, sendo composta por 54,6% de participantes do género feminino ($n = 177$) e 45,4% do género masculino ($n = 147$). Esta distribuição permite uma análise adequada da influência do género no recrutamento com recurso à IA.

Os participantes apresentam diferentes níveis de habilitações literárias, sendo que 20,1% possuem o 12º ano ou menos ($n = 65$), 57,1% possuem uma licenciatura ($n = 185$) e 22,8% concluíram um mestrado ou superior ($n = 74$).

Este perfil académico diversificado reflete um leque alargado de qualificações, permitindo compreender o impacto da IA no recrutamento em diferentes níveis de formação.

Adicionalmente, a maioria da amostra é caucasiana/ Europeia ($n = 238$, 73,5%), seguida de participantes Negros/Afrodescendentes ($n = 44$, 13,6%), Asiáticos ($n = 29$, 9%), Latino-americanos ($n = 6$, 1,9%), de etnia Cigana ($n = 2$, 0,6%) e outros ($n = 5$, 1,5%). Esta diversidade étnica permite avaliar se existem diferenças percecionadas no impacto da IA no recrutamento de acordo com a origem dos candidatos.

A amostra inclui também profissionais de diferentes setores, sendo que 61,7% trabalham no setor privado ($n = 200$), 19,1% no setor público ($n = 62$) e 19,1% trabalham no sector público-privado ($n = 62$). Esta distribuição garante que a perceção sobre o recrutamento com IA abrange contextos organizacionais distintos.

Por último, a amostra integra diferentes tipos de experiência profissional, onde 70,1% ($n = 227$) dos participantes identificam-se como candidatos, 9% ($n = 29$) são recrutadores e 21% ($n = 68$) possuem experiência em ambas as funções.

A inclusão de recrutadores e candidatos permite analisar o impacto da IA sob diferentes perspetivas no processo de recrutamento e seleção.

Em suma, esta amostra diversificada, tanto em termos demográficos como profissionais (tabela 1), possibilita uma análise abrangente sobre a eficiência, rapidez e equidade do recrutamento assistido por Inteligência Artificial.

Tabela 1: *Descrição da amostra*

Descrição	Categoria	Frequência	Porcentagem
Total da Amostra	—	324	100,0%
Idade	Média = 46,05 anos (DP = 11,7)	—	—
Gênero	Feminino	177	54,6%
	Masculino	147	45,4%
Habilitações Literárias	≤ 12º ano	65	20,1%
	Licenciatura	185	57,1%
	Mestrado ou superior	74	22,8%
Etnia	Caucasiana/Europeia	238	73,5%
	Negra/Afrodescendente	44	13,6%
	Asiática	29	9,0%
	Latino-americana	6	1,9%
	Cigana	2	0,6%
	Outra	5	1,5%
Setor de Atividade	Privado	200	61,7%
	Público	62	19,1%
	Público-Privado	62	19,1%
Experiência Profissional no Recrutamento	Candidato	227	70,1%
	Recrutador	29	9,0%
	Ambos	68	21,0%

4.3. Procedimento de análise de dados

Depois de efetuada a recolha de dados os mesmos foram importados para o software *SPSS Statistics for Windows version 30*. Seguidamente foram testadas as qualidades métricas do instrumento utilizado neste estudo. Para testar a validade do mesmo realizou-se uma análise fatorial exploratória. Calculou-se o KMO, cujo valor deve ser superior a .70. Quanto à variância explicada, esta deve ser superior a 50% e os pesos fatoriais dos itens devem ser superiores a .50. A consistência interna foi testada através do cálculo do valor de *alpha de Cronbach*, cujo valor em estudos organizacionais deverá ser igual ou superior 0.70 (Cramer & Bryman, 2003). Para se testar a sensibilidade dos itens será calculada a mediana, o mínimo, o máximo, a assimetria e a curtose. Os itens não devem ter a mediana próxima de um dos extremos, devem ter respostas em todos os pontos, os seus valores absolutos de assimetria e curtose devem estar abaixo de 2 e 7 respetivamente (Finney & DiStefano, 2013).

Para realizar a estatística descritiva das variáveis em estudo realizou-se a estatística descritiva da mesma e testes de qui-quadrado. As hipóteses 1, 2, 3 serão testadas através de testes de *Kruskal-Wallis*. Quanto às hipóteses 4 e 5, como se trata de efeitos moderadores, foram testadas com recurso à *Macro Process* 4.2 (Modelo 1) desenvolvida por Hayes (2022).

4.4. Instrumentos

O questionário (anexo A) era constituído por questões sociodemográficas e por quatro questões elaboradas pela autora deste estudo: “1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?”; 2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?; 3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?; 4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?”.

A questão número 1 tinha como opções de resposta sim, não ou não sei. As questões número 2, 3 e 4, estavam classificadas numa escala de Likert de 5 pontos (de 1 “discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”).

Capítulo 5 - Resultados

5.1. Qualidades métricas da escala

5.1.1. Análise Fatorial Exploratória

Foi realizada uma análise fatorial exploratória com 324 participantes. Obteve-se um KMO de 0,70, o que pode ser considerado bom (Sharma, 1996). O teste de esfericidade de Bartlett revelou-se significativo com $p < 0,001$, indicando que a amostra deste estudo provém de uma população multivariada (Pestana & Gageiro, 2003). Os resultados indicam que a estrutura fatorial deste instrumento baseia-se num único fator. Todos os itens apresentam pesos fatoriais superiores a 0,80, o que é considerado bom (Hair et al., 2019) (Tabela 2). No que diz respeito à variância total explicada, o valor obtido mostra que este fator explica 79,5% da variabilidade deste instrumento (Tabela 2, Anexo C).

Tabela 2: Resultados da Análise Fatorial Exploratória e Consistência Interna

Item	Pesos Fatoriais	A
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	.93	.87
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	.84	
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	.91	

5.1.2. Consistência Interna

No que diz respeito à consistência interna, este instrumento apresenta um valor de *alpha de Cronbach* de .87, o que pode ser considerado bom, estando acima de .70, o mínimo aceitável em estudos organizacionais (Bryman & Cramer, 2003) (Tabela 2, Anexo C).

5.1.3. Sensibilidade dos itens

Como se pode observar, todos os itens apresentam respostas em todos os pontos da escala, e nenhum deles possui uma mediana próxima de um dos extremos. Adicionalmente, uma vez que todos os itens apresentam valores absolutos de assimetria e curtose inferiores a 2

e 7, respetivamente, não violam grosseiramente a normalidade, o que indica que conseguem discriminar entre os sujeitos (Finney & DiStefano, 2013) (Tabela 3, Anexo C).

Tabela 3: *Estatística descritiva dos itens*

	Mediana	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	2.00	.46	-.59	1	5
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	3.00	-.09	-1.10	1	5
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	2.00	.61	-.31	1	5

5.2. Estatística descritiva das variáveis em estudo

Segundo os dados da Tabela 4 consegue-se perceber que, relativamente à perceção da eficiência, 59,2% dos participantes discordam totalmente ou discordam que a IA torne o processo de recrutamento mais eficiente. Apenas 19,8% dos inquiridos concordam ou concordam totalmente e 21% mantêm-se neutros (Tabela 4, Anexo D).

Quanto à perceção de rapidez no recrutamento com IA, 40,4% concordam ou concordam totalmente que a IA torna o processo mais rápido., 40,2% discordam (totalmente ou parcialmente), 19,4% permanecem neutros (Tabela 4, Anexo D).

Relativamente à perceção de equidade no recrutamento com IA, 66,3% dos inquiridos discordam ou discordam totalmente de que a IA torne o recrutamento mais justo. Apenas 13,3% concordam ou concordam totalmente e 20,4% mantêm-se neutros (Tabela 4, Anexo D).

A perceção da equidade é a mais negativa entre as três dimensões avaliadas.

Tabela 4: Frequência das Variáveis em Estudo

		Frequência	Porcentagem
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	Discordo totalmente	62	19.1%
	Discordo	130	40.1%
	Não Concordo nem Discordo	68	21%
	Concordo	54	16.7%
	Concordo totalmente	10	3.1%
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	Discordo totalmente	42	13%
	Discordo	88	27.2%
	Não Concordo nem Discordo	63	19.4%
	Concordo	106	32.7%
	Concordo totalmente	25	7.7%
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	Discordo totalmente	86	26.5%
	Discordo	129	39.8%
	Não Concordo nem Discordo	66	20.4%
	Concordo	37	11.4%
	Concordo totalmente	6	1.9%

Ao analisarmos a tabela 5, conseguimos verificar, através da pergunta: “Já estive envolvido num processo de recrutamento com IA?” que os participantes que tiveram contacto direto com IA têm uma perceção mais positiva, especialmente quanto à eficiência e à rapidez, uma vez que 53,8% das pessoas com experiência com IA concordam que esta é mais eficiente e rápida (Tabela 5, Anexo D).

Por outro lado, os que nunca participaram num processo com IA apresentam níveis elevados de discordância, uma vez que 47,6% discordam que seja eficiente e 30.9% discordam que seja mais rápido (Tabela 5, Anexo D).

Através da pergunta: “Já estive envolvido num processo de recrutamento com IA?” conseguimos perceber que os participantes que tiveram contacto direto com IA têm uma perceção mais positiva de equidade, uma vez que 43.6% das pessoas com experiência com IA concordam que esta é mais justa (Tabela 5, Anexo D).

Por outro lado, os que nunca participaram num processo com IA apresentam níveis elevados de discordância, uma vez que 43.5% discordam que seja justa (Tabela 5, Anexo D).

Tabela 5: Resultados dos testes de qui-quadrado

Item	Escala	Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?		
		Sim	Não	Não sei
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	Discordo totalmente	5.1%	22.4%	19.1%
	Discordo	7.7%	47.6%	40.1%
	Não Concordo nem Discordo	17.9%	19.9%	21%
	Concordo	53.8%	8.9%	16.7%
	Concordo totalmente	15.4%	1.2%	3.1%
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	Discordo totalmente	5.1%	14.6%	10.3%
	Discordo	5.1%	30.9%	25.6%
	Não Concordo nem Discordo	7.7%	20.3%	25.6%
	Concordo	53.8%	29.7%	30.8%
	Concordo totalmente	28.2%	4.5%	7.7%
Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	Discordo totalmente	5.1%	31.7%	15.4%
	Discordo	17.9%	43.5%	38.5%
	Não Concordo nem Discordo	23.1%	17.9%	33.3%
	Concordo	43.6%	6.1%	12.8%
	Concordo totalmente	10.3%	.8%	0%

Após a análise das tabelas 4 e 5, conclui-se que, a rapidez é o aspeto mais valorizado e reconhecido pelos participantes; a eficiência tem uma perceção moderadamente negativa; a equidade suscita as maiores preocupações e resistência e a experiência com IA melhora significativamente a perceção do seu impacto.

5.3. Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em estudo

Para se testar o efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo, realizaram-se vários testes de *Wilcoxon* (quando a variável independente era constituída por dois grupos) e de *Kruskal-Wallis* (quando a variável independente era constituída por mais do que dois grupos) uma vez que as variáveis independentes são ordinais.

No entanto apresentam-se apenas os resultados considerados estatisticamente significativos.

Tabela 6: *Efeito do gênero nas variáveis em estudo*

Variável dependente	Z	p	Média das ordens	
			Feminino	Masculino
Rapidez	-2.42	.016	146.17	123.88

Os resultados indicam-nos que o gênero tem um efeito significativo na percepção da rapidez de um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial (Tabela 6, Anexo E). Os participantes do gênero feminino têm uma percepção significativamente mais elevada do que os participantes do gênero masculino (Tabela 6, Anexo E).

Tabela 7: *Efeito das habilitações literárias nas variáveis em estudo*

Variável dependente	H	gl	p	Média das ordens		
				≤12º ano	Licenciatura	Mestrado ou Superior
Eficiência	12.06	2	.002	113.42	134.05	161.14
Rapidez	15.50	2	< .001	109.30	134.36	163.74

As habilitações literárias dos participantes têm um efeito significativo na percepção de eficiência e de rapidez de um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial (Tabela 7, Anexo E). Os participantes com mestrado ou superior têm uma percepção significativamente mais elevada do que os outros participantes (Tabela 7, Anexo E).

Tabela 8: *Efeito da etnia do participante nas variáveis em estudo*

Variável dependente	H	gl	p	Média das ordens	
				Caucasiano/ Europeu	Negro/ Afrodescendente
Rapidez	20.45	5	.001	147.38	92.43

A etnia tem um efeito significativo na percepção rapidez de um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial (Tabela 8, Anexo E). Os participantes caucasianos/ europeus têm uma percepção de rapidez mais elevada do que os participantes negros/afrodescendentes (Tabela 8, Anexo E).

5.4. Associação entre as Variáveis em Estudo

Para se testar a associação entre as variáveis em estudo realizaram-se correlações de *Spearman*, uma vez que as variáveis em estudo são ordinais.

Tabela 9: Associação entre as Variáveis em Estudo

	1	2	3	4
1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?	--			
2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	-.20***	--		
3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	-.17***	.65***	--	
4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	-.18***	.60***	.79***	-

Nota. *** $p < .001$

Legenda: Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial? (Sim = 1; Não = 2; Não Sei = 3)

Como se pode observar na tabela 9 todas as variáveis encontram-se significativamente correlacionadas entre si (Tabela 9, Anexo F). Os participantes que já estiveram envolvidos num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial têm uma maior perceção de rapidez, de eficiência e de equidade do mesmo (Tabela 9, Anexo F). As variáveis eficiência, rapidez e equidade de um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial encontram-se positiva e significativamente correlacionadas entre si (Tabela 9, Anexo F).

5.5. Hipóteses

As hipóteses 1, 2 e 3 foram testadas através da realização de testes de *Kruskal-Wallis*, uma vez que as variáveis dependentes são ordinais.

5.5.1. Hipótese 1

Tabela 10: Resultados da Hipótese 1

Variável Independente	Variável Dependente	H	gl	p	Média das Ordens		
					Sim	Não	Não sei
Recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial	Eficiência do Processo	47.53***	2	< .001	209.32	119.16	156.46

Nota. *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que o facto de estar ou não envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial tem um efeito significativo na percepção de eficiência do processo ($H(2) = 47.53$; $p < .001$) (Tabela 10, Anexo G). Os participantes que estiveram envolvidos num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial revelaram possuir uma percepção de eficiência mais elevada do que aqueles que afirmaram que “não” ou que “não sei” (Tabela 10, Anexo G). Confirmou-se a hipótese 1.

5.5.2. Hipótese 2

Tabela 11: Resultados da Hipótese 2

Variável Independente	Variável Dependente	H	gl	P	Média das Ordens		
					Sim	Não	Não sei
Recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial	Rapidez do Processo	27.54***	2	< .001	196.82	126.23	131.11

Nota. *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que o facto de estar ou não envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial tem um efeito significativo na percepção de rapidez do processo ($H(2) = 27.54$; $p < .001$) (Tabela 11, Anexo G). Os participantes que estiveram envolvidos num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial revelaram possuir uma percepção de rapidez mais elevada (Média das Ordens = 196.82) do que os que afirmaram que “não” (Média das Ordens = 126.23) ou que “não sabem” (Média das Ordens = 131.11) (Tabela 11, Anexo G). Confirmou-se a hipótese 2.

5.5.3. Hipótese 3

Tabela 12: Resultados da Hipótese 3

Variável Independente	Variável Dependente	H	gl	P	Média das Ordens		
					Sim	Não	Não sei
Recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial	Equidade do Processo	40.45***	2	< .001	205.55	121.31	146.74

Nota. *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que o facto de estar ou não envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial tem um efeito significativo na percepção de equidade do processo ($H(2) = 40.45$; $p < .001$) (Tabela 12, Anexo G). Os participantes que estiveram envolvidos num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial revelaram possuir uma percepção de equidade mais elevada (Média das Ordens = 205.55) do que os que afirmaram que não (Média das Ordens = 121.31) ou que não sabem (Média das Ordens = 146.74) (Tabela 12, Anexo G). Confirmou-se a hipótese 3.

5.5.4. Hipótese 4

Para se testar esta hipótese, como pressupunha um efeito moderador recorreu-se à Macro Process 4.2 (Modelo 1), desenvolvida por Hayes (2022).

Tabela 13: Efeito moderador da Etnia

Variáveis	B	SE	t	p	95% CI
	Inteligência Artificial → Equidade ($R^2 = .06$; $p = .001$)				
Constante	3.21	.41	7.91***	<.001	]2.41, 4.00[
Inteligência Artificial	-.45	.20	-2.24*	.026	]-.85, -.05[
Etnia	.05	.19	.25	.805	]-.32, .41[
IA*Etnia	-.01	.10	-.02	.986	]-.19, .19[

Nota. * $p < .05$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que a etnia não tem um efeito moderador na relação entre o recurso a inteligência artificial num processo de recrutamento e seleção e a equidade do mesmo, pois o intervalo de confiança relativamente à variável de interação contém o zero (IA*Etnia) (Tabela 13, Anexo G). Os resultados não suportam a hipótese 4.

5.5.5. Hipótese 5

Para se testar esta hipótese, como pressupunha um efeito moderador recorreu-se à Macro Process 4.2 (Modelo 1), desenvolvida por Hayes (2022).

Tabela 14: *Efeito moderador do Género*

Variáveis	B	SE	t	p	95% CI
Inteligência Artificial → Equidade ($R^2 = .06$; $p = .002$)					
Constante	3.27	.35	9.27***	<.001	]2.58, 3.97[
Inteligência Artificial	-.45	.17	-2.60**	.009	]-.79, -.11[
Género	.03	.48	.06	.952	]-.92, .98[
IA*Género	-.01	.23	-.06	.950	]-.47, .44[

Nota. ** $p < .01$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que o género não tem um efeito moderador na relação entre o recurso a inteligência artificial num processo de recrutamento e seleção e a equidade do mesmo, pois o intervalo de confiança relativamente à variável de interação contém o zero (IA*Género) (Tabela 14, Anexo G). Os resultados não suportam a hipótese 5.

Capítulo 6 - Discussão

Este estudo teve como objetivo estudar o efeito do recurso à inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção, no que se refere à eficiência, rapidez e equidade. Outro dos objetivos é estudar o efeito moderador do género e da etnia na relação entre estas variáveis.

A primeira hipótese, que propunha que o recurso à IA tem um efeito significativo na perceção de eficiência do recrutamento e seleção, foi confirmada. Os dados indicam que os participantes com experiência direta em processos de recrutamento com IA percecionam esses processos como mais eficientes do que aqueles que nunca estiveram envolvidos ou que não sabem se estiveram. Estes resultados estão em consonância com a literatura, que destaca o papel da IA na automatização de tarefas repetitivas e na triagem de candidatos, promovendo uma maior rapidez na identificação de perfis compatíveis e uma diminuição do erro humano (Upadhyay & Khandelwal, 2018; Blumen & Cepellos, 2023). Prescott (2024) reforça esta visão ao sublinhar que a IA permite poupar até 30% do tempo em processos de recrutamento. Por outro lado, Shein (2023) observa que ferramentas de IA como os ATS e *chatbots* não só aceleram o processo, como também libertam os profissionais de RH para tarefas mais estratégicas. Assim, os dados recolhidos validam a hipótese e sustentam que a IA contribui para um recrutamento mais eficiente.

A segunda hipótese também foi confirmada. Os participantes que estiveram envolvidos em processos com IA demonstraram uma perceção significativamente mais elevada da rapidez no recrutamento. Estes resultados corroboram os argumentos de Blumen e Cepellos (2023), que sublinham que a IA permite a triagem automática de milhares de candidaturas em minutos, e os de Shein (2023), que salienta o papel dos assistentes virtuais na marcação de entrevistas e respostas automatizadas aos candidatos. Adicionalmente, Hmoud e Laszlo (2019) defendem que a digitalização dos processos melhora os tempos médios de resposta, uma variável crítica na competitividade organizacional. Portanto, a rapidez promovida pelo uso da IA não é apenas percecionada pelos candidatos e recrutadores, mas é também confirmada na literatura científica.

A terceira hipótese, relativa à equidade, também foi confirmada. Os participantes com experiência em recrutamento com IA apresentaram uma perceção mais elevada de justiça no processo, quando comparados com os restantes. Este resultado reforça a perspetiva otimista da literatura sobre o potencial da IA na redução de preconceitos inconscientes. Andrews e Bucher (2022) argumentam que algoritmos corretamente desenvolvidos conseguem aplicar critérios objetivos na avaliação de candidatos, atenuando o enviesamento humano. Também Elliott e

Soifer (2022) sublinham que, quando auditados de forma ética e transparente, os sistemas de IA podem garantir maior imparcialidade.

Contudo, a literatura também alerta para riscos significativos. Dastin (2018) relata o caso da *Amazon*, onde um sistema de IA treinado com dados históricos reproduziu discriminações de género. Binns (2018) alerta ainda que algoritmos mal calibrados podem amplificar desigualdades se os dados de treino forem enviesados. Assim, embora a perceção de justiça aumente com a experiência prática, a literatura recomenda monitorização contínua.

A quarta hipótese, que propunha que a etnia teria um efeito moderador na relação entre o uso da IA e a equidade percebida, não foi confirmada. Os resultados indicaram que a variável interação IA*Etnia não é estatisticamente significativa. Este resultado não vai ao encontro da literatura que sugere que indivíduos de minorias étnicas tendem a percecionar maior risco de discriminação, mesmo em processos automatizados (Bertrand & Mullainathan, 2004; Eisenberg et al., 2016). Ainda assim, pode ser explicado pela natureza agregada da amostra e pela falta de contacto direto dos participantes com algoritmos discriminatórios. Adicionalmente, estudos como o de Binns (2018) sublinham que o impacto da IA na equidade depende fortemente do tipo de dados utilizados e do contexto cultural e organizacional em que o sistema é aplicado. O facto de não se ter encontrado um efeito moderador significativo poderá refletir a perceção de que os algoritmos, mesmo que imperfeitos, não agravam as desigualdades percebidas por membros de outras etnias nesta amostra específica.

Também a quinta hipótese, que sugeria que o género moderaria a relação entre IA e equidade, não foi confirmada. À semelhança da etnia, o género dos participantes não influenciou de forma significativa a perceção de equidade no recrutamento com IA. Este resultado contraria investigações como as de Eagly e Karau (2002) e Moss-Racusin et al. (2012), que apontam para a persistência de preconceitos de género nos processos de seleção, inclusive em contextos digitais. No entanto, os resultados do presente estudo podem ser compreendidos à luz da crescente adoção de práticas mais inclusivas e da perceção de que a IA pode, de forma crescente, promover maior igualdade de género, quando bem implementada (Andrews & Bucher, 2022). A ausência de efeito moderador poderá também indicar uma evolução positiva na perceção de imparcialidade de género nos processos de recrutamento digitalizados.

Em suma, os resultados do estudo sustentam a eficácia da IA no recrutamento em termos de eficiência, rapidez e equidade, confirmando as hipóteses 1, 2 e 3. Por outro lado, as hipóteses 4 e 5 não se confirmaram, sugerindo que a etnia e o género não moderam significativamente a perceção de equidade, pelo menos na amostra analisada. Estes resultados

reforçam a literatura otimista quanto ao potencial transformador da IA nos Recursos Humanos, mas alertam também para a necessidade de implementação ética e cuidadosa, tendo sempre em consideração os riscos de enviesamento algorítmico.

6.1. Limitações do estudo

Como qualquer investigação científica, este estudo apresenta um conjunto de limitações que importa reconhecer e que podem influenciar a generalização e interpretação dos resultados obtidos.

Começamos pelo tipo de amostragem e representatividade. A amostra foi recolhida através de um método não probabilístico, intencional e por efeito bola de neve (*snowball*), o que pode gerar um viés de seleção. Este tipo de amostragem não garante a representatividade da população em geral, uma vez que os participantes foram maioritariamente recrutados por redes sociais e contactos profissionais da investigadora. Assim, os resultados obtidos devem ser interpretados com cautela, sobretudo no que se refere à sua aplicabilidade a outras realidades organizacionais ou culturais (Trochim, 2000; Pestana & Gageiro, 2003).

Este estudo apresenta também um design transversal, sendo que os dados foram recolhidos num único momento no tempo. Este tipo de metodologia impede a análise de relações causais entre variáveis, limitando-se à identificação de associações significativas (Sharma, 1996). Para compreender melhor os efeitos do uso de IA ao longo do tempo nos processos de recrutamento, seriam necessários estudos longitudinais que avaliem a evolução da perceção dos utilizadores.

Todas as respostas foram recolhidas por autorrelato, o que pode introduzir enviesamentos, nomeadamente o viés de desejabilidade social. Os participantes podem ter respondido de acordo com o que consideram socialmente aceitável ou desejado, particularmente em temas sensíveis como a equidade e discriminação (Bertrand & Mullainathan, 2004; Eisenberg et al., 2016). Apesar do anonimato ser garantido, a natureza subjetiva das respostas pode afetar a fiabilidade dos dados.

Uma parte significativa dos participantes não soube identificar se participou ou não num processo com IA, o que pode afetar a validade das perceções recolhidas. A literatura reconhece que o grau de literacia digital e o desconhecimento sobre os sistemas utilizados têm impacto direto na perceção de justiça e eficiência dos mesmos (Andrews & Bucher, 2022; Elliott & Soifer, 2022). A ausência de uma definição clara do tipo de IA envolvida em cada caso pode ter influência nos resultados obtidos.

Adicionalmente, apesar da literatura apontar para a relevância do género e da etnia como fatores de discriminação no recrutamento (Eagly & Karau, 2002; Moss-Racusin et al., 2012), as hipóteses que propunham o seu efeito moderador não foram confirmadas. Este resultado pode dever-se à distribuição desigual das categorias étnicas na amostra, já que a maioria dos participantes se identifica como sendo de etnia caucasiana/europeia (73,5%), o que poderá ter limitado a variabilidade necessária para detetar efeitos moderadores estatisticamente significativos. Do mesmo modo, a análise dicotómica do género (masculino/feminino) poderá não captar nuances mais amplas da experiência de género em contextos organizacionais.

Conclui-se que as limitações acima descritas não invalidam a validade dos resultados obtidos, mas restringem a sua generalização. Futuras investigações deverão considerar amostras mais representativas e diversificadas, instrumentos validados e metodologias longitudinais. Além disso, será pertinente incluir medidas objetivas da exposição à IA e avaliar perceções em diferentes setores e culturas organizacionais. Reforça-se, assim, a importância de um desenvolvimento ético e transparente da IA, considerando os riscos de enviesamento algorítmico e a necessidade de formação dos profissionais de RH.

6.2. Implicações Teóricas

Este estudo contribui para a literatura sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) em recrutamento e seleção, oferecendo evidência empírica sobre os seus efeitos percecionados em três dimensões-chave: eficiência, rapidez e equidade. Confirmou-se, que a IA é percecionada como um instrumento potenciador da eficácia nos processos de Recrutamento e Seleção (R&S), o que está em consonância com estudos prévios que indicam que a automatização de tarefas pode reduzir o erro humano e acelerar a triagem de candidatos (Upadhyay & Khandelwal, 2018; Blumen & Cepellos, 2023).

Do ponto de vista conceptual, este estudo reforça a ideia de que a IA pode contribuir para processos mais justos, ao aplicar critérios objetivos e replicáveis, alinhando-se com a literatura que defende a neutralidade algorítmica como uma oportunidade para mitigar preconceitos humanos (Andrews & Bucher, 2022; Elliott & Soifer, 2022). No entanto, a não confirmação das hipóteses moderadoras relacionadas com o género e a etnia levanta questões sobre a aplicabilidade generalizada desses efeitos e indica que, na prática, a perceção de justiça algorítmica pode não variar significativamente entre grupos identitários. Os resultados deste estudo sugerem que a literatura deve continuar a explorar contextos culturais e organizacionais específicos que moldam a perceção de justiça nos sistemas automatizados.

Além disso, o presente estudo valida um modelo conceptual integrador entre IA e os três constructos estudados — eficiência, rapidez e equidade — sendo uma das poucas investigações que analisa estas dimensões de forma conjunta em contexto de GRH. Esta abordagem integrada responde a lacunas identificadas por autores como Hmoud e Laszlo (2019), que defendem a necessidade de estudos mais completos sobre os impactos multidimensionais da IA em processos organizacionais.

Por fim, ao confirmar parcialmente as hipóteses formuladas, esta investigação abre caminho para o desenvolvimento de novos modelos teóricos sobre a adoção tecnológica na área de Recursos Humanos, apontando para a necessidade de considerar variáveis contextuais e psicológicas — como a familiaridade com tecnologia, a confiança em algoritmos ou a cultura organizacional — como possíveis mediadores ou moderadores nas percepções dos utilizadores.

6.3. Implicações Práticas

A nível prático, os resultados obtidos neste estudo sugerem que a integração de ferramentas de IA nos processos de recrutamento pode trazer benefícios significativos para as organizações. A percepção de maior eficiência e rapidez por parte dos candidatos e profissionais envolvidos indica que as tecnologias automatizadas contribuem para tornar o processo mais ágil e eficaz, o que é particularmente relevante em contextos de elevada rotatividade ou quando se pretende acelerar o tempo de contratação (Prescott, 2024; Shein, 2023).

As empresas que pretendam adotar soluções baseadas em IA devem, no entanto, assegurar que os seus algoritmos são implementados de forma transparente e ética. Apesar da percepção geral de maior equidade, a literatura mostra que a IA pode reproduzir ou até amplificar desigualdades existentes, caso os dados de treino contenham enviesamentos históricos (Dastin, 2018; Binns, 2018). Assim, recomenda-se a realização periódica de auditorias algorítmicas, bem como a inclusão de equipas multidisciplinares (RH, ética, TI) no processo de desenho e monitorização destas tecnologias.

Outra implicação prática diz respeito à formação dos profissionais de RH. Para que possam tirar partido dos benefícios da IA, é fundamental que desenvolvam competências digitais que lhes permitam interpretar e validar os outputs gerados pelos sistemas automatizados (Eagly & Karau, 2002). Apenas com uma compreensão sólida da lógica algorítmica será possível garantir decisões de recrutamento mais informadas, justas e eficazes. Além disso, os resultados sugerem que a experiência prévia com IA influencia positivamente a percepção sobre a sua utilidade. Assim, as organizações podem beneficiar da promoção de

uma cultura interna de alfabetização digital, envolvendo os colaboradores nos processos de implementação de novas ferramentas e promovendo a confiança nos sistemas utilizados.

Por fim, as conclusões deste estudo podem também apoiar decisores políticos e legisladores no desenvolvimento de regulamentos específicos para o uso de IA nos processos de seleção, assegurando a proteção dos candidatos e promovendo a igualdade de oportunidades, tal como recomendado por Elliott e Soifer (2022) e pelo *World Economic Forum* (Kande & Sonmez, 2020).

~

Capítulo 7 - Conclusões

O presente estudo teve como principal objetivo compreender de que forma o recrutamento com recurso a Inteligência Artificial (IA) pode ser percecionado como mais eficiente, mais justo e mais rápido. Com base numa amostra diversificada de 324 participantes, e através de uma abordagem quantitativa, testaram-se cinco hipóteses relativas às perceções sobre o uso da IA nos processos de recrutamento e seleção.

Os resultados obtidos confirmam três das cinco hipóteses formuladas. Relativamente à primeira hipótese, os dados evidenciam que os participantes que estiveram envolvidos em processos de recrutamento com IA tendem a percecionar esses processos como significativamente mais eficientes. Esta perceção está alinhada com a literatura que indica que a IA, ao automatizar tarefas repetitivas e de triagem de currículos, permite reduzir o tempo de resposta e o erro humano (Upadhyay & Khandelwal, 2018; Blumen & Cepellos, 2023). Além disso, a utilização de sistemas como os *Applicant Tracking Systems* (ATS) e *chatbots* permite que os profissionais de Recursos Humanos tenham mais tempo, podendo focar-se em tarefas mais estratégicas (Shein, 2023).

Quanto à segunda hipótese, a rapidez também foi destacada pelos participantes como uma das vantagens mais claras da utilização da IA no recrutamento. Os dados confirmam que os indivíduos com experiência em processos com IA consideram que esses processos são mais rápidos, o que reforça os argumentos de Hmoud e Laszlo (2019), que defendem que a digitalização dos processos de RH melhora significativamente o tempo médio de contratação.

A terceira hipótese confirmada refere-se à equidade. Os participantes que estiveram envolvidos em processos de recrutamento assistidos por IA demonstraram uma perceção mais positiva quanto à justiça do processo. Estes resultados estão em consonância com autores como Andrews e Bucher (2022) e Elliott e Soifer (2022), que sugerem que algoritmos devidamente programados e auditados podem atenuar os preconceitos inconscientes presentes nos processos de seleção conduzidos exclusivamente por humanos.

Contudo, as hipóteses relativas ao efeito moderador da etnia e do género (hipóteses 4 e 5, respetivamente) não foram confirmadas. Os resultados deste estudo sugerem que, na amostra analisada, não existem diferenças estatisticamente significativas na perceção de equidade associadas ao género ou etnia dos participantes. Apesar de a literatura indicar que estes fatores continuam a influenciar os processos de recrutamento (Bertrand & Mullainathan, 2004; Eagly & Karau, 2002), os dados recolhidos neste estudo não corroboram essa influência no contexto da utilização da IA. Uma possível explicação prende-se com a composição da amostra —

maioritariamente caucasiana e equilibrada em termos de género — o que pode ter limitado a variabilidade necessária para detetar efeitos moderadores significativos.

A nível teórico, este estudo pode contribuir para a consolidação de um modelo integrador que relaciona a perceção de eficiência, rapidez e equidade no uso da IA em recrutamento, respondendo às lacunas identificadas por Hmoud e Laszlo (2019). Adicionalmente, reforça o entendimento de que a perceção dos candidatos e recrutadores sobre os sistemas automatizados depende não só da sua eficácia, mas também do contexto em que são implementados.

A nível prático, os resultados deste estudo evidenciam o potencial da IA para tornar os processos de recrutamento mais eficazes e justos, mas também apontam para a necessidade de uma implementação ética e consciente. Como sugerem Dastin (2018) e Binns (2018), a IA não está isenta de riscos e, sem uma supervisão adequada, pode perpetuar ou amplificar desigualdades. A formação dos profissionais de Recursos Humanos, a auditoria contínua dos sistemas e a promoção da literacia digital nas organizações surgem como fatores fundamentais para garantir uma adoção responsável destas tecnologias.

Em suma, este estudo confirma que a IA pode ser uma ferramenta promissora para melhorar a eficiência, a rapidez e a justiça nos processos de recrutamento. No entanto, a sua eficácia dependerá sempre do modo como for implementada, regulada e compreendida pelos profissionais e candidatos envolvidos. Fica assim o convite à continuidade da investigação neste domínio, com amostras mais diversas, metodologias longitudinais e foco na análise de diferentes tecnologias e contextos organizacionais.

Capítulo 8 - Referências Bibliográfica

- Ahmad, S. F., Han, H., Alam, M. M., et al. (2023). Impact of artificial intelligence on human loss in decision making, laziness and safety in education. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 311. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01787-8>
- Andrews, L., & Bucher, H. (2022). Automating discrimination: AI hiring practices and gender inequality. *Cardozo Law Review*, 44(1), 145–202.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Binns, R. (2018). Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy. In *Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability and Transparency* (pp. 149–159). <https://doi.org/10.1145/3287560.3287583>
- Bogen, M., & Rieke, A. (2018). *Help wanted: An examination of hiring algorithms, equity, and bias*. Upturn. <https://www.upturn.org/reports/2018/hiring-algorithms/>
- Blumen, D., & Cepellos, V. M. (2023). Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): Benefícios, tendências e resistências. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(2), e2022–0080. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220080>
- Breaugh, J. A. (2017). *Recruitment: Principles and practices*. Routledge.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS para Windows*. Celta Editora.
- Dastin, J. (2018, October 10). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G> [consultado em 28 de Novembro de 2024]
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eisenberg, J., Post, C., & DiTomaso, N. (2016). Diversity and inclusion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 243–269.
- Elliott, D., & Soifer, E. (2022). AI technologies, privacy, and security. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 5, 826737. <https://doi.org/10.3389/frai.2022.826737>
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2013). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (2nd ed., pp. 439–492). Information Age Publishing.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hmoud, B., & Laszlo, V. (2019). Will Artificial Intelligence take over Human Resources recruitment and selection? *Network Intelligence Studies*, 7(13), 21–30.
- Kande, B., & Sonmez, M. (2020). *HR 4.0: Shaping people strategies in the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/hr-4-0-shaping-people-strategies-in-the-fourth-industrial-revolution/> [consultado em 29 de Novembro de 2024]
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. (2003). *Análise de dados para ciências sociais – A complementaridade do SPSS*. Edições Sílabo.
- Prescott, L. A. (2024, March 24). 44 Statistics on AI in Recruitment for 2024. *SmartRecruiters*. <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/ai-in-recruitment-statistics/> [consultado em 21 de Novembro de 2024]
- Russell, S., & Norvig, P. (2010). *Artificial intelligence: A modern approach* (3.^a ed.). Pearson Education.
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. John Wiley and Sons.
- Shein, E. (2023, April 4). LinkedIn: Generative AI may play a big role in recruiting. *TechRepublic*. <https://www.techrepublic.com/article/linkedin-generative-ai-in-recruiting/> [consultado em 21 Novembro de 2024]
- Stryker, C., & Kavlakoglu, E. (2024). What is artificial intelligence (AI)? *IBM*. <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence> [consultado em 28 de Novembro de 2024]
- Thorn, P. D. (2015). Nick Bostrom: Superintelligence: Paths, dangers, strategies. *Minds and Machines*, 25(3), 285–289. <https://doi.org/10.1007/s11023-015-9377-7>
- Topol, E. J. (2019). High-performance medicine: The convergence of human and artificial intelligence. *Nature Medicine*, 25, 44–56. <https://doi.org/10.1038/s41591-018-0300-7>
- Trochim, W. M. K. (2000). *The research methods knowledge base* (2nd ed.). Atomic Dog Publishing.

Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: Implications for recruitment. *Strategic HR Review*, 17(5), 255–258. <https://doi.org/10.1108/SHR-07-2018-0051>

ANEXOS

ANEXO A – Questionário

Concordo em participar no estudo: *

☐ Sim

☐ Não

Inteligência Artificial em Recrutamento e Seleção

Responda com sinceridade às seguintes questões:

1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial? *

☐ Não

☐ Sim

☐ Não sei

2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente? *

☐ Discordo Totalmente

☐ Discordo

☐ Não Concordo nem Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo Totalmente

3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido? *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo? *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

Questionário Sociodemográfico

Idade (anos) *

A sua resposta

Género *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro

Habilitações Literárias *

- ☐ Igual ou inferior ao 12º ano
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado ou Superior

Qual é a sua origem étnica ou racial? (Escolha a opção que melhor o/a descreve)

*

- ☐ Asiático(a)
- ☐ Negro(a)/Africano(a) ou Afrodescendente
- ☐ Caucasiano(a)/Europeu(a)
- ☐ Cigano(a)
- ☐ Descendente de povos indígenas ou nativos de outra região
- ☐ Latino-americano(a)
- ☐ Multirracial
- ☐ Outro
- ☐ Prefiro não responder

ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	324	20	83	46.05	11.700
Valid N (listwise)	324				

Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Feminino	177	54.6	54.6	54.6
Masculino	147	45.4	45.4	100.0
Total	324	100.0	100.0	

HabLit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Igual ou Inferior ao 12º ano	65	20.1	20.1	20.1
Licenciatura	185	57.1	57.1	77.2
Mestrado ou Superior	74	22.8	22.8	100.0
Total	324	100.0	100.0	

Etnia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Caucasiano/ Europeu	238	73.5	73.5	73.5
Negro/ Afrodescendente	44	13.6	13.6	87.0
Cigano(a)	2	.6	.6	87.7
Asiático(a)	29	9.0	9.0	96.6
Latino-americano(a)	6	1.9	1.9	98.5
Outro	5	1.5	1.5	100.0
Total	324	100.0	100.0	

Setor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Público	62	19.1	19.1	19.1
	Privado	200	61.7	61.7	80.9
	Público/Privado	62	19.1	19.1	100.0
	Total	324	100.0	100.0	

Experiência

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Candidato	227	70.1	70.1	70.1
	Recrutador	29	9.0	9.0	79.0
	Ambos	68	21.0	21.0	100.0
	Total	324	100.0	100.0	

ANEXO C – Qualidades Métricas do Instrumento

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.702
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	526.995	
	df	3	
	Sig.	<.001	

Component Matrix^a

	Component
	1
2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	.926
3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	.840
4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	.907

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.385	79.500	79.500	2.385	79.500	79.500
2	.423	14.094	93.594			
3	.192	6.406	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	5.17	3.964	.809	.752
3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	4.67	3.963	.669	.891
4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	5.40	4.271	.770	.792

Statistics

	Median	Std. Error of Skewness	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	2.00	.463	.135	1	5
3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	3.00	-.091	.135	1	5
4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	2.00	.609	.135	1	5

ANEXO D – Estatística descritiva das variáveis em estudo

2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	62	19.1	19.1	19.1
	Discordo	130	40.1	40.1	59.3
	Não Concordo nem Discordo	68	21.0	21.0	80.2
	Concordo	54	16.7	16.7	96.9
	Concordo Totalmente	10	3.1	3.1	100.0
	Total	324	100.0	100.0	

3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	42	13.0	13.0	13.0
	Discordo	88	27.2	27.2	40.1
	Não Concordo nem Discordo	63	19.4	19.4	59.6
	Concordo	106	32.7	32.7	92.3
	Concordo Totalmente	25	7.7	7.7	100.0
	Total	324	100.0	100.0	

4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	86	26.5	26.5	26.5
	Discordo	129	39.8	39.8	66.4
	Não Concordo nem Discordo	66	20.4	20.4	86.7
	Concordo	37	11.4	11.4	98.1
	Concordo Totalmente	6	1.9	1.9	100.0
	Total	324	100.0	100.0	

2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?

* 1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?

Crosstabulation

		1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?			
		Sim	Não	Não sei	Total
2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	Discordo	2	55	5	62
	Totalmente	5.1%	22.4%	12.8%	19.1%
	Discordo	3	117	10	130
		7.7%	47.6%	25.6%	40.1%
	Não concordo	7	49	12	68
	nem Discordo	17.9%	19.9%	30.8%	21.0%
	Concordo	21	22	11	54
		53.8%	8.9%	28.2%	16.7%
	Concordo	6	3	1	10
	Totalmente	15.4%	1.2%	2.6%	3.1%
Total		39	246	39	324
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido? *

1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?

Crosstabulation

		1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?			
		Sim	Não	Não sei	Total
3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	Discordo	2	36	4	42
	Totalmente	5.1%	14.6%	10.3%	13.0%
	Discordo	2	76	10	88
		5.1%	30.9%	25.6%	27.2%
	Não concordo	3	50	10	63
	nem Discordo	7.7%	20.3%	25.6%	19.4%
	Concordo	21	73	12	106
		53.8%	29.7%	30.8%	32.7%
	Concordo	11	11	3	25
	Totalmente	28.2%	4.5%	7.7%	7.7%
Total		39	246	39	324
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

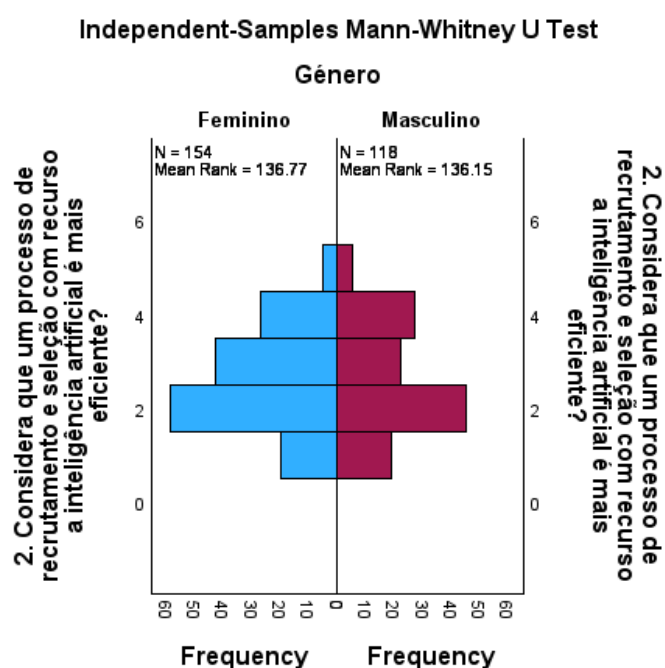
4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo? * 1.
 Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?
 Crosstabulation

		1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?			
		Sim	Não	Não sei	Total
4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	Discordo	2	78	6	86
	Totalmente	5.1%	31.7%	15.4%	26.5%
	Discordo	7	107	15	129
		17.9%	43.5%	38.5%	39.8%
	Não Concordo	9	44	13	66
	nem Discordo	23.1%	17.9%	33.3%	20.4%
	Concordo	17	15	5	37
		43.6%	6.1%	12.8%	11.4%
	Concordo	4	2	0	6
	Totalmente	10.3%	0.8%	0.0%	1.9%
Total		39	246	39	324
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ANEXO E – Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

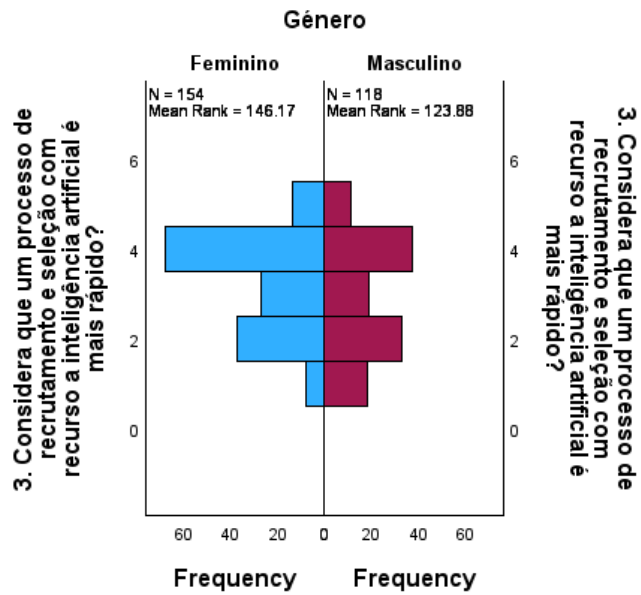
Total N	272
Mann-Whitney U	9044.500
Wilcoxon W	16065.500
Test Statistic	9044.500
Standard Error	616.598
Standardized Test Statistic	-.067
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.946



Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

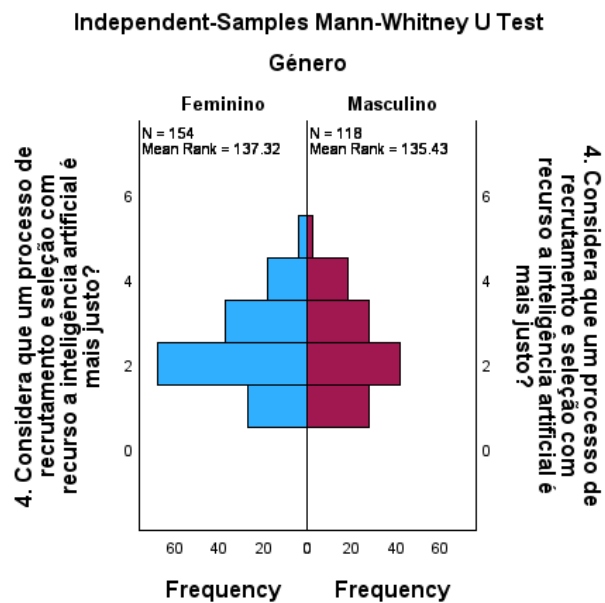
Total N	272
Mann-Whitney U	7597.000
Wilcoxon W	14618.000
Test Statistic	7597.000
Standard Error	616.367
Standardized Test Statistic	-2.416
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.016

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	272
Mann-Whitney U	8960.000
Wilcoxon W	15981.000
Test Statistic	8960.000
Standard Error	613.231
Standardized Test Statistic	-.205
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.837



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	12.060 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.002

a. The test statistic is adjusted for ties.

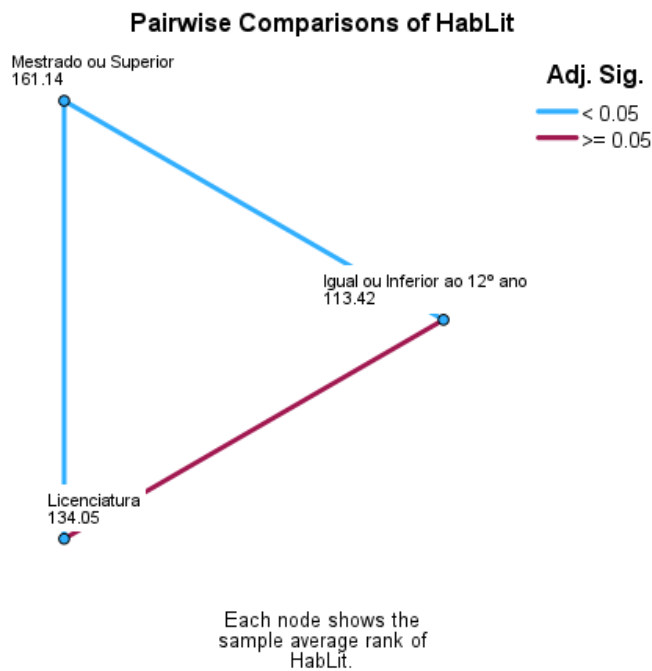
Pairwise Comparisons of HabLit

	Test	Std.	Std. Test		Adj.
Sample 1-Sample 2	Statistic	Error	Statistic	Sig.	Sig. ^a
Igual ou Inferior ao 12º ano-Licenciatura	-20.630	12.014	-1.717	.086	.258
Igual ou Inferior ao 12º ano-Mestrado ou Superior	-47.723	13.961	-3.418	<.001	.002
Licenciatura-Mestrado ou Superior	-27.093	11.158	-2.428	.015	.046

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	15.499 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

a. The test statistic is adjusted for ties.

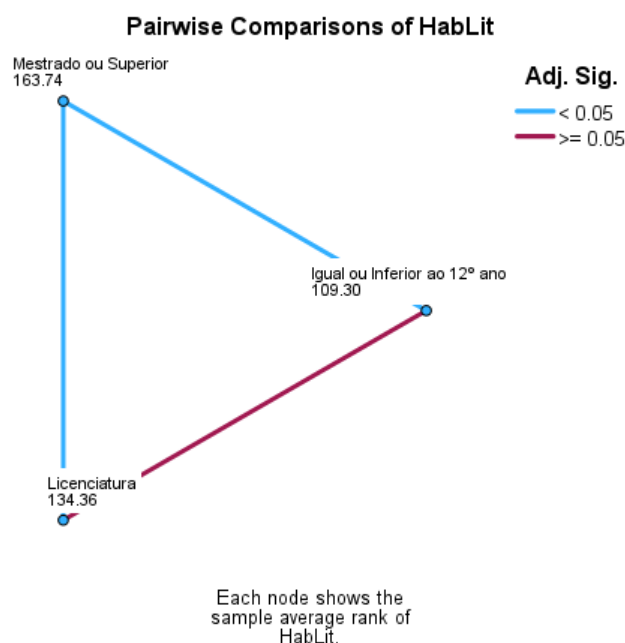
Pairwise Comparisons of HabLit

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Igual ou Inferior ao 12º ano-Licenciatura	-25.062	12.009	-2.087	.037	.111
Igual ou Inferior ao 12º ano-Mestrado ou Superior	-54.437	13.956	-3.901	<.001	.000
Licenciatura-Mestrado ou Superior	-29.375	11.154	-2.634	.008	.025

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	3.997 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.136

a. The test statistic is adjusted for ties.

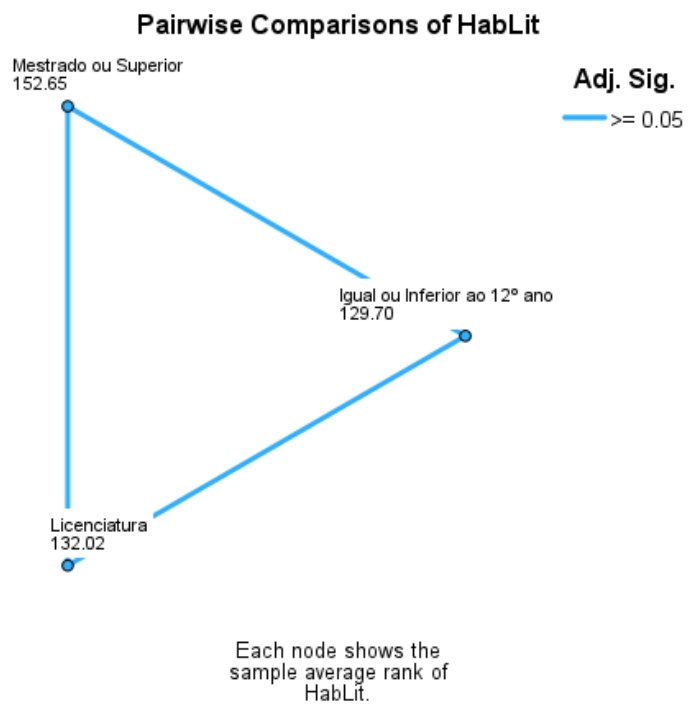
Pairwise Comparisons of HabLit

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Igual ou Inferior ao 12º ano-Licenciatura	-2.325	11.948	-.195	.846	1.000
Igual ou Inferior ao 12º ano-Mestrado ou Superior	-22.956	13.885	-1.653	.098	.295
Licenciatura-Mestrado ou Superior	-20.631	11.097	-1.859	.063	.189

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	4.903 ^a
Degree Of Freedom	5
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.428

a. The test statistic is adjusted for ties.

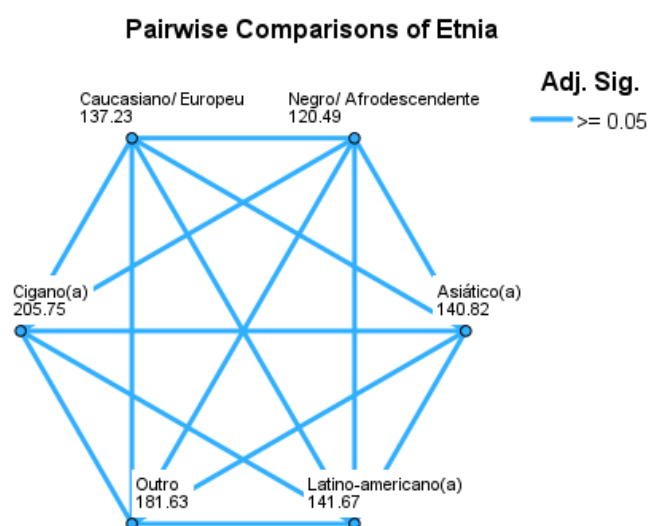
Pairwise Comparisons of Etnia

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Negro/ Afrodescendente-Caucasiano/ Europeu	16.747	13.495	1.241	.215	1.000
Negro/ Afrodescendente-Asiático(a)	-20.332	20.309	-1.001	.317	1.000
Negro/ Afrodescendente-Latino-americano(a)	-21.180	33.200	-.638	.524	1.000
Negro/ Afrodescendente-Outro	-61.139	39.705	-1.540	.124	1.000
Negro/ Afrodescendente-Cigano(a)	-85.264	54.765	-1.557	.119	1.000
Caucasiano/ Europeu-Asiático(a)	-3.584	16.941	-.212	.832	1.000
Caucasiano/ Europeu-Latino-americano(a)	-4.433	31.253	-.142	.887	1.000
Caucasiano/ Europeu-Outro	-44.391	38.092	-1.165	.244	1.000
Caucasiano/ Europeu-Cigano(a)	-68.516	53.607	-1.278	.201	1.000
Asiático(a)-Latino-americano(a)	-.848	34.744	-.024	.981	1.000
Asiático(a)-Outro	-40.807	41.004	-.995	.320	1.000
Asiático(a)-Cigano(a)	64.932	55.714	1.165	.244	1.000
Latino-americano(a)-Outro	-39.958	48.694	-.821	.412	1.000
Latino-americano(a)-Cigano(a)	64.083	61.594	1.040	.298	1.000
Outro-Cigano(a)	24.125	65.331	.369	.712	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	20.448 ^a
Degree Of Freedom	5
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.001

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of Etnia

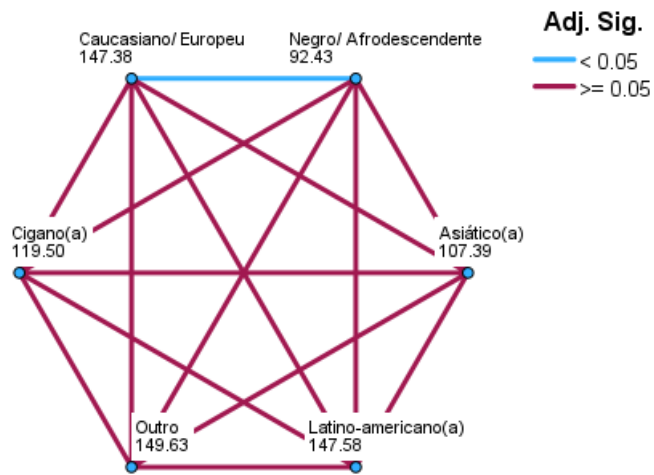
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Negro/ Afrodescendente-Asiático(a)	-14.954	20.302	-.737	.461	1.000
Negro/ Afrodescendente-Cigano(a)	-27.068	54.744	-.494	.621	1.000
Negro/ Afrodescendente-Caucasiano/ Europeu	54.943	13.490	4.073	<.001	.001
Negro/ Afrodescendente-Latino-americano(a)	-55.151	33.188	-1.662	.097	1.000
Negro/ Afrodescendente-Outro	-57.193	39.690	-1.441	.150	1.000
Asiático(a)-Cigano(a)	12.114	55.693	.218	.828	1.000
Asiático(a)-Caucasiano/ Europeu	39.989	16.934	2.361	.018	.273
Asiático(a)-Latino-americano(a)	-40.197	34.731	-1.157	.247	1.000
Asiático(a)-Outro	-42.239	40.989	-1.030	.303	1.000
Cigano(a)-Caucasiano/ Europeu	27.876	53.587	.520	.603	1.000
Cigano(a)-Latino-americano(a)	-28.083	61.571	-.456	.648	1.000
Cigano(a)-Outro	-30.125	65.306	-.461	.645	1.000
Caucasiano/ Europeu-Latino-americano(a)	-.208	31.242	-.007	.995	1.000
Caucasiano/ Europeu-Outro	-2.249	38.078	-.059	.953	1.000
Latino-americano(a)-Outro	-2.042	48.676	-.042	.967	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Pairwise Comparisons of Etnia



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	1.802 ^a
Degree Of Freedom	5
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.876

a. The test statistic is adjusted for ties.

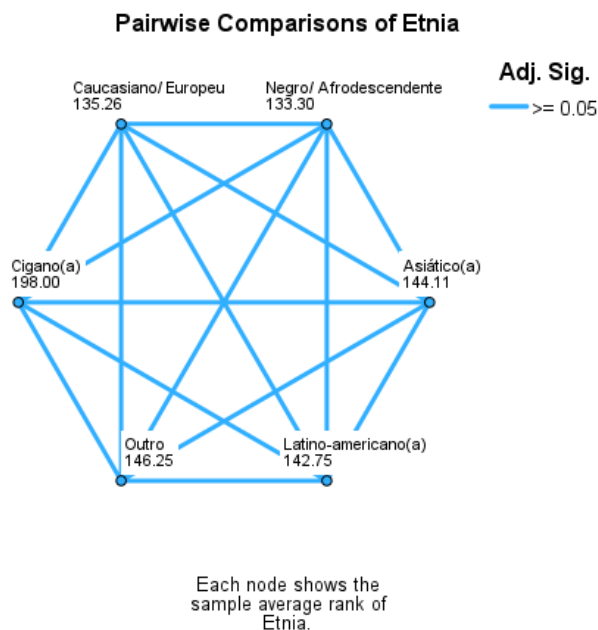
Pairwise Comparisons of Etnia

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Negro/ Afrodescendente-Caucasiano/ Europeu	1.966	13.421	.147	.884	1.000
Negro/ Afrodescendente-Latino-americano(a)	-9.453	33.019	-.286	.775	1.000
Negro/ Afrodescendente-Asiático(a)	-10.816	20.199	-.536	.592	1.000
Negro/ Afrodescendente-Outro	-12.953	39.488	-.328	.743	1.000
Negro/ Afrodescendente-Cigano(a)	-64.703	54.466	-1.188	.235	1.000
Caucasiano/ Europeu-Latino-americano(a)	-7.486	31.083	-.241	.810	1.000
Caucasiano/ Europeu-Asiático(a)	-8.850	16.848	-.525	.599	1.000
Caucasiano/ Europeu-Outro	-10.986	37.884	-.290	.772	1.000
Caucasiano/ Europeu-Cigano(a)	-62.736	53.314	-1.177	.239	1.000
Latino-americano(a)-Asiático(a)	1.364	34.554	.039	.969	1.000
Latino-americano(a)-Outro	-3.500	48.429	-.072	.942	1.000
Latino-americano(a)-Cigano(a)	55.250	61.258	.902	.367	1.000
Asiático(a)-Outro	-2.136	40.780	-.052	.958	1.000
Asiático(a)-Cigano(a)	53.886	55.410	.973	.331	1.000
Outro-Cigano(a)	51.750	64.974	.796	.426	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	2.173 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.337

a. The test statistic is adjusted for ties.

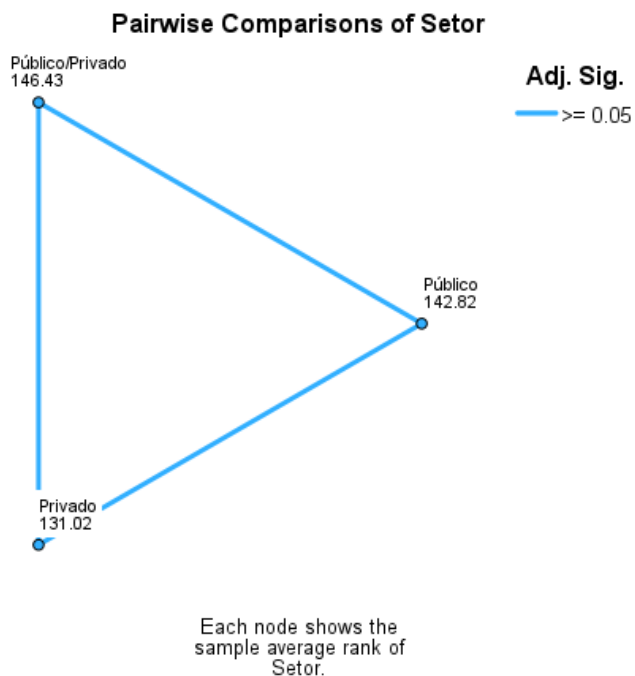
Pairwise Comparisons of Setor

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Privado-Público	11.800	11.617	1.016	.310	.929
Privado-Público/Privado	-15.409	11.937	-1.291	.197	.590
Público-Público/Privado	-3.609	14.395	-.251	.802	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	4.636 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.098

a. The test statistic is adjusted for ties.

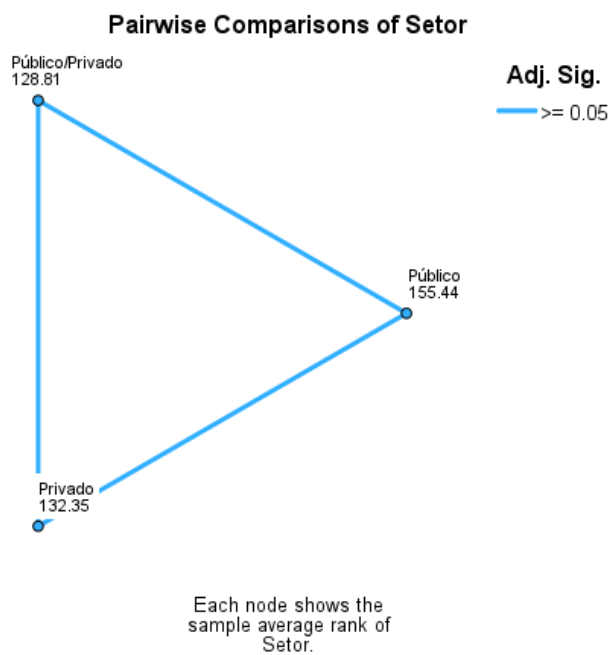
Pairwise Comparisons of Setor

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Público/Privado-Privado	3.541	11.933	.297	.767	1.000
Público/Privado-Público	26.627	14.389	1.850	.064	.193
Privado-Público	23.087	11.613	1.988	.047	.140

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	1.816 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.403

a. The test statistic is adjusted for ties.

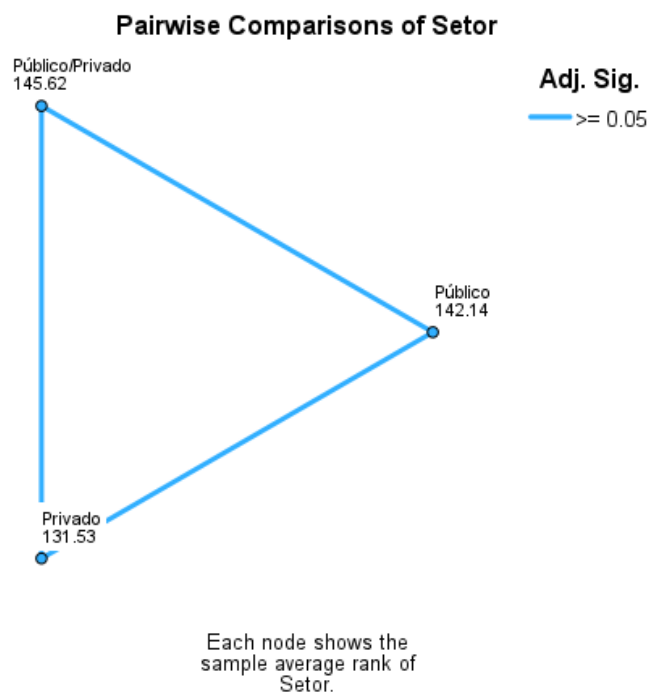
Pairwise Comparisons of Setor

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Privado-Público	10.609	11.554	.918	.358	1.000
Privado-Público/Privado	-14.092	11.872	-1.187	.235	.706
Público-Público/Privado	-3.482	14.316	-.243	.808	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	1.604 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.448

a. The test statistic is adjusted for ties.

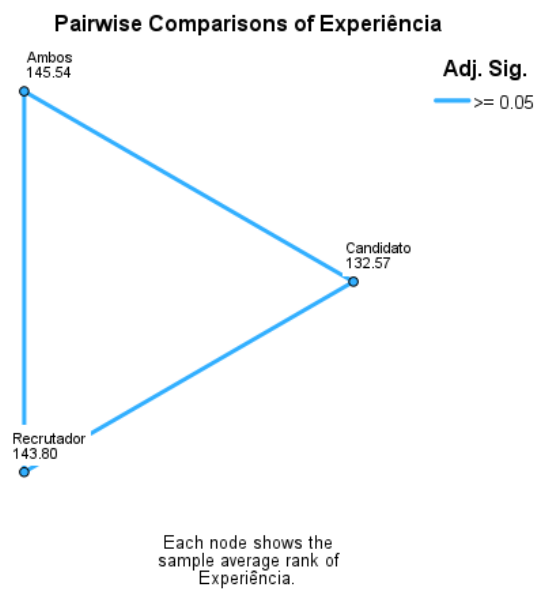
Pairwise Comparisons of Experiência

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Candidato-Recrutador	-11.224	15.536	-.722	.470	1.000
Candidato-Ambos	-12.970	11.272	-1.151	.250	.750
Recrutador-Ambos	-1.746	17.528	-.100	.921	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	4.071 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.131

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of Experiência

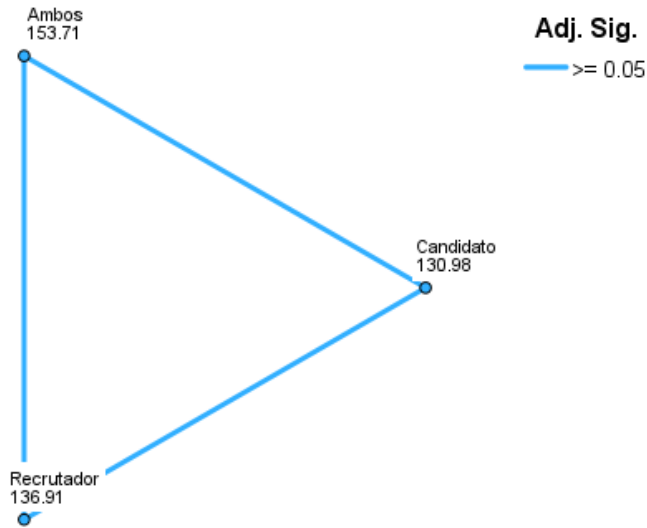
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Candidato-Recrutador	-5.926	15.530	-.382	.703	1.000
Candidato-Ambos	-22.731	11.267	-2.017	.044	.131
Recrutador-Ambos	-16.804	17.521	-.959	.338	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Pairwise Comparisons of Experiência



Each node shows the sample average rank of Experiência.

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	.327 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.849

a. The test statistic is adjusted for ties.

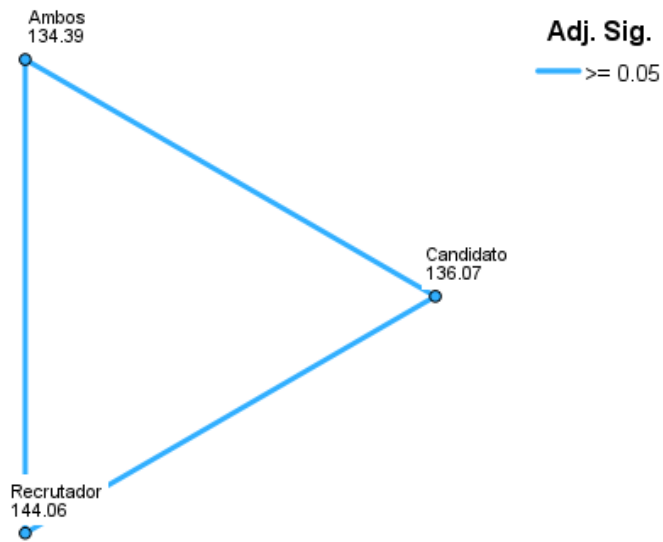
Pairwise Comparisons of Experiência

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Ambos-Candidato	1.683	11.210	.150	.881	1.000
Ambos-Recrutador	9.666	17.432	.554	.579	1.000
Candidato-Recrutador	-7.983	15.451	-.517	.605	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Pairwise Comparisons of Experiência



Each node shows the sample average rank of Experiência.

ANEXO F – Associação entre as variáveis em estudo

Correlations

		1	2	3	4
Spearman's rho	1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?	Correlation	--		
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.		
		N	324		
	2. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais rápido?	Correlation	-	--	
		Coefficient	.198**		
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	
		N	324	324	
	3. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais eficiente?	Correlation	-	.651**	--
		Coefficient	.165**		
		Sig. (2-tailed)	.003	<.001	.
		N	324	324	324
	4. Considera que um processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial é mais justo?	Correlation	-	.601**	.794**
		Coefficient	.177**		
		Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001
		N	324	324	324

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANEXO G - Hipóteses

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	47.531 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?

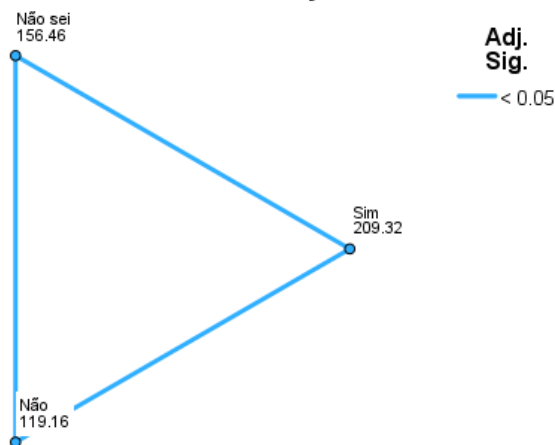
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Não-Não sei	-37.298	13.511	-2.761	.006	.017
Não-Sim	90.163	13.511	6.673	<.001	.000
Não sei-Sim	52.865	17.539	3.014	.003	.008

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Pairwise Comparisons of 1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a ...



Each node shows the sample average rank of
1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?.

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	27.536 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?

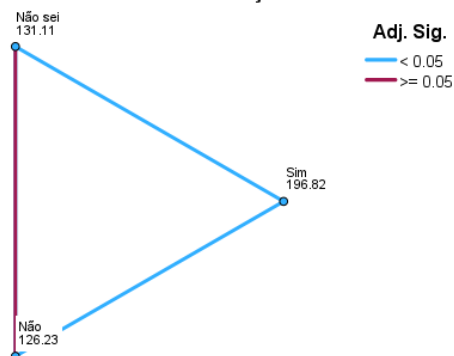
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Não-Não sei	-4.873	13.506	-.361	.718	1.000
Não-Sim	70.589	13.506	5.227	<.001	.000
Não sei-Sim	65.716	17.532	3.748	<.001	.001

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Pairwise Comparisons of 1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a ...



Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	272
Test Statistic	40.449 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

a. The test statistic is adjusted for ties.

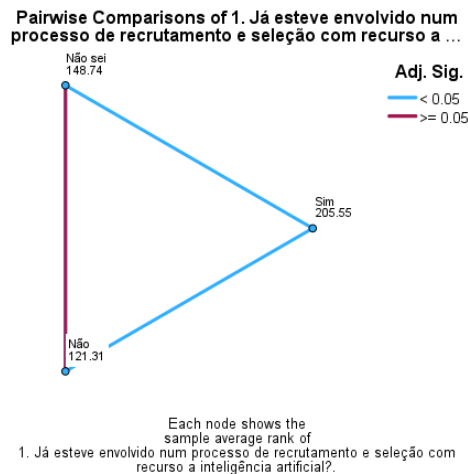
Pairwise Comparisons of 1. Já esteve envolvido num processo de recrutamento e seleção com recurso a inteligência artificial?

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Não-Não sei	-27.435	13.437	-2.042	.041	.124
Não-Sim	84.246	13.437	6.270	<.001	.000
Não sei-Sim	56.811	17.443	3.257	.001	.003

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.



Hipótese 4

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

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

Model : 1
 Y : Equid
 X : IntArt
 W : Etnia

Sample
 Size: 272

OUTCOME VARIABLE:

Equid

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2406	.0579	.9886	5.4889	3.0000	268.0000	.0011

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.2060	.4055	7.9064	.0000	2.4076	4.0044
IntArt	-.4525	.2020	-2.2399	.0259	-.8503	-.0548
Etnia	.0462	.1866	.2474	.8048	-.3212	.4135
Int_1	-.0017	.0957	-.0173	.9862	-.1900	.1867

Product terms key:

Int_1 : IntArt x Etnia

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

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	.0000	.0003	1.0000	268.0000	.9862

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

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

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Equid

X : IntArt

W : Género

Sample

Size: 272

OUTCOME VARIABLE:

Equid

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2357	.0556	.9911	5.2554	3.0000	268.0000	.0015

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.2706	.3528	9.2713	.0000	2.5761	3.9652
IntArt	-.4514	.1735	-2.6025	.0098	-.7929	-.1099
Género	.0290	.4819	.0602	.9521	-.9197	.9777
Int_1	-.0145	.2330	-.0623	.9503	-.4733	.4443

Product terms key:

Int_1 : IntArt x Género

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0000	.0039	1.0000	268.0000	.9503

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

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