
THE IMPACT OF PREGNANCY AND OCCUPATIONAL SEGREGATION
ON THE DISCRIMINATION AGAINST WOMEN APPLICANTS

Sofia Freitas do Amaral Egido Serrano

Dissertation
Master in Management

Supervised by
Luísa Helena Ferreira Pinto, PhD

2021/2022

Biographic note

Sofia Freitas do Amaral Egidio Serrano was born on the 3rd of June 1999 in Porto, having lived in Matosinhos since then.

In 2017, she started her bachelor's degree in Economics at the School of Economics and Management of the University of Porto (FEP.UP). In 2018, she joined the Projects Department of FEP First Connection, an organization of students that connects university students with the business world. She did Erasmus in Tampere, Finland, during the 1st semester of the last year of the course.

In 2020, she was admitted to the Master in Management also at the School of Economics and Management of the University of Porto (FEP.UP). During the first year of this degree, she was also President of FEP First Connection. In the first semester of the second year of her master's degree, she completed a curricular internship at InvestPorto, a Division of Porto City Council.

Acknowledgements

“Imagine your joy when you finish your master’s degree in 2022”. This was one of the sentences that most motivated me throughout the previous months, encouraging me in the most stressful moments and reminding me in every small accomplishment that I was one step closer to turning this project into reality.

I would like to express my gratitude to the one who said it, Professor Luísa Pinto, my supervisor. Her guidance, constant availability, motivation, and support were indispensable to accomplishing this objective. It was really an amazing experience to work by her side and learn with her during the last year.

Secondly, I would like to thank my parents for all their support in my academic path, always recognizing my efforts and encouraging me to give my best whatever the result was. To my mother, a special thank you for her close help in clarifying my questions and revising my work.

This journey would not have been the same without my biggest support, José. Thank you for always being there, helping me to deal with the most difficult moments and celebrating during the happiest ones. A special thank you to Nês, Maria, Nieto, Magui, Tita, and Carlos, for their support, cheering me up and enjoying good times with me during these months. I also want to thank Diana Ribeiro, who worked by my side on this project, Miguel Oliveira, who mentored me in the last year, and all my friends and family who helped me to share the survey with their contacts.

Finally, I would like to thank all the respondents who shared their opinion and invested their time in answering the questionnaire, as well as the Center for Economics and Finance at UPorto. Without both, it would not have been possible to obtain the results of this research.

Abstract

Despite all the advancements that have been made, women are still being discriminated against in the labour market and throughout different stages of their careers, especially if they are mothers (to be). This study addresses the discrimination against pregnant women in the hiring process. In particular, it examines how they are perceived in terms of warmth, competence, job suitability, and promotion recommendation when compared to non-pregnant candidates, and if that pregnancy bias is accentuated when they apply to a masculine-type position and/or to an upper management position. For that, this study employs an experimental between-subjects factorial design. A sample of 523 Portuguese working adults evaluated one of eight fictitious curricula, varying in women's expectant status (pregnant vs. non-pregnant), horizontal segregation (masculine vs. feminine-type position), and vertical segregation (application to middle vs. upper management). The results showed that there were no significant differences between the perceived employability of pregnant versus non-pregnant women for any of the measures used in this study. These differences were also not significant when pregnant women were applying to a masculine-type and/or an upper management position. However, regardless of women's expectant status, some effects of horizontal and vertical segregation were found. Women applicants to a feminine-type position were perceived as warmer than applicants to a masculine-type position, while applicants to middle management positions were better evaluated in terms of job suitability and chances of promotability than applicants to upper management positions. This research represents one of the first attempts to empirically examine the intersection effects between pregnancy discrimination and occupational segregation, such as horizontal and vertical segregation. The findings challenge previous results and have theoretical and practical implications that are further discussed.

Keywords: Pregnancy Discrimination, Hiring Discrimination, Occupational Segregation, Horizontal Segregation, Vertical Segregation, Stereotype Content Model, Warmth, Competence, Job Suitability, Promotion Recommendation, Perceived Employability

Resumo

Apesar de todos os avanços que têm sido feitos, as mulheres continuam a ser discriminadas no mercado de trabalho e ao longo de diferentes fases da sua carreira, especialmente se forem mães ou estiverem grávidas. Este estudo aborda a discriminação das mulheres grávidas no processo de recrutamento. Em particular, examina como são percecionadas em termos de confiabilidade, competência, adequação à função e recomendação de promoção, quando comparadas com candidatas não grávidas, e se esse viés relacionado com a gravidez é acentuado quando as profissionais se candidatam a uma profissão tipicamente masculina e/ou a uma posição de gestão de topo. Este estudo emprega um design experimental inter-sujeitos. Uma amostra de 523 profissionais portuguesas avaliou um de oito currículos fictícios, que diferem quanto ao estado de gravidez (grávida vs. não grávida), segregação horizontal (profissão tipicamente masculina vs. feminina), e segregação vertical (candidatura a uma posição de gestão intermédia vs. gestão de topo). Os resultados mostraram que não houve diferenças significativas entre a perceção da empregabilidade de mulheres grávidas versus não grávidas, relativamente a todas as medidas utilizadas neste estudo. Estas diferenças também não foram significativas quando as mulheres grávidas se candidatavam a uma profissão tipicamente masculina e/ou a um cargo de gestão de topo. No entanto, independentemente do estado de gravidez, foram encontrados alguns efeitos de segregação horizontal e vertical. As candidatas a profissões tipicamente femininas foram consideradas mais confiáveis do que as candidatas a profissões tipicamente masculinas, enquanto as candidatas a posições de gestão intermédia foram melhor avaliadas em termos de adequação à função e chances de promoção, quando comparadas com candidatas a cargos de gestão de topo. Esta investigação é uma das primeiras a examinar empiricamente os efeitos de interação entre discriminação na gravidez, segregação horizontal e segregação vertical. Os resultados desafiam estudos anteriores e têm implicações teóricas e práticas que serão discutidas posteriormente.

Palavras-chave: Discriminação na Gravidez, Discriminação no Recrutamento, Segregação Ocupacional, Segregação Horizontal, Segregação Vertical, Stereotype Content Model, Confiabilidade, Competência, Adequação à Função, Recomendação de Promoção, Empregabilidade Percebida

Index

Biographic note.....	ii
Acknowledgements	iii
Abstract.....	iv
Resumo	v
Index.....	vi
List of tables	viii
1. Introduction	1
2. Literature review	4
2.1. Motherhood discrimination in the workplace.....	4
2.2. Pregnancy discrimination in the workplace.....	4
2.3. Hiring discrimination against mothers (to be)	6
2.4. The Stereotype Content Model.....	7
2.5. Occupational segregation	8
2.5.1 Horizontal segregation	8
2.5.2 Vertical segregation.....	11
2.6. Research gaps and justification for the study.....	12
2.7. Theoretical model and hypotheses	12
3. Methodology	14
3.1. Methodological approach.....	14
3.2. Procedure of data collection.....	15
3.3. Stimulus materials.....	16
3.4. Measures	17
3.5. Sample.....	19
3.6. Manipulation checks	20

3.7.	Data analysis.....	20
4.	Results	21
4.1.	Scales validity.....	21
4.2.	Descriptive and correlational analysis	22
4.3.	Test of hypotheses	26
4.3.1	Effects of pregnancy.....	27
4.3.2	Effects of pregnancy x horizontal segregation	27
4.3.3	Effects of pregnancy x vertical segregation.....	27
4.3.4	Effects of pregnancy x horizontal segregation x vertical segregation	28
4.4.	Other analysis.....	28
4.4.1	Other significant tests.....	28
4.4.2	Qualitative evaluation of the applicants.....	29
4.4.3	Analysis of emotional scales	30
5.	Discussion.....	32
5.1.	Theoretical implications	35
5.2.	Practical implications	36
5.3.	Limitations and suggestions for future research.....	37
6.	Conclusion.....	39
	References.....	41
	Appendixes	46
	Appendix 1 – Experimental conditions.....	46
	Appendix 2 – Questionnaire (ex: condition A)	50
	Appendix 3 – Adaptation of measures	61
	Appendix 4 – Other measures	62
	Appendix 5 – Respondents’ comments.....	63

List of tables

Table 1 – Experimental conditions.....	14
Table 2 - Sample characteristics	19
Table 3 - Sample characteristics	20
Table 4 – Main research variables and reliability statistics	21
Table 5 - Mean and standard deviation of the dependent variables per condition.....	22
Table 6 – Descriptive statistics and correlations between the main research variables	25
Table 7 - Multivariate analysis of covariance (MANCOVA) after incorporating the demographic variables of the participants as covariates	26
Table 8 - Multivariate analysis of covariance (MANCOVA) after incorporating the demographic variables of the participants as covariates	26
Table 9 - Overall results from the hypotheses' test.....	33
Table 10 - Mean and standard deviation of other dependent variables per condition.....	62
Table 11 - Mean and standard deviation of other dependent variables per condition.....	62
Table 12 - Mean and standard deviation of other dependent variables per condition.....	62

1. Introduction

The Charter of Fundamental Rights of the European Union prohibits, in article 21, the discrimination against any European citizen due to their sex, whereas article 23 requires that men and women are treated equally in every area, namely in terms of employment and remuneration (European Union, 2010). The Charter also safeguards the work-life balance of European citizens, as in article 33, fathers and mothers are both granted the rights of protection from possible dismissals and to receive paternity leaves when giving birth to or adopting a child (European Union, 2010).

The Council Directive 2000/78/CE, which gives guidelines to ensure equal treatment of the working population (Council of the European Union, 2000), was transposed to the Portuguese labour code (Código do Trabalho, 2009). Accordingly, article 24 states that every worker has the right to equal opportunities and treatment in terms of hiring, remuneration and promotion decisions, and should not be prejudiced due to different aspects, namely gender, marital and family status.

Despite this well-established legal framework, there is still a long way before achieving gender equality in the workplace. In 2020, 58.1% of the Portuguese graduates in higher education were female (Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, 2020), while the unemployment rate was 0.6 p.p. higher for the feminine universe (Instituto Nacional de Estatística, 2021). In addition, in 2021, women accounted only for 31% of Board Member positions (European Institute for Gender Equality, 2021b) and 16.3% of the Executive positions in the largest publicly listed companies in Portugal (European Institute for Gender Equality, 2021a). Also, the percentage of women between 20 and 64 years old who were out of the labour force in 2020 due to caring responsibilities, either of children or incapacitated adults, was around 17.6 p.p. higher than the percentage of men (Eurostat, 2022). Therefore, it seems that women are having fewer opportunities than men in the labour market and are still caring more about household responsibilities.

Several reasons for gender inequality have been examined, including pregnancy and motherhood (Becker et al., 2019; Correll et al., 2007; Cuddy et al., 2004). Women are doomed to be discriminated against once they enter the labour market, especially if they are pregnant (Bragger et al., 2002), childless but married (Becker et al., 2019), or are mothers and professionals (Cuddy et al., 2004). Some earlier studies have simultaneously examined and documented pregnancy and hiring discrimination (e.g., Bragger et al., 2002; Masser et al.,

2007; Morgan et al., 2013; Walker & Morgan, 2019). However, fewer studies have examined individuals' discrimination pertaining to pregnant women and drawing upon the Stereotype Content Model (SCM) (for an exception see Masser et al., 2007). According to the SCM (Fiske et al., 2002), pregnant women would score high in perceived warmth and low in perceived competence when compared with non-pregnant job applicants (Cuddy et al., 2004). Unexpectedly, however, Masser et al. (2007) found that pregnant applicants scored higher in perceived warmth and competence in comparison with non-pregnant applicants, which contradicts the predictions of the SCM. In addition, some studies have tested if this discrimination increased when pregnant women were applying to masculine-type positions, but the results were inconclusive (Bragger et al., 2002; Masser et al., 2007). Despite that, Hebl et al. (2007) found that pregnant women are more likely to experience hostile behaviour, regardless of the gender of the respondent, when applying for masculine-type jobs compared to feminine jobs. Furthermore, few recent studies have examined if pregnancy discrimination was accentuated when women professionals applied to upper management positions, even though Corse (1990) found that pregnant managers were discriminated against by their subordinates when compared to non-pregnant managers. In other words, what is missing in previous research on women's discrimination in the labour market is a wider examination of pregnancy discrimination in masculine-feminine jobs (i.e., horizontal segregation) when applicants are considered for a higher-level job (i.e., vertical segregation). The intersection of these two dimensions of occupational segregation (Hustad et al., 2020), specifically horizontal segregation (i.e., masculine versus feminine jobs) and vertical segregation (i.e., levels of hierarchical positions, e.g., middle versus upper management), are expected to form nuanced stereotypes (Cuddy et al., 2009), which are likely to affect the selection process.

This study addresses this research gap, by drawing upon the SCM (Fiske et al., 2002) at an individual level, to further examine pregnancy discrimination in the labour market. In particular, it aims to examine to what extent the perceived warmth and competence of women professionals varies according to (i) their expectant status (pregnant vs. non-pregnant), (ii) the gender-type of the job they are applying for (masculine vs. feminine-type position), and (iii) the hierarchical level of the job to which the professional is applying (middle vs. upper management). Thus, this research addresses three research questions:

- (1) Are pregnant women discriminated (i.e., seen as less competent and equally/more warm) vis-à-vis other equally qualified but non-pregnant candidates?

- (2) Is this discrimination worsened for applications to a masculine-type position?
- (3) Is this discrimination accentuated for applications to an upper management position?

This study follows a quantitative approach, with data collected employing an experimental design. The study targets Portuguese working professionals and uses a between-subjects factorial design with eight conditions, varying in: women's expectant status (pregnant vs. non-pregnant), horizontal segregation (masculine vs. feminine-type position), and vertical segregation (application to a position of middle vs. upper management).

The findings of this study contribute to the literature on hiring discrimination against pregnant women, allowing for a deep understanding of the impact of pregnancy and occupational segregation on the perceptions of employability of women professionals. In addition, the results of this research have practical implications for women applicants, universities, and employers.

This dissertation is structured in six sections. Following this introduction, Section II introduces the relevant literature, notably on the Stereotype Content Model and occupational segregation, followed by former empirical evidence about the discrimination of mothers (to be) in the workplace, especially focusing on how this discrimination is manifested during hiring decisions. Section III describes the used methodology, while section IV presents the results. Section V presents a discussion of the results, including the theoretical and practical contributions of the study, as well as its limitations and suggestions for future research. Finally, section VI presents the main conclusions drawn from this study.

2. Literature review

2.1. Motherhood discrimination in the workplace

Despite all advancements, there are still several different forms of workplace discrimination (Hebl et al., 2020). One of them is motherhood discrimination, which consists of the prejudice against motherhood experienced or expected by mothers who are employed or looking for employment (Arena et al., 2022).

In terms of childrearing, working mothers who keep working after the end of the six weeks of maternity leave are perceived as less committed to their role as a mother than those who interrupt their job to focus on their children (Bridges et al., 1995). Etaugh and Nekolny (1990) found that working mothers gained perceived job competence while seeming less committed to their families, compared with nonworking mothers. Therefore, it seems that the bias against working mothers is manifested at both a personal and professional level.

Motherhood discrimination in the workplace has been widely studied in the literature, in different but relevant moments of an employee's journey in organizations. For example, Heilman and Okimoto (2008) focused on how this bias is manifested during promotion decisions, showing that being a mother translates into lower perceptions of competence and lower chances of being recommended to screening processes when compared to nonparents and fathers. Other studies found that working mothers also have lower chances of being hired and promoted than fathers or women without children (Cuddy et al., 2004; Fuegen et al., 2004). While employed, working mothers may earn seven per cent less per child compared to women without children (Budig & England, 2001), a percentage that increases to ten per cent for highly skilled women who receive high wages (England et al., 2016). The wage gap is also more salient among working mothers who work in female-typed jobs (Glauber, 2011). Despite that, interviews conducted with eight working mothers in New Zealand revealed that a possible explanation for this wage gap may be the lower chances of promotion to higher hierarchical positions, which is naturally followed by a wage increase (Mutter & Thorn, 2017).

2.2. Pregnancy discrimination in the workplace

If everything goes well, pregnant women will eventually become mothers. In fact, literature often includes pregnancy in the concept of maternity (Arena et al., 2022). In a qualitative study by Greenberg et al. (2009), most interviewed women expressed their worries

about being a mother and a professional at the same time, even considering it as one of the major challenges they may encounter in the workplace.

But are pregnant women also victims of workplace discrimination due to their pregnancy status? Research responds positively to this question. Pregnant women are negatively stereotyped in the workplace, particularly by their male colleagues. Worse than being perceived as less dedicated to their jobs and excessively emotional, they are not seen as reliable nor crucial co-workers (Halpert et al., 1993). Little et al. (2015) studied the perceptions of pregnancy and its influences on women's experiences in the workplace. Most interviewed women claimed that after or during pregnancy they did not change the perceptions of themselves, but instead felt that the ones around them – from clients to co-workers and bosses – perceived them differently, thus affecting their professional image and possibly putting their jobs at risk. Interviewees also confessed to working as many hours as before their pregnancy, or even more, accepted demanding tasks such as travelling or missed doctors' appointments, so that their perceived competence, reliability, and commitment, and therefore their professional images, would not change due to their pregnancy status.

In terms of performance appraisals, Halpert et al. (1993) found that undergraduates penalized pregnant women in their evaluations of performance, compared to non-pregnant women. However, Gueutal et al. (1995), who studied real performance appraisal forms from a large bank in New York, found that performance appraisals of women were higher during pregnancy than before, including when they were compared to a control group. As these findings were contrary to the expectations, the authors present as possible justifications that either pregnant women worked even harder during pregnancy so that their colleagues did not possibly perceive its negative impact on their productivity and commitment to work, or the superior evaluations were more lenient due to their pregnancy status. Gueutal and Taylor (1991) also found that most respondents – 131 MBA students from an American university – believed that pregnant employees should not be harmed in performance appraisals nor in promotion decisions due to their expectant status. These findings suggest that a gap still exists between the beliefs and the actions of co-workers who deal with pregnant employees. According to pregnant women, changes in the workplace should be taken by each worker and by the organization itself, through (i) training to promote supportive behaviours, (ii) the adoption of family-friendly policies, and (iii) the provision of physical facilities to improve women's well-being in the workplace (Halpert & Burg, 1997).

Pregnancy does not only affect how women are perceived in their jobs but also influences the psychological well-being of mothers-to-be (Hackney et al., 2021; Salihu et al., 2012), whose stress during pregnancy may even impact the health of the new-borns (Hackney et al., 2021). Jones et al. (2021) found that the collective support of co-workers and supervisors was effective to reduce these health issues, whereas Houston and Marks (2003) found that women were more likely to return to work after giving birth if they received support in the workplace during their pregnancy. Given the relevance of these issues, organizations are expected to prepare policies to deal with and respond to pregnancy among their employees. In fact, according to Brown et al. (2002), policies such as maternity leaves may help to increase job satisfaction during female employees' pregnancy.

2.3. Hiring discrimination against mothers (to be)

The recruitment process naturally marks the beginning of everybody's journey in an organization, and it is at such a critical moment that many women experience hiring discrimination, based on attributes like pregnancy (Bragger et al., 2002) and/or having (or not) children (Becker et al., 2019). Hiring discrimination is a form of formal discrimination (Arena et al., 2022) that describes the general process of discriminating against a job applicant based on his/her individual characteristics, such as gender, age, or race (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, n.d.).

Some studies have empirically documented the simultaneous existence of hiring and motherhood discrimination, more precisely in the evaluation of job applications (Becker et al., 2019; Correll et al., 2007; Vinkenburg et al., 2012). For example, Becker et al. (2019) sent over 9000 fictitious online applications for part-time jobs in Austria, Germany, and Switzerland. They found that the callback rate was significantly lower for equally qualified women who were married but did not yet have children, compared to women who were also childless but not married. It seems that married women are seen as having a higher "risk" of becoming pregnant than unmarried ones, which might explain these results. A laboratory experiment by Correll et al. (2007), where undergraduates had to evaluate different profiles in a controlled setting, found that mothers were penalized in different aspects, being perceived with lower levels of competence and commitment than childless applicants, while also receiving lower recommendations for starting salaries. Therefore, these studies suggest that the possibility or the reality of becoming a mother may compromise women's jobs and career opportunities. Despite that, Dutch professionals perceived working mothers applying

to senior management positions with more competence and ambition if their caring responsibilities were equally shared with the fathers, than if they were full-time workers and main providers (Vinkenburg et al., 2012). Thus, equality in the roles of parenthood may play an important role in reducing motherhood bias in recruitment decisions.

Other authors have focused on hiring discrimination related to pregnant women, i.e., the discrimination against pregnant applicants when compared to non-pregnant candidates (Bragger et al., 2002; Cunningham & Macan, 2007; Morgan et al., 2013; Walker & Morgan, 2019). For example, Bragger et al. (2002) found that pregnant women were more discriminated than non-pregnant women during job interviews, receiving fewer recommendations for hiring and being more poorly evaluated than their counterparts. In a study by Cunningham and Macan (2007), undergraduate students also provided fewer hiring recommendations for pregnant women who had the same qualifications and suitability for the position as non-pregnant applicants, while also expressing a higher concern for their attendance while working. A field experiment conducted by Morgan et al. (2013) found that when pregnant women were interviewed by hiring managers of retail stores, they received more formal and interpersonal discrimination than non-pregnant candidates. More precisely, hiring managers were less likely to allow pregnant women to apply for an open position, while also showing higher levels of hostility towards pregnant applicants. This study was further extended to other professions at an entry-level, but contrarily to what was expected, pregnant and non-pregnant women did not receive significantly different treatments from recruiters at career fairs (Walker & Morgan, 2019). Perhaps because at these events, recruiters are more concerned with promoting their companies than judging the adequacy of prospective candidates.

2.4. The Stereotype Content Model

The Stereotype Content Model (SCM) was first presented by Fiske et al. (2002) and has been widely accepted in the literature to describe group stereotypes along two evaluative dimensions: warmth and competence. Ingroup members are usually seen as both warm and competent whereas outgroup members are the opposite, although most groups are stereotyped in an ambivalent way, as warm but incompetent or cold but competent (Cuddy et al., 2008, 2011).

By drawing upon the SCM, Cuddy et al. (2004) found that childless professionals of both genders were perceived with higher levels of competence than warmth. Another related

finding was that mothers were judged more warm and less competent than both men and childless women. Surprisingly, the same did not happen to fathers, who gained in perceived warmth while the perceptions of competence were not affected.

Masser et al. (2007) also used the SCM to study pregnancy discrimination in the workplace, more specifically how pregnant women applying for a temporary transfer were perceived in terms of competence and warmth when compared to non-pregnant candidates. Surprisingly, the results of this study did not confirm the predictions of the SCM (Cuddy et al., 2004), as pregnant women received higher rates in both warmth and competence when compared to non-pregnant candidates. However, they found clear hiring discrimination towards pregnant women, who were less likely to be recommended for the job position.

Consistently with the SCM, one can expect a positive association between women's pregnancy and perceived warmth, but not competence (cf. hypothesis 1). In addition, one can also expect a negative association between women's pregnancy and their perceived job suitability and promotion recommendation (cf. hypothesis 2).

2.5. Occupational segregation

Occupational segregation happens when one gender prevails over the other in job occupations, i.e., it is rare to find workers of one specific gender in an occupation (Glass, 1990). This is a lasting and relevant issue in the labour market and a cause of inefficiency in economies, also having a major impact on how women are perceived in society and contributing to gender inequality in the workplace (Anker, 1997).

Occupational segregation has two major dimensions: horizontal and vertical segregation (Hustad et al., 2020). Horizontal segregation is when, at the same hierarchical level, there is a disproportionate distribution of genders according to job functions and characteristics (European Institute for Gender Equality, n.d.-a), while vertical segregation happens when the distribution between men and women is unequal across different hierarchical levels, and therefore, across distinct degrees of responsibility (European Institute for Gender Equality, n.d.-b). Empirical evidence on these forms of occupational segregation is revised below.

2.5.1 Horizontal segregation

The management literature has been exploring the impact of horizontal segregation on the discrimination against women in the workplace. Heilman et al. (2004) examined the

extent to which successful women were penalized compared to the opposite gender when applying to a typically male job, more specifically, a sales position in an aircraft company. The authors found that when men and women were presented as equally successful and suitable for the job, there was clear hiring discrimination towards women, who were less liked and were rated higher in perceived interpersonal hostility. In a second study, Heilman et al. (2004) also found that these reactions only happened in a male-type job and were not observed for female applications to either a typically female or gender-neutral position. More recently, He and Kang (2021) examined how job applicants employ gender-management strategies in their applications. They found that these strategies are more likely to be used by women applying to masculine-type positions, who attempted to reduce the expected gender discrimination by employing less feminine language in their cover letters. However, these strategies may backfire, as these women were rated lower in likeability, which in turn, decreased their chances of being chosen for the position. Thus, horizontal segregation may not only limit the success of professional women, who are only accepted for positions that are perceived as appropriate to them, but also seems that there is no clear way to avoid it.

Some studies have examined the impact of horizontal segregation on the discrimination against mothers in the workplace. For example, Heilman and Okimoto (2008) found a poorer evaluation of mothers regarding agentic behaviours – traits that are considered essential for successful performance in male-type positions (Heilman, 1983) – when they were applying for a promotion to assistant vice-president. This poorer assessment was responsible for a lower perception of competence, compared to nonmothers or male candidates. Therefore, motherhood discrimination was accentuated in a scenario of horizontal segregation.

Furthermore, Hebl et al. (2007) examined simultaneously pregnancy discrimination and horizontal segregation. In a first study, the authors found that pregnant women were particularly treated with hostility when applying for jobs (a non-traditional role), while being treated with more benevolence when pursuing a more conventional role, such as being a customer in a retail store. The same authors also conducted a complementary second study to examine how the hostility received by pregnant applicants varied according to the gender-type of the positions. This study demonstrated that working adults of both genders perceived pregnant women with a greater hostility when they applied to masculine-type positions, compared to typically female positions.

However, some studies did not find horizontal segregation to have a significant influence on the discrimination against mothers (to be) (Bragger et al., 2002; Masser et al., 2007). For example, Bragger et al. (2002) studied if horizontal segregation in high-level positions influenced pregnancy discrimination. More precisely, this study examined whether the bias against pregnant women would be attenuated when pregnant women were applying to a teaching position, identified as a typically feminine role, when compared to when she was applying to a male-type position, more precisely a sales representative. The authors found that pregnancy discrimination occurred for both positions, probably because a possible maternity leave could compromise applicants' performance in such high-level positions. Masser et al. (2007) also examined if pregnant applicants would be more discriminated when applying for a temporary transfer to a masculine-type job (an editor of a newspaper) than when applying to a female-type job (a journalist of a newspaper). The type of position did not increase the bias against pregnant women, despite applicants received different evaluations for the two positions. It seems that pregnant women were more adequate to perform a short-term job, or at least, their sincerity could have been positively signalled, granting them the recruiters' preference.

The Pew Research Center (2018) further studied gender distribution in Science, Technology, Engineering and Math (STEM) jobs. They showed that women who work in STEM jobs are more likely to experience gender bias in the recruitment process and during work. They are also likely to be treated with less justice when the workplace is dominated by men. Furthermore, most women respondents pointed to discrimination in hiring and promotion decisions as the main justification to avoid STEM jobs. On whole, these findings suggest that women applying to STEM jobs may be prejudiced by horizontal discrimination.

In expanding our understanding of women's discrimination in the Portuguese labour market, one expects a positive association between women's pregnancy and their perceived warmth but not competence, especially when they apply to a male-type position (cf. hypothesis 3). Consistently with the SCM, and the empirical evidence, one also expects a negative association between women's pregnancy and their perceived job suitability and promotion recommendation, especially when they apply to a masculine-type domain (cf. hypothesis 4).

2.5.2 Vertical segregation

Some studies have focused on the impact of vertical segregation on the discrimination against women professionals. According to the role congruity theory, women in leadership positions are discriminated when compared to the opposite gender in terms of their perceived ability to be a leader and for having a perceived behaviour that does not match the position of a leader (Eagly & Karau, 2002).

It seems there is a “male primacy”, i.e., men are culturally perceived as deserving more status and consequently as better suited for positions of power and dominance than women (Charles, 2003). In addition, women working in technical roles have lower chances than men of being promoted in early career stages, therefore being less prepared for senior roles than the opposite gender (McKinsey & Company, 2022). Thus, it seems that women’s career advancement is compromised throughout different moments of the career ladder. Few studies have analysed the simultaneous impact of vertical segregation and women's pregnancy on the discrimination against pregnant professionals. Corse (1990) conducted one of the first laboratory studies that examined how co-workers reacted to managers who were pregnant, having found that the subordinates were more likely to form negative impressions about pregnant managers and were less satisfied with their interactions with them when compared to a non-pregnant manager.

Altogether, these findings suggest a positive association between women's pregnancy and perceived warmth, but not competence, specifically when women apply to an upper management position (cf. hypothesis 5). In addition, one can also expect a negative association between women's pregnancy and their perceived job suitability and promotion recommendation, especially when they apply to an upper management position (cf. hypothesis 6).

According to Masser and Abrams (2004), the discrimination against women who apply to male-type jobs can be higher, specifically when they apply to a higher-level job such as a managerial position, traditionally because they are threatening the status of masculine professionals. Therefore, in this study, and according to previous empirical evidence, one expects a positive association between women's pregnancy and perceived warmth, but not competence (cf. hypothesis 7), specifically when women apply to an upper management position in a masculine-type domain. Likewise, one can also expect a negative association between women's pregnancy and their perceived job suitability and promotion

recommendation (cf. hypothesis 8), especially when they apply to an upper management position in a masculine-type domain.

2.6. Research gaps and justification for the study

Few studies have simultaneously studied pregnancy and hiring discrimination. Particularly, the predictions of the Stereotype Content Model have not yet been examined when it comes to the evaluation of pregnant vs. non-pregnant candidates, in combination with horizontal and vertical segregation. In other words, it is yet to be determined if pregnancy bias is accentuated when the candidates apply to a male-dominant position and/or an upper management position.

Therefore, this study aims to answer three research questions:

- (1) Are pregnant women discriminated (i.e., seen as less competent and equally/more warm) vis-à-vis other equally qualified but non-pregnant candidates?
- (2) Is this discrimination worsened for applications to a masculine-type position?
- (3) Is this discrimination accentuated for applications to an upper management position?

Addressing a recent call from Arena et al. (2022) to explore how the beliefs about working mothers differ throughout career phases and industries, this study draws upon the SCM (Fiske et al., 2002) to further understand hiring discrimination toward pregnant women who apply to a middle or upper management position of masculine or feminine type. The findings are expected to have both theoretical and practical contributions to addressing hiring and pregnancy discrimination in the workplace.

2.7. Theoretical model and hypotheses

In sum, and to address the aforementioned research gap, this study tests the hypotheses below.

Effects of pregnancy:

H1: Women's pregnancy will be (a) positively associated with candidates' perceived warmth, but (b) negatively associated with their perceived competence.

H2: Women's pregnancy will be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability, and (b) promotion recommendation.

Effects of pregnancy x horizontal segregation:

H3: The pregnancy of women applying to a masculine-type position will be (a) positively associated with their perceived warmth, but (b) negatively associated with candidates' perceived competence.

H4: The pregnancy of women applying to a masculine-type position will be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability, and (b) promotion recommendation.

Effects of pregnancy x vertical segregation:

H5: The pregnancy of women applying to an upper management position will be (a) positively associated with their perceived warmth, but (b) negatively associated with candidates' perceived competence.

H6: The pregnancy of women applying to an upper management position will be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability, and (b) promotion recommendation.

Effects of pregnancy x horizontal segregation x vertical segregation:

H7: Pregnant women applying to an upper management position in a masculine-type domain will score the (a) highest in warmth, and (b) the lowest in competence.

H8: Pregnant women applying to an upper management position in a masculine-type domain will score the lowest in (a) job suitability, and (b) promotion recommendation.

3. Methodology

3.1. Methodological approach

This study aims to examine how Portuguese professionals perceive other professionals, notably pregnant vs. non-pregnant women, in terms of warmth and competence, job suitability, and chances of promotability. It will also study how these perceptions vary with horizontal segregation (gender-type of the position: male vs. female) and vertical segregation (application to middle vs. upper management).

To reach these objectives, a quantitative methodology and an experimental design (Saunders et al., 2009) were employed. A between-subjects factorial design with eight conditions was used, varying in: women's expectant status (pregnant vs. non-pregnant), horizontal segregation (masculine vs. feminine-type position), and vertical segregation (application to middle vs. upper management). For each experimental condition, one fictitious curriculum vitae was created (see Appendix 1), drawing upon a base template formerly tested for a similar sample (Couto, 2021; Pinto & Ramalheira, 2017). To control the potential confounding effects related to candidates' gender, age, country of origin, qualification level, complementary training and competencies, this information was standardized across all the conditions. Therefore, all curricula presented a 32-years old female candidate with an integrated Master's degree from the University of Porto and ten years of work experience. Table 1 summarizes the experimental conditions employed in this research.

Experimental condition	Pregnancy status	Position's gender-type	Position's hierarchical level
A	Pregnant	Masculine	Middle Management
B	Pregnant	Masculine	Upper Management
C	Pregnant	Feminine	Middle Management
D	Pregnant	Feminine	Upper Management
E	Non-Pregnant	Masculine	Middle Management
F	Non-Pregnant	Masculine	Upper Management
G	Non-Pregnant	Feminine	Middle Management
H	Non-Pregnant	Feminine	Upper Management

Table 1 – Experimental conditions

3.2. Procedure of data collection

An online survey was elaborated for the evaluation of women applicants, according to each experimental condition. The questionnaire was made available in Portuguese, and respondents could access it using a weblink to Google Forms. It was distributed through the private contacts of the authors and also through Prolific, an online platform where respondents were paid for their answers. This remuneration was granted by the Center for Economics and Finance at UPorto (cef.up), that kindly made available the necessary funding to cover all the costs of Prolific's service.

At the beginning of the questionnaire, and after accepting to participate, respondents were randomly assigned to read one of the eight fictitious profiles. They were then presented with short memos containing information about the company where the applicant was currently working, which was the same for all conditions:

"Imagine that you work at the PTJ company. PTJ, founded in 1978, operates in the footwear industry and exports to several countries. It employs almost four hundred people with various qualifications. Its economic-financial situation is stable, and it intends to remain in the same sector for the next few years."

Next, respondents could read specific information regarding the profile, namely the current job position of the applicant and the position she was being considered for by the President of the Executive Board of the company. The information varied according to the horizontal segregation, as follows:

"Joana is the current Information Technology Analyst/Information Technology Director/Human Resources Analyst/Human Resources Director of PTJ".

In addition, the above paragraph varied with the information for vertical segregation:

"The President of the Board of PTJ is considering Joana for a job vacancy that opened in Information Technology Project Management /Human Resources Project Management/ the Board".

The same paragraph also contained information describing the applicants' working method, which was standardized across every condition:

"When working with her, one can witness her willingness to learn, and when she sets a target, she does not lose interest in it. She has no difficulty in staying focused on projects that take more than some months to complete. Setbacks do not discourage her".

The manipulation of the pregnancy condition was exclusively made by the sentence *"Joana is six-months pregnant with her first child"*, which was added to the beginning of the short memo, right after the information of the current job position of the applicant.

After that, all respondents received instructions on how to perform the next tasks:

“Read Joana's résumé carefully and answer the questions about the candidate's suitability.”

After doing this, participants could write down some comments about the applicant in a free text field. In the following sections, respondents had to answer multiple-choice questions about the applicant, including eight items of manipulation checks, ending the questionnaire by replying to some demographic questions so that the sample could be characterized, namely in terms of recruiting experience and employment status.

3.3. Stimulus materials

Four fictitious curricula were elaborated for this study (see Appendix 1), identical for non-pregnant and pregnant women. To examine horizontal segregation, the selection of professions followed the criteria used by Betz and Hackett (1981), in that a job is typically female/male if the percentage of female/male workers in the field exceeded 70% of total workers. Using recent data for gendered occupations in Portugal (e.g., Hays, 2021), the female-type position selected was a Human Resources professional (HR), whereas the masculine-type position was an Information Technology professional (IT).

The curricula were based on the materials used by Couto (2021) and Pinto and Ramalheira (2017). Some changes and additional information were introduced to manipulate the experimental conditions of this specific study, such as: (i) in the profile section, information about the years of experience in the professional area, and a short description of the candidate's interest in a higher-level management position; (ii) in education, all candidates were granted equivalent academic credentials: an integrated Master's degree from the University of Porto, either in Psychology (for the Human Resources professional) or Computer Engineering (for the Information Technology professional); (iii) complementary training and additional professional certifications, respectively a post-graduation/executive education program in People Management (for the Human Resources professional) and Project Management (for the Information Technology professional), both granted by Porto Business School; (iv) in the work-experience section, one added three different jobs performed within each professional area that reflected a standard (and steady) career progression during the past ten years of work-experience. Overall, each curriculum portrays a highly educated, experienced, and professionally active 32-year-old woman in her respective field (i.e., HR or IT)

To test the materials, a qualitative pilot test was run. The curricula were sent or shown to a panel of experts, three working adults and one master's student, who evaluated the

accuracy, suitability, and clarity of the content. Resulting from this pilot test, the following changes were made: (i) translation of the job title to Portuguese, so that it could be clearly understood by all Portuguese respondents; (ii) shortening of the applicant's profile (to make it clearer); (iii) standardization of the job titles for both professional areas, respectively to 'technician', 'consultant', 'analyst', or 'director'; (iv) change of the language section to the left-side column, so that the curriculum became more visually appealing and organized.

The questionnaire also went through a qualitative pilot test, as it was shown to a panel of experts who gave their opinions about the consistency and appropriateness of the stimulus materials and the multiple-choice questions. Resulting of this pilot test, the following changes were made: (i) simplification of the description of the applicant in the short memo, namely in the profiles of pregnant women; and (ii) rewording of some questions and scales. The final version of the questionnaire is in Appendix 2.

In short, the eight experimental conditions were deemed equivalent, varying according to: (a) expectant status (pregnant x non-pregnant); (b) horizontal segregation (male job-domain: IT x female job-domain: HR); and (c) vertical segregation (application to a position of middle management: Project Management x application to a position of upper management: the Board of the company).

3.4. Measures

The measures used in this study were all drawn upon previously published studies and pretested scales (see Appendix 3).

Perceived warmth. The Portuguese version employed by Fernandes et al. (2022) was used, which includes the same seven items of the original scale of *warmth*, by Fiske et al. (2002). Sample items include "I consider the applicant warm" and "I consider the applicant sincere". A 7-point Likert response scale was used (1 = *totally disagree*; 7 = *totally agree*). The internal consistency of this scale (Cronbach's alpha) was 0.895 which represents a high internal consistency, similar to the one obtained by Fernandes et al. (2022), 0.923.

Perceived competence. The Portuguese scale from Fernandes et al. (2022) was used, containing the same eight items from Fiske et al. (2002) to measure the perceived *competence*. Sample items include: "I consider the applicant competent" and "I consider the applicant intelligent". A 7-point Likert response scale was used (1 = *totally disagree*; 7 = *totally agree*). The internal consistency of this scale (Cronbach's alpha) was 0.906 which represents a high internal consistency, similar to the one obtained by Fernandes et al. (2022), 0.957.

Job suitability. It was adapted from the original scale from McElroy et al. (2014). The same five items were included to measure perceived *job suitability*. Sample items include: “I consider the applicant qualified for the position” and “I would hire this person for this position”. A 7-point Likert response scale was used (1 = *totally disagree*; 7 = *totally agree*). The internal consistency of this scale (Cronbach’s alpha) was 0.918 which represents a high internal consistency, similar to the one obtained by McElroy et al. (2014), 0.970.

Promotion recommendation. It was adapted from the original scale from Wayne et al. (1997). The same four items were included to measure perceived *promotion recommendation*. Some items include “It is likely that the applicant will be promoted to a higher-level position at her organization” and “It would be best for the organization if the applicant was promoted during the next five years”. A 7-point Likert response scale was used (1 = *totally disagree*; 7 = *totally agree*). The internal consistency of this scale (Cronbach’s alpha) was 0.788 which represents a high internal consistency, similar to the one obtained by Wayne et al. (1997), 0.870.

Other measures. To characterise the sample and control for possible biased answers, resulting from potential biographical similarities with the target of the study (Ashforth & Mael, 1989), the respondents were asked about their age, gender, education, people management experience and recruiting experience. They were also asked how they perceived their degree of similarity with the applicant. The age was coded in years. Dummy variables were used to code gender (0 = *female*, 1 = *male*) and education (0 = *less than higher education*; 1 = *higher education*). Experience in people management and recruiting experience were both coded as dummy variables (0 = *no*, 1 = *yes*). The degree of similarity with the applicant was measured through one item (“In your opinion, how similar is this candidate to you?”), which was adapted from the original measure used by Deprez-Sims and Morris (2010). A 5-point Likert response scale was used (1 = *very low similarity*; 7 = *very high similarity*). This measure was included because different studies have shown the mediation effect on hiring decisions of the perceived similarities between respondents and the applicant in evaluation, i.e., the more similar the respondent considers himself/herself to the applicant, the more favourable tend to be his/her evaluation of the candidate (Goldberg, 2005; Sears & Rowe, 2003; Turban & Jones, 1988).

Three different variables - *likelihood of agentic behaviours*, *social structure* and *emotional scales* - were integrated into the questionnaire and were not included in the hypotheses of this study, as they were collected for other purposes. Moreover, these measures will not be

considered in the following sections of this study as they presented low levels of reliability (see Appendix 4). Nevertheless, in section 4.4.3, a descriptive analysis of the emotional reactions of the respondents to the candidates was made.

3.5. Sample

This study targets Portuguese working adults for two main reasons. Firstly, because it aims to study the discrimination against women applicants in the Portuguese labour market, and therefore it is relevant to ask the opinion of Portuguese citizens, residing in Portugal and with work experience. A second reason for targeting working adults is because the generalisability of the results would be rather limited if one used a sample of university students, who are more likely to let their hiring judgments be influenced by gender biases (Clarke & Arnold, 2022).

The number and characteristics of the respondents, per experimental condition, are described in Tables 2 and 3. Overall, the questionnaire was completed by 523 Portuguese working adults, mainly men (55.5%) and with an average age of 32.46 years old (standard deviation of 10.1). The great majority of the respondents are highly qualified, as 84.5% of them have completed higher education degrees.

Almost half of the respondents have experience in People Management (45.9%), and more than one-third have Recruiting Experience (38.6%). Across all conditions, participants consider themselves slightly similar to the applicants (average of 2.21 on a scale of 1 to 5).

Experimental Condition	N	Gender		Age		Education	
		Female	Male	M	SD	< HE	HE
Condition A (Pregnant x Masculine-type position x Middle management)	94	35.10%	64.90%	31.49	9.03	18.10%	81.90%
Condition B (Pregnant x Masculine-type position x Upper management)	54	48.10%	51.90%	33.94	11.04	14.80%	85.20%
Condition C (Pregnant x Feminine-type position x Middle management)	62	51.60%	48.40%	33.34	11.63	11.30%	88.70%
Condition B (Pregnant x Feminine-type position x Upper management)	58	55.20%	44.80%	32.02	10.04	15.50%	84.50%
Condition E (Non-pregnant x Masculine-type position x Middle management)	66	43.90%	56.10%	33.00	10.49	19.70%	80.30%
Condition F (Non-pregnant x Masculine-type position x Upper management)	72	40.80%	59.20%	32.03	9.72	18.10%	81.90%
Condition G (Non-pregnant x Feminine-type position x Middle management)	52	42.30%	57.70%	33.63	9.82	17.30%	82.70%
Condition H (Non-pregnant x Feminine-type position x Upper management)	65	45.30%	54.70%	31.14	9.67	7.70%	92.30%
Overall Sample	523	44.50%	55.50%	32.46	10.10	15.50%	84.50%

Note. There are no sample differences between conditions (based on ANOVA test for scale variables and Chi-square for nominal variables), except for the variable of People Management Experience, in that the respondents of Condition A were less experienced than expected by randomization.

Table 2 - Sample characteristics

Experimental Condition	N	People Management Experience	Recruiting Experience	Perceived Similarity	
				M	SD
Condition A (Pregnant x Masculine-type position x Middle management)	94	35.10%	39.40%	2.19	1.01
Condition B (Pregnant x Masculine-type position x Upper management)	54	53.70%	46.30%	2.20	0.90
Condition C (Pregnant x Feminine-type position x Middle management)	62	54.80%	43.50%	1.84	0.79
Condition B (Pregnant x Feminine-type position x Upper management)	58	53.40%	37.90%	2.24	1.00
Condition E (Non-pregnant x Masculine-type position x Middle management)	66	37.90%	27.30%	2.29	0.84
Condition F (Non-pregnant x Masculine-type position x Upper management)	72	45.80%	38.90%	2.25	0.87
Condition G (Non-pregnant x Feminine-type position x Middle management)	52	50.00%	36.50%	2.25	0.84
Condition H (Non-pregnant x Feminine-type position x Upper management)	65	44.60%	40.00%	2.40	0.92
Overall Sample	523	45.90%	38.60%	2.21	0.91

Note. There are no sample differences between conditions (based on ANOVA test for scale variables and Chi-square for nominal variables), except for the variable of People Management Experience, in that the respondents of Condition A were less experienced than expected by randomization.

Table 3 - Sample characteristics

3.6. Manipulation checks

Manipulation checks were used to confirm if the independent variables were successfully manipulated and perceived by research participants. This way, respondents evaluated through a 7-point Likert response scale (1= *totally disagree*; 7 = *totally agree*) their level of agreement with several statements regarding the profile of the applicant (e.g., whether the presented applicant was male/female, working in IT/HR, being promoted to a position in Project Management/Board or pregnant/non-pregnant). The findings confirmed the adequate manipulations since the respondents understood the information presented in the fictitious profiles and correctly remembered the manipulations of the independent variables.

3.7. Data analysis

The main variables in each experimental condition were evaluated through descriptive statistics before the test of the hypotheses. To confirm if the sample characteristics were evenly distributed, Chi-square and ANOVA tests were conducted, revealing that the experimental manipulation was adequate.

4. Results

4.1. Scales validity

Before testing the hypotheses, several confirmatory factorial analyses were conducted to determine the adequacy and quality of the used measures. Scales' internal consistency was also determined through Cronbach's alpha. The results thus confirm the adequacy of the selected measures and are presented in Table 4.

Measure and Source	Original items	Loadings	α	Original Alpha
Perceived Warmth (Fernandes et al., 2022)	1. I consider this SMI tolerant	0.785	0.895	0.923
	2. I consider this SMI friendly	0.807		
	3. I consider this SMI warm	0.829		
	4. I consider this SMI well-intentioned	0.775		
	5. I consider this SMI good natured	0.830		
	6. I consider this SMI trust-worthy	0.700		
	7. I consider this SMI sincere	0.754		
Perceived Competence (Fernandes et al., 2022)	1. I consider this SMI competent	0.842	0.906	0.957
	2. I consider this SMI independent	0.684		
	3. I consider this SMI capable	0.819		
	4. I consider this SMI confident	0.758		
	5. I consider this SMI efficient	0.850		
	6. I consider this SMI competitive	0.631		
	7. I consider this SMI skilful	0.804		
	8. I consider this SMI intelligent	0.825		
Job Suitability (McElroy et al., 2014)	1. I would consider the applicant as qualified for the position	0.913	0.918	0.89 - 0.97
	2. I would like to interview this person for the position	0.732		
	3. This applicant is a good match for the position	0.916		
	4. I would not hire this person for this position (reverse coded)	0.898		
	5. This person has a good chance of making a 'short list' of candidates for this position	0.879		
Promotion Recommendation Wayne et al. (1997) (Perceived Leader's Promotability)	1. John will probably not be promoted to a higher-level position at his organization (reverse scored)	0.856	0.788	0.87
	2. It would be best for John's organization if he was not promoted from his current level during the next 5 years (reverse scored)	0.518		
	3. I believe that John has what it takes to be promoted to a higher-level position	0.896		
	4. If I had to select a successor for my position, it would be this employee	0.837		

Table 4 – Main research variables and reliability statistics

4.2. Descriptive and correlational analysis

The descriptive statistics for the dependent variables per each experimental condition can be seen in Table 5. For every dependent variable, the mean was higher than the mid-point scale, which may indicate that the provided information allowed very positive perceptions of the applicants and their employability.

Experimental Condition	N	Perceived Warmth		Perceived Competence		Job Suitability		Promotion Recommendation	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Condition A (Pregnant x Masculine-type position x Middle management)	94	4.84	0.78	5.61	0.86	5.70	1.01	5.22	0.94
Condition B (Pregnant x Masculine-type position x Upper management)	54	4.87	0.94	5.61	1.02	5.29	1.19	5.10	0.99
Condition C (Pregnant x Feminine-type position x Middle management)	62	5.00	0.75	5.63	0.74	5.62	0.85	5.23	0.89
Condition B (Pregnant x Feminine-type position x Upper management)	58	4.88	0.88	5.53	0.98	5.47	1.09	5.17	0.93
Condition E (Non-pregnant x Masculine-type position x Middle management)	66	4.91	0.72	5.80	0.68	5.84	0.62	5.52	0.71
Condition F (Non-pregnant x Masculine-type position x Upper management)	72	4.74	0.78	5.58	0.87	5.39	1.16	5.10	1.06
Condition G (Non-pregnant x Feminine-type position x Middle management)	52	5.07	0.93	5.70	0.92	5.72	1.05	5.36	0.99
Condition H (Non-pregnant x Feminine-type position x Upper management)	65	4.95	0.88	5.72	0.84	5.28	0.94	5.03	0.97
Overall Sample	523	4.90	0.83	5.64	0.86	5.55	1.01	5.21	0.95
Cronbach's alpha		$\alpha = 0.895$		$\alpha = 0.906$		$\alpha = 0.918$		$\alpha = 0.788$	

Table 5 - Mean and standard deviation of the dependent variables per condition

Table 6 summarizes the correlations between the respondents' demographics and the variables employed in this study.

As noted, there is a positive and significant correlation between the age of the respondents and their experience in people management ($r = 0.332$; $p < 0.01$) and with their recruiting experience ($r = 0.286$; $p < 0.01$), i.e., older respondents are more experienced in terms of recruitment and people management. Age is also negatively correlated with the evaluation of the applicant regarding perceived warmth ($r = -0.203$; $p < 0.01$), perceived competence ($r = -0.235$; $p < 0.01$), job suitability ($r = -0.152$; $p < 0.01$) and promotion recommendation ($r = -0.163$; $p < 0.01$), i.e., older respondents evaluate applicants more negatively regarding these criteria.

Regarding the gender of respondents, it is significantly and positively correlated with the experience in people management ($r = 0.120$; $p < 0.01$) and inversely associated with the level of education ($r = -0.161$; $p < 0.01$) and the perceived similarity with the candidate ($r = -0.203$; $p < 0.01$), i.e., male respondents have more people management experience, lower levels of education and perceive themselves as less similar to the candidate when compared to female respondents. Gender is also significantly and negatively correlated to the evaluation

of the applicant in terms of perceived warmth ($r = -0.098$; $p < 0.05$), i.e., male respondents perceive the candidate with less warmth.

There is no significant correlation between the education of respondents and other demographic characteristics. Despite that, education is significantly and negatively correlated with the evaluation of the applicant regarding perceived competence ($r = -0.136$; $p < 0.01$), job suitability ($r = -0.116$; $p < 0.01$) and promotion recommendation ($r = -0.143$; $p < 0.01$), i.e., respondents with higher education evaluate applicants more negatively regarding these criteria.

In terms of people management experience, it is significantly and positively correlated with recruiting experience ($r = 0.428$; $p < 0.01$) and negatively correlated with the candidate's application to a male-type position ($r = -0.087$; $p < 0.05$), i.e., respondents with more experience in people management also have more experience in recruiting and were less associated to the evaluation of candidates to a male-type position. People management experience is also significantly and inversely correlated with the evaluation of the applicant regarding perceived warmth ($r = -0.139$; $p < 0.01$), perceived competence ($r = -0.167$; $p < 0.01$), job suitability ($r = -0.152$; $p < 0.01$) and promotion recommendation ($r = -0.164$; $p < 0.01$), i.e., respondents with more experience in people management evaluate applicants more negatively regarding these criteria.

There are no other significant correlations between the recruiting experience of respondents and other demographic characteristics. However, recruiting experience is significantly and inversely correlated with the evaluation of the applicant regarding perceived warmth ($r = -0.215$; $p < 0.01$), perceived competence ($r = -0.208$; $p < 0.01$), job suitability ($r = -0.186$; $p < 0.01$) and promotion recommendation ($r = -0.238$; $p < 0.01$), i.e., respondents with more experience in recruiting evaluate applicants more negatively regarding these criteria.

The variable of perceived similarity is significantly and positively correlated with the evaluation of the candidate in terms of perceived warmth ($r = 0.099$; $p < 0.05$) and negatively associated with the candidate's pregnancy ($r = -0.103$; $p < 0.05$), i.e., participants perceive themselves as more similar to non-pregnant women and the more they perceive themselves as similar to the candidate, the warmer they consider the applicant.

One can also note that the candidate's pregnancy is significantly and negatively correlated with the candidate's application to an upper management position ($r = -0.119$; $p < 0.01$), i.e., pregnant candidates in this study were less associated with an upper management

position. There are no other significant correlations between the application to a male-type position and other candidates' attributes or criteria of evaluation.

Regarding the candidate's application to an upper management position, it is significantly and inversely correlated with the evaluation of the applicant regarding job suitability ($r = -0.167$; $p < 0.01$) and promotion recommendation ($r = -0.103$; $p < 0.05$), i.e., the candidates applying to an upper management position are more poorly evaluated regarding these criteria.

As noted, perceived warmth is significantly and positively correlated with the evaluation of the applicant regarding perceived competence ($r = 0.692$; $p < 0.01$), job suitability ($r = 0.413$; $p < 0.01$) and promotion recommendation ($r = 0.438$; $p < 0.01$), i.e., candidates who are perceived with more warmth are evaluated more positively regarding these criteria. Perceived competence is significantly and positively correlated with the evaluation of the applicant regarding job suitability ($r = 0.592$; $p < 0.01$) and promotion recommendation ($r = 0.601$; $p < 0.01$), i.e., candidates who are perceived as more competent are evaluated more positively regarding these criteria. Lastly, job suitability is significantly and positively correlated with the evaluation of the applicant regarding promotion recommendation ($r = 0.806$; $p < 0.01$), i.e., candidates who are perceived as more suitable for the position are more recommended for a promotion.

Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<i>Respondents' demographics</i>															
1. Age	32.46	10.10		0.008	-0.037	0.332**	0.286**	-0.011	-0.002	0.006	-0.032	-0.203**	-0.235**	-0.152**	-0.163**
2. Gender	-	-			-0.161**	0.120**	0.000	-0.203**	-0.028	0.077	-0.046	-0.098*	-0.016	-0.081	-0.047
3. Education	-	-				-0.051	0.025	0.062	0.005	-0.071	0.038	-0.067	-0.136**	-0.116**	-0.143**
4. People Management Experience	-	-					0.428**	0.036	0.031	-0.087*	0.059	-0.139**	-0.167**	-0.152**	-0.164**
5. Recruiting Experience	-	-						0.07	0.059	-0.019	0.038	-0.215**	-0.208**	-0.186**	-0.238**
6. Perceived Similarity of the Candidate	2.21	0.91							-0.103*	0.029	0.068	0.099*	0.077	0.019	0.066
<i>Candidate's attributes</i>															
7. Pregnancy	-	-								0.011	-0.119**	0.0004	-0.054	0.006	-0.043
8. Horizontal Segregation	-	-									-0.078	-0.078	-0.003	0.045	0.033
9. Vertical Segregation	-	-										-0.056	-0.023	-0.167**	-0.103*
<i>Criterion</i>															
10. Perceived Warmth	4.9	0.83										(0.895)	0.692**	0.413**	0.438**
11. Perceived Competence	5.64	0.86											(0.906)	0.592**	0.601**
12. Job Suitability	5.55	1.01												(0.918)	0.806**
13. Promotion Recommendation	5.21	0.95													(0.788)

Notes. Two-tailed Spearman Correlations. Significant at: * $p < .05$. ** $p < .01$. $n = 523$. Cronbach's alpha estimates in parentheses, along the main diagonal.

Dummy coded variables: Gender (0 = female; 1 = male); Education (0 = less than higher education; 1 = higher education); People Management Experience (0 = no; 1 = yes); Recruiting Experience (0 = no; 1 = yes); Pregnancy (0 = no; 1 = yes); Horizontal Segregation (0 = feminine-type position; 1 = male-type position); Vertical Segregation (0 = application to middle management; 1 = application to upper management)

Table 6 – Descriptive statistics and correlations between the main research variables

4.3. Test of hypotheses

To test the hypotheses, the demographic variables of the participants (i.e., age, gender, education, people management experience, recruiting experience and the perceived similarity of the candidate) were included as covariates. Multivariate analyses of covariance (MANCOVA) were performed to detect mean differences across the eight experimental conditions for each dependent variable: (a) perceived warmth, (b) perceived competence, (c) job suitability and (d) promotion recommendation. Tables 7 and 8 present a summary of these results.

Source/dependent variable	Perceived Warmth						Perceived Competence					
	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Partial η^2</i>	Power	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Partial η^2</i>	Power
<i>Corrected Model</i>	35.717	13	2.747	4.361***	0.10	1.000	44.388	13	3.414	5.060***	0.12	1.000
<i>Intercept</i>	557.551	1	557.551	884.962***	0.64	1.000	729.453	1	729.453	1081.053***	0.68	1.000
Age	4.352	1	4.352	6.907**	0.01	0.746	6.671	1	6.671	9.886**	0.02	0.881
Gender	2.928	1	2.928	4.647*	0.01	0.576	0.003	1	0.003	0.005	0.00	0.051
Education	3.880	1	3.88	6.158*	0.01	0.697	7.370	1	7.370	10.923**	0.02	0.910
People Management Experience	0.522	1	0.522	0.828	0.00	0.149	2.140	1	2.140	3.171	0.01	0.428
Recruiting Experience	6.425	1	6.425	10.197***	0.02	0.890	6.082	1	6.082	9.013**	0.02	0.850
Perceived Similarity of the Candidate	3.334	1	3.334	5.292*	0.01	0.632	5.238	1	5.238	7.763**	0.02	0.794
Pregnancy (A)	0.021	1	0.021	0.033	0.00	0.054	0.371	1	0.371	0.550	0.00	0.115
Horizontal Segregation (B)	2.575	1	2.575	4.087*	0.01	0.523	0.134	1	0.134	0.199	0.00	0.073
Vertical Segregation (C)	1.279	1	1.279	2.031	0.00	0.296	0.617	1	0.617	0.914	0.00	0.159
A x B	0.427	1	0.427	0.678	0.00	0.130	0.062	1	0.062	0.092	0.00	0.061
A x C	0.152	1	0.152	0.241	0.00	0.078	0.069	1	0.069	0.102	0.00	0.062
B x C	0.569	1	0.569	0.903	0.00	0.158	0.084	1	0.084	0.124	0.00	0.064
A x B x C	0.509	1	0.509	0.809	0.00	0.146	1.533	1	1.533	2.272	0.00	0.325

Notes. F ratios are Wil's approximation of Fs. MANCOVA = multiple analysis of covariance. Significat at: *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Dummy coded variables: Gender (0 = female; 1 = male); Education (0 = less than higher education; 1 = higher education); People Management Experience (0 = no; 1 = yes); Recruiting Experience (0 = no; 1 = yes); Pregnancy (0 = no; 1 = yes); Horizontal Segregation (0 = feminine-type position; 1 = male-type position); Vertical Segregation (0 = application to middle management; 1 = application to upper management)

Table 7 - Multivariate analysis of covariance (MANCOVA) after incorporating the demographic variables of the participants as covariates

Source/dependent variable	Job Suitability						Promotion Recommendation					
	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Partial η^2</i>	Power	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Partial η^2</i>	Power
<i>Corrected Model</i>	56.798	13	4.369	4.678***	0.11	1.000	55.965	13	4.305	5.307***	0.12	1.000
<i>Intercept</i>	703.681	1	703.681	753.399***	0.60	1.000	610.488	1	610.488	752.620***	0.60	1.000
Age	1.840	1	1.840	1.970	0.00	0.288	1.455	1	1.455	1.793	0.00	0.267
Gender	1.511	1	1.511	1.618	0.00	0.246	0.295	1	0.295	0.363	0.00	0.092
Education	8.869	1	8.869	9.495**	0.02	0.868	10.179	1	10.179	12.549***	0.02	0.942
People Management Experience	0.665	1	0.665	0.712	0.00	0.134	0.759	1	0.759	0.935	0.00	0.162
Recruiting Experience	11.708	1	11.708	12.535***	0.02	0.942	15.483	1	15.483	19.088***	0.04	0.992
Perceived Similarity of the Candidate	2.323	1	2.323	2.487	0.01	0.350	5.210	1	5.210	6.423*	0.01	0.716
Pregnancy (A)	0.000	1	0.000	0.000	0.00	0.050	0.056	1	0.056	0.069	0.00	0.058
Horizontal Segregation (B)	0.001	1	0.001	0.001	0.00	0.050	0.000	1	0.000	0.000	0.00	0.050
Vertical Segregation (C)	15.196	1	15.196	16.270***	0.03	0.981	6.097	1	6.097	7.517**	0.02	0.781
A x B	0.468	1	0.468	0.501	0.00	0.109	0.550	1	0.550	0.678	0.00	0.130
A x C	0.420	1	0.420	0.449	0.00	0.103	1.666	1	1.666	2.054	0.00	0.299
B x C	0.162	1	0.162	0.173	0.00	0.070	0.005	1	0.005	0.006	0.00	0.051
A x B x C	0.098	1	0.098	0.105	0.00	0.062	0.219	1	0.219	0.270	0.00	0.081

Notes. F ratios are Wil's approximation of Fs. MANCOVA = multiple analysis of covariance. Significat at: *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Dummy coded variables: Gender (0 = female; 1 = male); Education (0 = less than higher education; 1 = higher education); People Management Experience (0 = no; 1 = yes); Recruiting Experience (0 = no; 1 = yes); Pregnancy (0 = no; 1 = yes); Horizontal Segregation (0 = feminine-type position; 1 = male-type position); Vertical Segregation (0 = application to middle management; 1 = application to upper management)

Table 8 - Multivariate analysis of covariance (MANCOVA) after incorporating the demographic variables of the participants as covariates

4.3.1 Effects of pregnancy

Hypothesis 1 predicted that women's pregnancy would be (a) positively associated with candidates' perceived warmth, but (b) negatively associated with their perceived competence, whereas *Hypothesis 2* predicted that women's pregnancy would be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability and (b) promotion recommendation. However, when independent variables were included in the model, the results do not support these hypotheses. As shown in Tables 7 and 8, pregnancy is not a predictor of any of the dependent variables, as the observed average differences for the dependent variables according to pregnancy were not statistically significant ($F = 0.033; p = 0.857; F = 0.550; p = 0.459; F = 0.0003; p = 0.986; F = 0.069; p = 0.792$, respectively), thus contradicting the predictions. Hence, H1 and H2 are not supported, which means that pregnant women applicants were not discriminated against by the sample.

4.3.2 Effects of pregnancy x horizontal segregation

Hypothesis 3 predicted that the pregnancy of women applying to a masculine-type position would be (a) positively associated with their perceived warmth, but (b) negatively associated with candidates' perceived competence, whereas *Hypothesis 4* predicted that the pregnancy of women applying to a masculine-type position would be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability, and (b) promotion recommendation. However, the results do not support these hypotheses. As shown in Tables 7 and 8, none statistically significant interaction of the independent variables with the dependent variables was found ($F = 0.678; p = 0.411; F = 0.092; p = 0.762; F = 0.501; p = 0.479; F = 0.678; p = 0.411$, respectively). Thus, hypotheses H3 and H4 are not supported.

4.3.3 Effects of pregnancy x vertical segregation

Hypothesis 5 predicted that the pregnancy of women applying to an upper management position would be (a) positively associated with their perceived warmth, but (b) negatively associated with candidates' perceived competence, whereas *Hypothesis 6* predicted that the pregnancy of women applying to an upper management position would be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability, and (b) promotion recommendation. However, the results shown in Tables 7 and 8 do not support these hypotheses, as the interaction of the independent variables presents a non-statistically significant effect for the

dependent variables ($F = 0.241; p = 0.624; F = 0.102; p = 0.724; F = 0.449; p = 0.503; F = 2.054; p = 0.152$, respectively). Therefore, hypotheses H5 and H6 are not supported.

4.3.4 Effects of pregnancy x horizontal segregation x vertical segregation

Hypothesis 7 predicted that pregnant women applying to an upper management position in a masculine-type domain would score the (a) highest in warmth, and (b) the lowest in competence, whereas *Hypothesis 8* predicted that pregnant women applying to an upper management position in a masculine-type domain would score the lowest in (a) job suitability, and (b) promotion recommendation. As shown in Tables 7 and 8, the interaction of the independent variables presents a non-statistically significant effect for the dependent variables, which do not support these hypotheses ($F = 0.809; p = 0.369; F = 2.272; p = 0.132; F = 0.105; p = 0.746; F = 0.270; p = 0.604$, respectively). Hence, hypotheses H7 and H8 are not supported.

4.4. Other analysis

4.4.1 Other significant tests

Even though the observed average differences for the dependent variables were not statistically different and the hypotheses of this study were not supported (as explained before, in section 4.3.), there were other significant results detected through the multivariate analysis of covariance (MANCOVA), that are worth of noting. These results reflect the impact of respondents' demographics.

Respondents' demographics, entered as covariates in this analysis, helped explain the perceptions about the applicants. As shown in Table 7, the perceived warmth and competence of the candidates differed according to the age of the respondents ($F = 6.907; p < 0.01; F = 9.886; p < 0.01$, respectively). This means that the older respondents were less lenient in appraising the candidates, despite their pregnancy status, present and future position. The gender of respondents had a statistically significant effect for perceived warmth ($F = 4.647; p < 0.05$), i.e., female respondents were more tolerant in their evaluations of the candidates, regardless of their pregnancy status, current and prospective position. Results (Table 7 and 8) also show that the perceived warmth and competence, job suitability and promotion recommendation differed according to the education of respondents ($F = 6.158; p < 0.05; F = 10.923; p < 0.01; F = 9.495; p < 0.01; F = 12.549; p < 0.001$, respectively). Thus, respondents with higher education were less lenient in assessing the candidates,

regardless of their pregnancy status, gender-type and hierarchical position of the job vacancy they were applying to. The dependent variables also differed according to the recruiting experience of the respondents ($F = 10.197; p < 0.001$; $F = 9.013; p < 0.01$; $F = 12.535; p < 0.001$; $F = 19.088; p < 0.001$, respectively), which means that respondents with more recruiting experience were stricter in their evaluations of the candidates, irrespectively of their pregnancy status, present and prospective position. Lastly, the perceived similarity of the candidate had a statistically significant effect for perceived warmth, perceived competence, and promotion recommendation ($F = 5.292; p < 0.05$; $F = 7.763; p < 0.01$; $F = 6.423; p < 0.05$, respectively), i.e., respondents who perceive themselves as more similar to the candidate were less lenient in their appraisals of the candidates, despite their expectant status, gender-type and hierarchical level of the position they were applying to.

In addition, results (Tables 7 and 8) show a significant effect of Horizontal and Vertical Segregation. The observed average differences for perceived warmth according to the independent variable Horizontal Segregation were statistically significant ($F = 4.087; p < 0.05$). A descriptive analysis of the average means of the dependent variables per experimental condition (see table 5) indicates that applicants to a feminine-type position scored higher in perceived warmth than applicants to a masculine-type position, regardless of their pregnancy status and the hierarchical position of the job vacancy. Statistically significant average differences were also observed for job suitability and promotion recommendation, according to the independent variable Vertical Segregation ($F = 16.270; p < 0.001$; $F = 7.157; p < 0.01$, respectively). A descriptive analysis of the average means of the dependent variables per experimental condition (see table 5) indicates that applicants to middle management positions received better evaluations in terms of job suitability and promotion recommendation than applicants to upper management positions, regardless of their pregnancy status and gender-type of the position they were applying for.

4.4.2 Qualitative evaluation of the applicants

The comments of the respondents to each experimental condition of this study are summarized in Appendix 5. From a thorough examination of the comments, one can confirm that the provided information allowed respondents to form a very positive image of the applicants in every experimental condition, with small differences of opinion. Each applicant is perceived as competent, hard-working, responsible, willing to learn and improve throughout her career. The applicant is also perceived as qualified and experienced, with a

good curriculum that reveals a complete academic and professional path, and generally as well suited for the position. Therefore, it is possible to understand the high values of the average means for the dependent variables, all of them evaluated on a scale of 1 to 7: perceived warmth ($M = 4.90$, $SD = 0.83$), perceived competence ($M = 5.64$, $SD = 0.86$), job suitability ($M = 5.55$, $SD = 1.01$) and promotion recommendation ($M = 5.21$, $SD = 0.95$).

Considering the comments of the respondents and their associations with the hypotheses of this study, one can see that few comments were made regarding the ***pregnancy effect***, embodied in ***Hypotheses 1 and 2***. However, there are a few comments that refer to pregnancy as a possible constraint for the applicant, such as “*I don’t believe that she will be capable of taking such responsibility due to the unborn child and her future role as a mother*”, “*In spite of the high experience of the applicant, the fact that she is six-months pregnant will considerably affect the decision*”, “*Joana can apply to the position after giving birth*”, “*Joana shows willingness and commitment despite her situation*”. Other comments refer that the high qualifications and experience of the candidate can compensate for her pregnancy. For example, “*In spite of her pregnancy, betting on Joana in the long-term would add value to the company, due not only to the positions she has held but also to the trust and experience of someone who works in the company since 2016*”.

Regarding ***Hypotheses 3 and 4 (effect of interaction between pregnancy and horizontal segregation)***, relevant comments were not found according to the pregnancy status and gender-type of the position.

Concerning ***Hypotheses 5 and 6 (effect of interaction between pregnancy and vertical segregation)***, two relevant comments were found: “*Pregnancy might affect the applicant’s performance as Project Manager if a beneficial agreement is not aligned with the Administration*” and “*From the employer’s perspective, it is important to think if the vacancy that opened for the Board is for an urgent or crucial work because as Joana is six-months pregnant, within a short period she will not be available to work*”.

Regarding ***Hypotheses 7 and 8 (effect of interaction between pregnancy, horizontal segregation, and vertical segregation)***, relevant comments were not found according to the pregnancy status, the gender-type of the position and its hierarchical level.

4.4.3 Analysis of emotional scales

One-way ANOVA tests (Analysis of Variance) were conducted to determine if means’ differences for pregnant and non-pregnant women regarding emotional scales were

statistically significant. These differences were statistically significant for three emotions – pity, envy, and jealousy.

A descriptive analysis of the average means of the emotional scales per experimental condition (see table 12, Appendix 5) indicates that pregnant women elicit more jealousy and pity, but less envy than non-pregnant women.

5. Discussion

This study aimed to examine how Portuguese professionals perceive other professionals, notably pregnant vs. non-pregnant women, in terms of (a) warmth, (b) competence, (c) job suitability, and (d) chances of promotability. It also studied how these perceptions varied with horizontal segregation (gender-type of the position: male vs. female) and vertical segregation (application to middle vs. upper management).

In sum, this study addresses the following research questions:

- (1) Are pregnant women discriminated (i.e., seen as less competent and equally/more warm) vis-à-vis other equally qualified but non-pregnant candidates?
- (2) Is this discrimination worsened for applications to a masculine-type position?
- (3) Is this discrimination accentuated for applications to an upper management position?

By following a quantitative methodology and an experimental design (Saunders et al., 2009), eight main hypotheses were tested, and Table 9 summarizes the main results.

Hypothesis	Description	Result
H1	Women's pregnancy will be (a) positively associated with candidates' perceived warmth, but (b) negatively associated with their perceived competence.	Not supported
H2	Women's pregnancy will be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability, and (b) promotion recommendation.	Not supported
H3	The pregnancy of women applying to a masculine-type position will be (a) positively associated with their perceived warmth, but (b) negatively associated with candidates' perceived competence.	Not supported
H4	The pregnancy of women applying to a masculine-type position will be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability, and (b) promotion recommendation.	Not supported
H5	The pregnancy of women applying to an upper management position will be (a) positively associated with their perceived warmth, but (b) negatively associated with candidates' perceived competence.	Not supported
H6	The pregnancy of women applying to an upper management position will be negatively associated with candidates' perceived (a) job suitability, and (b) promotion recommendation.	Not supported

Hypothesis	Description	Result
H7	Pregnant women applying to an upper management position in a masculine-type domain will score the (a) highest in warmth, and (b) the lowest in competence.	Not supported
H8	Pregnant women applying to an upper management position in a masculine-type domain will score the lowest in (a) job suitability, and (b) promotion recommendation.	Not supported

Table 9 - Overall results from the hypotheses' test

As shown in Table 9, the results do not support the hypotheses. Overall, the findings of this study show that there was no discrimination based on the pregnancy of the applicant, surprisingly contradicting previous research on hiring discrimination against pregnant women (Bragger et al., 2002; Cunningham & Macan, 2007; Masser et al., 2007; Morgan et al., 2013).

There are, at least, two possible explanations for the absence of hiring discrimination in this study. Firstly, the information provided about the applicant, both in the short memo and the curriculum, was somehow counterstereotypic. In line with previous studies, providing this type of information reduces the discrimination toward pregnant applicants (Morgan et al., 2013), who benefit even more than non-pregnant applicants when this information concerns their competence (Walker & Morgan, 2019). This explanation is corroborated by one of the few respondent's comments regarding pregnant applicants: *"In spite of her pregnancy, betting on Joana in the long-term would add value to the company, due not only to the positions she has held but also to the trust and experience of someone who works in the company since 2016"*. According to respondents' comments (Appendix 5), the high competence of the applicant was justified by (i) a background in a prestigious university, which positively influences the employability of candidates (Drydakis, 2015), (ii) a professional experience of ten years, six of them in the company where the job position opened, and (iii) continuous learning and extracurricular experiences.

Another possible explanation draws upon the shifting standards model of stereotypes, according to which subjective scales of evaluation, namely the Likert-type response scale, may prompt more similar evaluations of target groups than objective measures since trait evaluations are more likely to be made within rather than between the category (Kobrynowicz & Biernat, 1997; Masser et al., 2007). Therefore, employing such subjective scales coupled with a between-subjects design might have "masked" different evaluations according to the pregnancy status of the applicant.

The contributions of this study are fivefold. First, pregnancy alone was insufficient to make women applicants receive worse evaluations (Hypotheses 1 and 2), as they were considered as warm, competent, suitable for the position and recommended for promotion as non-pregnant women. This is consistent with the study of Walker and Morgan (2019), in which the expectant status did not influence how recruiters treated women applicants. However, one must note that in that field experiment women professionals were applying to entry-level jobs and interacting with recruiters at a career fair, who likely received training on diversity practices and therefore made less biased evaluations of the applicants (Clarke & Arnold, 2022). In the present study, respondents who had people management and recruiting experience assessed every applicant more negatively in every criterion, which may indicate that they also treated applicants in an unbiased but less favourable way.

Second, the employability of the applicant was not significantly influenced when her pregnancy was combined with the application to a masculine-type position (Hypotheses 3 and 4), which is in line with the results of previous studies (Bragger et al., 2002; Masser et al., 2007). One possible explanation might be that women applicants received such high evaluations that they were considered extremely suitable for both masculine and feminine-type positions, regardless of their expectant status. However, in the present study applicants to a masculine-type position were discriminated against in terms of perceived warmth when compared to applicants to a feminine-type position, who received better evaluations regarding this criterion. This result is in line with previous studies on horizontal segregation during the recruitment process (He & Kang, 2021; Heilman et al., 2004).

Third, pregnant women applying to upper management positions were not significantly discriminated against in terms of perceptions of employability (Hypotheses 5 and 6), which contradicts the few previous studies that examined the vertical segregation of pregnant women (Corse, 1990). Alike the results regarding the interaction between pregnancy and horizontal segregation, the heightened evaluations received by women applicants in the current study might demonstrate that they were considered extremely suitable for both middle and upper management positions, regardless of their expectant status. In fact, even though most respondents did not consider the interaction between these two independent variables, the ones that did, gave more importance to pregnancy as an impediment than to the hierarchical position the pregnant woman was applying for. However, pregnant and non-pregnant women applying to upper management positions were more poorly evaluated in terms of job suitability and promotion recommendation, which is in line with previous

studies regarding the vertical segregation of women professionals (Eagly & Karau, 2002). A possible explanation may be drawn from the comments of some respondents, who considered that applicants to the Board (upper management position) needed complementary training in Management and Finance to succeed in an administrative position.

Fourth, pregnant applicants to an upper management position in a masculine domain did not receive significantly lower evaluations than applicants in a female domain and/or applying to a middle management position (Hypotheses 7 and 8), which contradicts the suggestions of previous studies (Masser & Abrams, 2004). However, non-pregnant candidates received comments such as *“Despite being qualified for the Board position, Joana’s application might be pointless considering the current business context, in which this is a position typically performed by the male gender”* and *“Qualified applicant. However, performs functions that are not framed within the range of female professions, and thus would not be successful representing the Board of an Information Technology company since most workers should be men”*. Both these comments illustrate that some Portuguese professionals are not receptive to female professionals succeeding in male domains and in leadership roles.

Finally, it is worth noting that the perceived similarity of the respondents with the candidate helped explain their evaluations in all criteria excluding job suitability, also positively influencing how warm they considered the applicant. These findings are consistent with previous research showing that the perceived similarity of the applicant affects the evaluations, and thereafter, the chances of employment (Goldberg, 2005; Graves & Powell, 1988; Sears & Rowe, 2003; Turban & Jones, 1988).

5.1. Theoretical implications

The present study contributes to the existing body of knowledge on hiring discrimination against pregnant women by highlighting that when pregnant women are also highly qualified and experienced, that information combined decreases the chances of hiring discrimination. The present study bridges different research fields - pregnancy discrimination, horizontal and vertical segregation – which have barely been studied simultaneously, as most previous studies have only linked two of these fields. Therefore, this study adds to the literature empirical evidence on the outcomes of multiple social categorizations, specifically on occupational segregation of pregnant applicants. The results are surprising since they do not validate the theoretical predictions of the Stereotype Content

Model (Cuddy et al., 2004; Fiske et al., 2002; Masser et al., 2007), as the empirical tests did not uncover significant differences in terms of warmth and competence of the two supposedly ambivalent target groups, pregnant and non-pregnant applicants. However, and contrarily to most previous studies that examined the discrimination against mothers (to be) in the workplace, our study targets working adults (i.e., those who make hiring decisions) instead of university students (Bragger et al., 2002; Cuddy et al., 2004; Halpert & Burg, 1997; Heilman & Okimoto, 2008; Masser et al., 2007; Ridgeway & Correll, 2004). This approach not only increases the generalisability of our results (Clarke & Arnold, 2022) as provides reliable insights into the views about highly qualified female professionals in the Portuguese labour market.

In addition, this study addresses a recent call from Arena et al. (2022) to examine whether the maternity bias is similar across different industries - namely in female or male-dominated domains – and across different career stages. Even though the maternity bias was not significant, this research highlights that Portuguese working adults are more demanding when evaluating female applicants not only to male-dominated industries but also to upper management positions, regardless of their pregnancy status.

Finally, this research offers a methodological contribution, because it employs a multivariate analysis of covariance (MANCOVA), setting it apart from other similar studies examining hiring discrimination, that typically employ an analysis of variance (ANOVA), an analysis of covariance (ANCOVA) or a multivariate analysis of variance (MANOVA) (e.g., (Bragger et al., 2002; Cuddy et al., 2004; Masser et al., 2007; Walker & Morgan, 2019), discharging the importance of respondents' demographics. Consistent with previous findings in hiring discrimination (e.g., Pinto & He, 2019), including for the Portuguese labour market (Pinto & Pereira, 2019), recruiters' characteristics are significant in explaining their perceptions of the candidate.

5.2. Practical implications

A strength of the present research is that it adds empirical knowledge on the perceptions of employability of pregnant applicants. The findings have practical implications to different stakeholders, including women applicants, universities, and employers.

For women applicants, the present study highlights the importance of planning their careers and investing in higher education and complementary training, as ways to improve

their employability and make them ‘equivalent’ to other equally qualified non-pregnant applicants, once they decide to be mothers.

To universities, the findings corroborate their efforts to provide quality training that allows students to develop the hard skills currently demanded by the labour market, while also providing complementary courses for different career stages. This, combined with a prestigious image of the university among employers, will improve the perceptions of employability of their students, information that can be in turn used to promote their courses.

Finally, the findings have practical implications for employers. Despite this study did not find support for pregnancy discrimination, they showed that there is still room for progress not only regarding horizontal and vertical segregation of women applicants but also regarding the considerable influence of recruiters’ personal characteristics on hiring decisions. The findings of the present study also underline the importance of training employees who make hiring decisions, in order to ensure equal treatment of the company’s future workers from the very beginning of their journey.

5.3. Limitations and suggestions for future research

Concerning limitations, this study uses an experimental design, which may raise questions regarding its external validity, i.e., whether the scenarios used are somewhat artificial and distant from the real recruitment decisions taken in the labour market. In addition, the results of this study represent a specific internal recruitment scenario (i.e., the candidates were already working for the company, and considered for internal promotion), so are not immediately transferable to other recruiting situations. Therefore, to further investigate pregnancy and hiring discrimination, future studies can create different situations through the manipulation of other variables (e.g., use other gender-typed positions, consider a specific hierarchical level of women’s careers, focus on different moments of the recruitment process, and use curricula from less-skilled professionals).

Another methodological limitation refers to the use of a between-subjects design, which did not permit comparisons between pregnant and non-pregnant applicants for the same respondent, which can decrease the chances of discrimination (Kobrynowicz & Biernat, 1997). Thus, and also following the suggestion of Masser et al. (2007), future research should focus on objective measurement scales while also attempting to validate the Stereotype Content Model for the individual evaluation of pregnant women.

Furthermore, one can conclude that there was no significant discrimination against pregnant applicants, but the justifications for these results remain unknown. Therefore, future studies may replicate this one without providing any kind of counterstereotypic information about the applicants, and further compare its results to evaluate whether this was the main reason why no significant evidence of pregnancy discrimination was found in the present research. In addition, the use of a qualitative methodology may also offer valuable insights and plausible explanations regarding hiring discrimination and occupational segregation of pregnant applicants.

Finally, as the results of this study relied on a sample of Portuguese working adults, they are not generalizable to other cultural and social contexts. Thus, future studies may also replicate this one in other labour markets with different social policies to understand if that influences the perceived discrimination against pregnant women.

6. Conclusion

This study has drawn upon the Stereotype Content Model (Fiske et al., 2002) and the literature on hiring discrimination against pregnant women to examine how Portuguese professionals perceive other professionals, notably pregnant vs. non-pregnant women, in terms of warmth, competence, job suitability, and chances of promotability. It also studied how these perceptions vary with horizontal segregation (i.e., when pregnant and non-pregnant women apply to male vs. female jobs) and vertical segregation (i.e., when pregnant and non-pregnant women apply to middle vs. upper management).

A growing body of literature shows that there is clear discrimination against mothers (to be) in different moments of the recruitment process, namely résumé screening and interviews. Contrary to expectations, the results of this study show no significant discrimination based on the pregnancy of the applicant, even when she is applying to a male-type position and/or an upper management position. However, both pregnant and non-pregnant applicants were subjected to horizontal segregation, as applicants to a feminine-type position were perceived as warmer than applicants to a masculine-type position. In addition, both groups were also vulnerable to vertical segregation since applicants to a middle management position were considered more suitable for that position and recommended for promotion than they were to the upper management echelon.

The findings of the present study have theoretical and practical implications. This study adds to the literature on occupational segregation of pregnant applicants by providing reliable insights into the Portuguese labour market and giving voice to those who are making real-world hiring decisions. It also discloses how the personal characteristics of working professionals and recruiters still play a significant role in explaining their evaluations and perceptions of the candidate. Therefore, employers should prioritize the training of their teams regarding diversity and equal treatment of candidates during the recruitment process. To improve the perceptions of employability of their students, universities should continue to focus their efforts on providing quality education and training, including the promotion of their reputation among employers. Finally, professional women in different stages of their careers can have some peace of mind if someday they decide to be mothers and do not wish to put their careers behind. They should invest in higher education and continuous learning, to increase their perceived employability in the labour market, so that employers believe that

becoming a mother does not prevent them from “adding value to the company in the long-term”.

References

- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3).
- Arena, D. F., Volpone, S. D., & Jones, K. P. (2022). (Overcoming) maternity bias in the workplace: A systematic review. *Journal of Management*, 1–33. <https://doi.org/10.1177/01492063221086243>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4278999>
- Becker, S. O., Fernandes, A., & Weichselbaumer, D. (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, 59, 139–152. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.009>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Bragger, J. D. N., Kutcher, E., Morgan, J., & Firth, P. (2002). The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants. *Sex Roles*, 46(7–8), 215–226. <https://doi.org/10.1023/A:1019967231059>
- Bridges, J. S., Etaugh, C., Wyman, S., Limone, G., Purcell, T., & Downes, K. (1995). College students' perceptions of mothers: Effects of maternal employment-childrearing pattern and motive for employment. *Sex Roles*, 32(11), 735–751.
- Brown, T. J., Ferrara, K., & Schley, N. (2002). The relationship of pregnancy status to job satisfaction: An exploratory analysis. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 63–72.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Charles, M. (2003). Deciphering sex segregation: Vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets. *Acta Sociologica*, 46(4), 267–287. <https://doi.org/10.1177/0001699303464001>
- Clarke, H. M., & Arnold, K. A. (2022). Are undergraduate students good proxies for HRM professionals? A comparison of responses in a hiring decision study. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(2), 221–239. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2021-0091>
- Código do Trabalho. (2009). *Legislação Consolidada - Lei n.º 7/2009 - Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12 | DRE*. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Corse, S. J. (1990). Pregnant managers and their subordinates: The effects of gender expectations on hierarchical relationships. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 26(1), 25–47. <https://doi.org/10.1177/002188639002600104>
- Council of the European Union. (2000). *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- Couto, N. (2021). *A empregabilidade percebida dos profissionais de gestão: Como a situação profissional, a idade e a formação complementar influenciam as perceções de confiabilidade, competência, motivação, empregabilidade e sucesso profissional dos candidatos* [Unpublished master's thesis]. School of Economics and Management of the University of Porto.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60(4), 701–718.

- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map. *Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 61–149. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Kwan, V. S. Y., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., Bond, M. H., Croizet, J. C., Ellemers, N., Sleeboos, E., Htun, T. T., Kim, H. J., Maio, G., Perry, J., Petkova, K., Todorov, V., Rodríguez-Bailón, R., Morales, E., Moya, M., ... Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology*, 48(1), 1–33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Beninger, A. (2011). The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 73–98. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.004>
- Cunningham, J., & Macan, T. (2007). Effects of applicant pregnancy on hiring decisions and interview ratings. *Sex Roles*, 57(7–8), 497–508. <https://doi.org/10.1007/S11199-007-9279-0/TABLES/2>
- Deprez-Sims, A.-S., & Morris, S. B. (2010). Accents in the workplace: Their effects during a job interview. *International Journal of Psychology*, 6, 417–426. <https://doi.org/10.1080/00207594.2010.499950>
- Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. (2020). *Principais resultados do RAIDES 20 – Diplomados 2019/2020*. [https://www.dgeec.mec.pt/np4/EstatDiplomados/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=132&fileName=DGEEC_DSEE_DEES_2021_DestaqueRAIDES20_Di.pdf](https://www.dgeec.mec.pt/np4/EstatDiplomados/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=132&fileName=DGEEC_DSEE_DEES_2021_DestaqueRAIDES20_Di.pdf)
- Drydakis, N. (2015). Economics applicants in the UK labour market: University reputation and employment outcomes. *International Journal of Manpower*, 36(3), 296–333. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2014-0061>
- 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>
- England, P., Bearak, J., Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2016). Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological Review*, 81(6), 1161–1189. <https://doi.org/10.1177/0003122416673598>
- Etaugh, C., & Nekolny, K. (1990). Effects of employment status and marital status on perceptions of mothers. *Sex Roles*, 23(5), 273–280.
- European Institute for Gender Equality. (n.d.-a). *Horizontal segregation*. Retrieved April 18, 2022, from <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1247>
- European Institute for Gender Equality. (n.d.-b). *Vertical segregation*. Retrieved April 18, 2022, from <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1423>
- European Institute for Gender Equality. (2021a). *Indicator: Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality*. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compex/bar/year:2021-B2/geo:PT/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:EXEC/NACE:TOT
- European Institute for Gender Equality. (2021b). *Indicator: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality*. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/year:2021-

- European Union. (2010). *Charter of Fundamental Rights of the European Union* (Vol. 53).
- Eurostat. (2022). *Inactive population due to caring responsibilities by sex*. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Fernandes, T., Nettleship, H., & Pinto, L. H. (2022). Judging a book by its cover? The role of unconventional appearance on social media influencers effectiveness. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 66, 102917. <https://doi.org/10.1016/J.JRETCONSER.2022.102917>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E., & Deaux, K. (2004). Mothers and fathers in the workplace: How gender and parental status influence judgments of job-related competence. *Journal of Social Issues*, 60(4), 737–754. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x>
- Glass, J. (1990). The impact of occupational segregation on working conditions. *Social Forces*, 68(3), 779–796. <https://doi.org/10.1093/SF/68.3.779>
- Glauber, R. (2011). Women's work and working conditions: Are mothers compensated for lost wages? *Work and Occupations*, 39(2), 115–138. <https://doi.org/10.1177/0730888411422948>
- Goldberg, C. B. (2005). Relational demography and similarity-attraction in interview assessments and subsequent offer decisions: Are we missing something? *Group & Organization Management*, 30(6), 597–624. <https://doi.org/10.1177/1059601104267661>
- Graves, L. M., & Powell, G. N. (1988). An investigation of sex discrimination in recruiters' evaluations of actual applicants. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 20–29. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.1.20>
- Greenberg, D., Ladge, J., Clair, J., Kolb, K., McGinn, F., Foldy, E., Foster, P., Maclean, T., Rivard, P., Rudolph, J., & Taylor, S. (2009). *Negotiating pregnancy at work: Public and private conflicts*. 2(1), 42–56.
- Gueutal, H. G., Luciano, J., & Michaels, C. A. (1995). Pregnancy in the workplace: Does pregnancy affect performance appraisal ratings? *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 155–167. <https://doi.org/10.1007/BF02249576>
- Gueutal, H. G., & Taylor, E. M. (1991). Employee pregnancy: The impact on organizations, pregnant employees and co-workers. *Journal of Business and Psychology*, 5(4), 459–476.
- Hackney, K. J., Daniels, S. R., Paustian-Underdahl, S. C., Perrewé, P. L., Mandeville, A., & Eaton, A. A. (2021). Examining the effects of perceived pregnancy discrimination on mother and baby health. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 774–783. <https://doi.org/10.1037/apl0000788>
- Halpert, J. A., & Burg, J. H. (1997). Mixed messages: Co-worker responses to the pregnant employee. *Journal of Business and Psychology*, 12(2), 241–253. <https://doi.org/10.1023/A:1025078319958>
- Halpert, J. A., Wilson, M. L., & Hickman, J. L. (1993). Pregnancy as a source of bias in performance appraisals. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 649–663. <https://doi.org/10.1002/JOB.4030140704>
- Hays. (2021). *Guia do mercado laboral 2022*. <https://www.hays.pt/guia-laboral>

- He, J. C., & Kang, S. K. (2021). Covering in cover letters: gender and self-presentation in job applications. *Academy of Management Journal*, 64(4). <https://doi.org/10.5465/AMJ.2018.1280>
- Hebl, M., Cheng, S. K., & Ng, L. C. (2020). Modern discrimination in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 257–282. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-012119-044948>
- Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L., & Kazama, S. (2007). Hostile and benevolent reactions toward pregnant women: Complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1499–1511. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1499>
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269–298. <https://psycnet.apa.org/record/1984-10927-001>
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189–198. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.189>
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416–427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>
- Houston, D. M., & Marks, G. (2003). The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 197–214. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00269>
- Hustad, I. B., Bandholtz, J., Herlitz, A., & Dekhtyar, S. (2020). Occupational attributes and occupational gender segregation in Sweden: Does it change over time? *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00554>
- Instituto Nacional de Estatística. (2021, February 10). *Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade mais elevado completo; Annual*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006192&contexto=bd&xselTab=tab2&xlang=pt
- Jones, K. P., Brady, J. M., Lindsey, A. P., Cortina, L. M., & Major, C. K. (2021). The Interactive Effects of Coworker and Supervisor Support on Prenatal Stress and Postpartum Health: a Time-Lagged Investigation. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09756-1>
- Kobrynowicz, D., & Biernat, M. (1997). Decoding subjective evaluations: How stereotypes provide shifting standards. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33(6), 579–601. <https://doi.org/10.1006/JESP.1997.1338>
- Little, L. M., Major, V. S., Hinojosa, A. S., & Nelson, D. L. (2015). Professional image maintenance: How women navigate pregnancy in the workplace. *Academy of Management Journal*, 58(1), 8–37. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0599>
- Masser, B., Grass, K., & Nesic, M. (2007). 'We like you, but we don't want you'-The impact of pregnancy in the workplace. *Sex Roles*, 57(9–10), 703–712. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9305-2>
- Masser, B. M., & Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 51(9).
- McElroy, J. C., Summers, J. K., & Moore, K. (2014). The effect of facial piercing on perceptions of job applicants. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(1). <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.05.003>
- McKinsey & Company. (2022). *Women in tech: Repairing the career ladder*. <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladder->

- [for-women-in-technical-roles?cid=other-eml-alt-mip-mck&hdpid=49ac6a39-a5ed-4255-b45a-f5d288c27ce8&hctky=9966160&hlkid=4](#)
- Morgan, W. B., Walker, S. S., Hebl, M. R., & King, E. B. (2013). A field experiment: Reducing interpersonal discrimination toward pregnant job applicants. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 799–809. <https://doi.org/10.1037/a0034040>
- Mutter, J., & Thorn, K. (2017). The enduring penalty of motherhood: A human capital perspective. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 17(2), 41–55.
- Pew Research Center. (2018). *Women and men in STEM often at odds over workplace equity* (Vol. 9). www.pewresearch.org.
- Pinto, L. H., & He, K. (2019). ‘In the eyes of the beholder’: the influence of academic performance and extracurricular activities on the perceived employability of Chinese business graduates. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 503–527. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12200>
- Pinto, L. H., & Pereira, P. C. (2019). ‘I wish to do an internship (abroad)’: investigating the perceived employability of domestic and international business internships. *Higher Education*, 78(3), 443–461. <https://doi.org/10.1007/S10734-018-0351-1/FIGURES/1>
- Pinto, L. H., & Ramalheira, D. C. (2017). Perceived employability of business graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 165–178. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2017.01.005>
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683–700.
- Salihu, H. M., Myers, J., & August, E. M. (2012). Pregnancy in the workplace. *Occupational Medicine*, 62(2), 88–97. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr198>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Pearson Education.
- Sears, G. J., & Rowe, P. M. (2003). A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35(1), 13–24.
- Turban, D. B., & Jones, A. E. (1988). Supervisor-subordinate similarity: Types, effects, and mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 228–234.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (n.d.). *Prohibited Employment Policies/Practices* | U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Retrieved February 21, 2022, from <https://www.eeoc.gov/prohibited-employment-policiespractices>
- Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Coffeng, J., Amsterdam, V. U., & Dijkers, J. S. E. (2012). Bias in employment decisions about mothers and fathers: The (dis)advantages of sharing care responsibilities. *Journal of Social Issues*, 68(4), 725–741.
- Walker, S., & Morgan, W. (2019). Reducing interpersonal discrimination for pregnant job applicants seeking professional jobs. *Personnel Assessment and Decisions*, 5(2). <https://doi.org/10.25035/pad.2019.02.005>
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Graf, I. K., & Ferris, G. R. (1997). The role of upward influence tactics in human resource decisions. *Personnel Psychology*, 50(4), 979–1006. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1997.TB01491.X>

Appendixes

Appendix 1 – Experimental conditions

Experimental Conditions A and E

Joana Martins Antunes

∴ Avenida Doutor José
Mendes Coutinho, 1237, 3º
Esquerdo Frente, Portugal
∴ jma55955@gmail.com
∴ (+351) 932 255 555
∴ 26 de fevereiro de 1990
∴ Carta de Condução

Perfil

Profissional de Informática
com 10 anos de experiência e
interesse por uma **função de
Gestão com maior
responsabilidade.**

Línguas

∴ Português | *Língua Nativa*
∴ Inglês | *Avançado*
∴ Espanhol | *Intermédio*

Hobbies

Leitura, Música, Viagens,
Fotografia e Desporto.

Experiência Profissional

Analista de Informática

Desde 2016

Grupo nacional de média dimensão no setor do calçado.

Funções principais: Realização de auditorias e controle de processos para verificar a sua integridade. Participação em projetos. Resolução de problemas, testes e suporte. Reporte ao Gestor de Projetos de Informática.

Consultora de Informática

2014-2016

Empresa de consultoria no ramo da tecnologia.

Funções principais: Desenvolvimento e instalação de protótipos ou softwares personalizados, programação, resolução de problemas, testes e suporte.

Técnica de Informática

2013-2014

Empresa de consultoria no ramo da tecnologia.

Funções principais: Apoio aos utilizadores, manutenção de equipamentos informáticos, instalação e configuração de software.

Educação

Universidade do Porto | Faculdade de Engenharia

Mestrado Integrado em Engenharia Informática

2008-2013

Formação Complementar

Pós-graduação em Gestão de Projetos

Porto Business School (PBS)

2016

Curso de SAP

Formação | 30 horas

2015

Curso de Web Design: HTML5, CSS3 e JS

Formação | 20 horas

2013

Competências

Informática

Excel | *Utilizador Avançado*

AHRNET | *Utilizador Avançado*

CentralGest | *Utilizador Avançado*

Office | *Utilizador Avançado*

Março, 2022

Joana Martins Antunes

∴ Avenida Doutor José
Mendes Coutinho, 1237, 3º
Esquerdo Frente, Portugal
∴ jma55955@gmail.com
∴ (+351) 932 255 555
∴ 26 de fevereiro de 1990
∴ Carta de Condução

Perfil

Profissional de Informática
com 10 anos de experiência e
interesse por uma **função de
Gestão com maior
responsabilidade.**

Línguas

∴ Português | *Língua Nativa*
∴ Inglês | *Avançado*
∴ Espanhol | *Intermédio*

Hobbies

Leitura, Música, Viagens,
Fotografia e Desporto.

Experiência Profissional

Diretora Departamento Informática Desde 2016
Grupo nacional de média dimensão no setor do calçado.

Funções principais: Realização de missões estratégicas e operacionais, otimização de sistemas e criação de soluções, desenvolvimento de softwares e apps, gestão de projetos ligados aos softwares, realização do design estrutural dos programas e implementação de drivers, layers e protocolos. Reporte ao Conselho de Administração.

Consultora de Informática 2014-2016
Empresa de consultoria no ramo da tecnologia.

Funções principais: Desenvolvimento e instalação de protótipos ou softwares personalizados, programação, resolução de problemas, testes e suporte.

Técnica de Informática 2013-2014
Empresa de consultoria no ramo da tecnologia.

Funções principais: Apoio aos utilizadores, manutenção de equipamentos informáticos, instalação e configuração de software.

Educação

Universidade do Porto | Faculdade de Engenharia
Mestrado Integrado em Engenharia Informática 2008-2013

Formação Complementar

Pós-graduação em Gestão de Projetos 2016
Porto Business School (PBS)

Curso de SAP 2015
Formação | 30 horas

Curso de Web Design: HTML5, CSS3 e JS 2013
Formação | 20 horas

Competências

Informática
Excel | *Utilizador Avançado*
AHRNET | *Utilizador Avançado*
CentralGest | *Utilizador Avançado*
Office | *Utilizador Avançado*

Março, 2022

Joana Martins Antunes

∴ Avenida Doutor José
Mendes Coutinho, 1237, 3º
Esquerdo Frente, Portugal
∴ jma55955@gmail.com
∴ (+351) 932 255 555
∴ 26 de fevereiro de 1990
∴ Carta de Condução

Perfil

Profissional de Recursos
Humanos com 10 anos de
experiência e interesse por
uma **função de Gestão com
maior responsabilidade.**

Línguas

∴ Português | *Língua Nativa*
∴ Inglês | *Avançado*
∴ Espanhol | *Intermédio*

Hobbies

Leitura, Música, Viagens,
Fotografia e Desporto.

Experiência Profissional

Analista de Recursos Humanos Desde 2016
Grupo nacional de média dimensão no setor do calçado.

Funções principais: Realização de auditorias e controle de processos para verificar a sua integridade. Participação em projetos. Resolução de problemas e teste de novos programas de formação e desenvolvimento. Reporte ao Gestor de Projetos de Recursos Humanos.

Consultora de Recursos Humanos 2014-2016
Empresa de consultoria em gestão de recursos humanos.

Funções principais: Análise e descrição de funções, recrutamento e seleção, implementação de processos de gestão por competências e gestão do desempenho.

Técnica de Recursos Humanos 2013-2014
Empresa de consultoria em gestão de recursos humanos.

Funções principais: Análise e descrição de funções, preparação e implementação do processo de recrutamento e *onboarding*.

Educação

Universidade do Porto | Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação
Mestrado Integrado em Psicologia 2008-2013
Especialização em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho

Formação Complementar

Pós-graduação em Gestão de Pessoas 2016
Porto Business School (PBS)

Curso de Legislação Laboral 2015
Formação | 30 horas

Recrutamento Especializado 2013
Formação | 20 horas

Competências

Informática
Excel | *Utilizador Avançado*
AHRNET | *Utilizador Avançado*
CentralGest | *Utilizador Avançado*
Office | *Utilizador Avançado*

Março, 2022

Joana Martins Antunes

∴ Avenida Doutor José
Mendes Coutinho, 1237, 3º
Esquerdo Frente, Portugal
∴ jma55955@gmail.com
∴ (+351) 932 255 555
∴ 26 de fevereiro de 1990
∴ Carta de Condução

Perfil

Profissional de Recursos
Humanos com 10 anos de
experiência e interesse por
uma **função de Gestão com
maior responsabilidade.**

Línguas

∴ Português | *Língua Nativa*
∴ Inglês | *Avançado*
∴ Espanhol | *Intermédio*

Hobbies

Leitura, Música, Viagens,
Fotografia e Desporto.

Experiência Profissional

Diretora Departamento de Recursos Humanos Desde 2016
Grupo nacional de média dimensão no setor do calçado.

Funções principais: Otimização de sistemas de avaliação de benefícios e incentivos, gestão do desempenho, atividades de recrutamento e seleção, *onboarding*, gestão por competências, organização de eventos corporativos e comunicação interna, processamento salarial. Reporte ao Conselho de Administração.

Consultora de Recursos Humanos 2014-2016
Empresa de consultoria em gestão de recursos humanos.

Funções principais: Análise e descrição de funções, recrutamento e seleção, implementação de processos de gestão por competências e gestão do desempenho.

Técnica de Recursos Humanos 2013-2014
Empresa de consultoria em gestão de recursos humanos.

Funções principais: Análise e descrição de funções, preparação e implementação do processo de recrutamento e *onboarding*.

Educação

Universidade do Porto | Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação
Mestrado Integrado em Psicologia 2008-2013
Especialização em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho

Formação Complementar

Pós-graduação em Gestão de Pessoas 2016
Porto Business School (PBS)

Curso de Legislação Laboral 2015
Formação | 30 horas

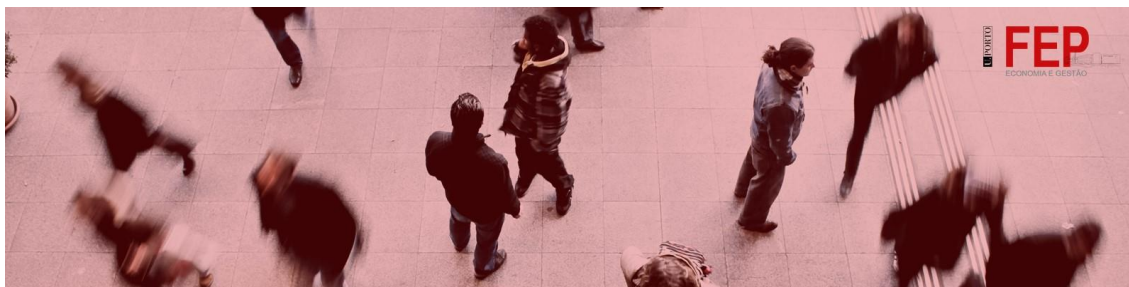
Recrutamento Especializado 2013
Formação | 20 horas

Competências

Informática
Excel | *Utilizador Avançado*
AHRNET | *Utilizador Avançado*
CentralGest | *Utilizador Avançado*
Office | *Utilizador Avançado*

Março, 2022

Appendix 2 – Questionnaire (ex: condition A)



Empregabilidade dos Profissionais Qualificados

Está a ser convidado para participar no presente estudo, realizado no âmbito de uma investigação em curso na Faculdade de Economia da Universidade do Porto sobre a empregabilidade de profissionais qualificados no mercado de trabalho português.

O objetivo do estudo é identificar os fatores que influenciam a empregabilidade dos candidatos. Se concordar em participar ser-lhe-á pedido que leia atentamente um curriculum vitae e que responda a um questionário sobre o candidato, maioritariamente constituído por perguntas de escolha múltipla, como por exemplo: “Considero o candidato competente.”

No caso de iniciar a sua participação e não pretender dar continuidade à mesma, poderá parar de responder ao questionário em qualquer momento. A resposta ao questionário demorará aproximadamente 7 minutos.

O questionário encontra-se implementado numa conta Google abrangida pela licença subscrita pela Universidade do Porto. Os dados recolhidos serão tratados de forma confidencial e utilizados apenas para efeitos do presente estudo. Os resultados obtidos poderão ser apresentados em conferências e/ou submetidos para publicação em revistas científicas.

Se tiver alguma dúvida ou quiser esclarecer qualquer questão acerca deste estudo, não hesite em contactar a equipa de investigação através dos seguintes contactos: Diana Ribeiro (up201704696@up.pt) ou Sofia Serrano (up201703785@up.pt).

Agradecemos o seu tempo e disponibilidade em participar neste questionário.

Aceita participar?

---- Sim

---- Não

Imagine que trabalha na empresa PTJ.

A empresa PTJ, fundada em 1978, opera no sector do calçado e exporta para diversos países. Nela trabalham quase quatro centenas de pessoas com qualificações diversas. A sua situação económico-financeira é estável e tenciona manter-se no mesmo setor nos próximos anos.

Joana é a atual Analista de Informática da PTJ e está grávida de 6 meses do primeiro filho. Quando se trabalha com ela, vê-se que está disposta a aprender e quando estabelece uma meta, não perde interesse nela. Ela não tem qualquer dificuldade em manter o foco em projetos que levam mais de alguns meses a concluir. Contratempos não a desencorajam. Por isso, o Presidente do Conselho de Administração da PTJ está a considerar a Joana para preencher uma vaga que surgiu na Gestão de Projetos IT.

Leia atentamente o curriculum da Joana e responda às questões sobre a adequação da candidata.

Joana Martins Antunes Avenida Doutor José Mendes Coutinho, 1237, 3º Esquerdo Frente, Portugal jma55955@gmail.com (+351) 932 255 555 26 de fevereiro de 1990 Carta de Condução Perfil Profissional de Informática com 10 anos de experiência e interesse por uma função de Gestão com maior responsabilidade . Línguas Português <i>Língua Nativa</i> Inglês <i>Avançado</i> Espanhol <i>Intermédio</i> Hobbies Leitura, Música, Viagens, Fotografia e Desporto.	Experiência Profissional Analista de Informática Desde 2016 Grupo nacional de média dimensão no setor do calçado. Funções principais: Realização de auditorias e controle de processos para verificar a sua integridade. Participação em projetos. Resolução de problemas, testes e suporte. Reporte ao Gestor de Projetos de Informática. Consultora de Informática 2014-2016 Empresa de consultoria no ramo da tecnologia. Funções principais: Desenvolvimento e instalação de protótipos ou softwares personalizados, programação, resolução de problemas, testes e suporte. Técnica de Informática 2013-2014 Empresa de consultoria no ramo da tecnologia. Funções principais: Apoio aos utilizadores, manutenção de equipamentos informáticos, instalação e configuração de software. Educação Universidade do Porto Faculdade de Engenharia Mestrado Integrado em Engenharia Informática 2008-2013 Formação Complementar Pós-graduação em Gestão de Projetos 2016 Porto Business School (PBS) Curso de SAP 2015 Formação 30 horas Curso de Web Design: HTML5, CSS3 e JS 2013 Formação 20 horas Competências Informática Excel <i>Utilizador Avançado</i> AHRNET <i>Utilizador Avançado</i> CentralGest <i>Utilizador Avançado</i> Office <i>Utilizador Avançado</i>
---	---

Março, 2022

Nas linhas seguintes escreva alguns comentários sobre a candidata.

Adequação do Candidato

Selecione, para cada afirmação, qual o seu nível de concordância com a mesma (Discordo Totalmente a Concordo Totalmente) com base no Curriculum Vitae e perfil que leu.

Itens	(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo	(3) Discordo em parte	(4) Não concordo nem discordo	(5) Concordo em parte	(6) Concordo	(7) Concordo Totalmente
Considero esta candidata tolerante.							
Considero esta candidata amigável.							
Considero esta candidata calorosa.							
Considero esta candidata bem-intencionada.							
Considero esta candidata bondosa.							
Considero esta candidata confiável.							
Considero esta candidata sincera.							
Considero esta candidata competente.							
Considero esta candidata independente.							
Considero esta candidata capaz.							
Considero esta candidata confiante.							
Considero esta candidata eficiente.							
Considero esta candidata competitiva.							
Considero esta candidata habilidosa.							
Considero esta candidata inteligente.							

Expectativas de Comportamento

Selecione, para cada afirmação, qual o seu nível de probabilidade (Nada Provável a Extremamente Provável), com base no Curriculum Vitae e perfil que leu.

Itens	(1) Extremamente improvável	(2) Improvável	(3) Pouco improvável	(4) Nem provável nem improvável	(5) Pouco provável	(6) Provável	(7) Extremamente provável
Caso a candidata seja promovida, quão provável é que demonstre liderança?							
Caso a candidata seja promovida, quão provável é que pense de forma independente?							
Caso a candidata seja promovida, quão provável é que reaja de forma fria/insensível?							
Caso a candidata seja promovida, quão provável é que procure ter poder?							

Adequação à Função

Selecione, para cada afirmação, qual o seu nível de concordância com a mesma (Discordo Totalmente a Concordo Totalmente) com base no Curriculum Vitae e perfil que leu.

Itens	(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo	(3) Discordo em parte	(4) Não concordo nem discordo	(5) Concordo em parte	(6) Concordo	(7) Concordo Totalmente
Considero a candidata qualificada para a Gestão de Projetos do Grupo onde trabalha.							
Eu entrevistaria esta candidata para avaliar a sua adequação à função de Gestão de Projetos.							
A candidata reúne os requisitos necessários para desempenhar a função de Gestão de Projetos.							
Eu contrataria a candidata para a Gestão de Projetos.							
A candidata tem boas hipóteses de entrar numa lista final de candidatos para a Gestão de Projetos.							
É provável que a candidata seja promovida a um cargo de nível superior na sua organização.							
Seria melhor para a organização se a candidata fosse promovida durante os próximos 5 anos.							
Eu acredito que a candidata tem o que é preciso para ser promovida a um cargo de nível superior.							
Se eu tivesse de selecionar alguém para a Gestão de Projetos desta organização, seria a Joana.							

Estrutura Social

Selecione, para cada afirmação, qual o seu nível de concordância com a mesma (Discordo Totalmente a Concordo Totalmente) com base no Curriculum Vitae e perfil que leu.

Itens	(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo	(3) Discordo em parte	(4) Não concordo nem discordo	(5) Concordo em parte	(6) Concordo	(7) Concordo Totalmente
Na opinião dos Portugueses, as mulheres grávidas que desempenham funções idênticas à da Joana são bem-sucedidas.							
Na opinião dos Portugueses, as funções idênticas à da Joana são bem-conceituadas.							
Na opinião dos Portugueses, o tratamento especial dado às mulheres grávidas dificulta a vida dos outros profissionais que desempenham funções idênticas à candidata.							
Na opinião dos Portugueses, os recursos alocados às mulheres grávidas que desempenham funções idênticas à da Joana são retirados do resto da sociedade.							

Escalas Emocionais

Selecione, para cada afirmação, qual o seu nível de concordância com a mesma (Discordo Totalmente a Concordo Totalmente) com base no Curriculum Vitae e perfil que leu.

Considere agora os sentimentos que as pessoas em Portugal têm em relação às mulheres grávidas que desempenham funções idênticas à candidata. Em relação a esse grupo, as pessoas tendem a sentir:

Itens	(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo	(3) Discordo em parte	(4) Não concordo nem discordo	(5) Concordo em parte	(6) Concordo	(7) Concordo Totalmente
Desprezo							
Descontentamento							
Admiração							
Orgulho							
Pena							
Simpatia							
Inveja							
Despeito							

Perfil do Candidato

Selecione, para cada afirmação, qual o seu nível de concordância com a mesma (Discordo Totalmente a Concordo Totalmente) com base no Curriculum Vitae e perfil que leu.

O curriculum e perfil que leu retratava um(a) candidato(a):

Itens	(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo	(3) Discordo em parte	(4) Não concordo nem discordo	(5) Concordo em parte	(6) Concordo	(7) Concordo Totalmente
Do sexo masculino							
Do sexo feminino							
Que trabalha na área de Informática							
Que trabalha na área de Recursos Humanos							
Promovível a Gestor de Projetos de Informática							
Promovível a Gestor de Projetos de Recursos Humanos							
Promovível ao Conselho de Administração							
Grávida							

Similaridade

Na sua opinião, quão semelhante é esta candidata consigo?

Muito Baixa Semelhança	
Baixa Semelhança	
Semelhança Média	
Alta Semelhança	
Muito Alta Semelhança	

Questões Demográficas

Esta informação servirá para descrever a amostra deste estudo, não permitindo identificá-lo.

- 1) Com qual dos géneros se identifica?

Masculino	
Feminino	
Outro	

- 2) Nacionalidade portuguesa?

Não	
Sim	

- 3) Se não, qual? _____

- 4) Idade: _____

- 5) Habilitações literárias (indique o nível mais elevado que completou):

Ensino Primário	
Ensino Básico	
Ensino Secundário	
Licenciatura	
Pós-Graduação	
Mestrado	
Doutoramento	
Outro	

- 6) Situação profissional atual:

Estudante	
Trabalhador-Estudante	
Empregado	
Desempregado	
Outra	

7) (skip logic – só para quem assinala “Estudante-trabalhador” e “Empregado”)

Caracterização da organização onde trabalha

a) Atividade principal da organização onde trabalha: _____

b) Dimensão da organização onde trabalha:

____Microempresa (i.e., menos de 10 colaboradores)

____Pequena empresa (i.e., menos de 50 colaboradores)

____Média empresa (i.e., menos de 250 colaboradores)

____Grande empresa (i.e., mais de 250 colaboradores)

8) Continuação das Questões Demográficas

a. Tem experiência de gestão de pessoas (e.g. supervisão de equipas, chefia de departamento, divisão, direção ou outra função de liderança)?

____Não

____Sim

b. Se sim, por favor refira a duração aproximada dessa experiência (em anos): ____

c. Tem experiência em recrutamento e seleção (e.g. triagem curricular, entrevistas de seleção)?

____Não

____ Sim.

d. Deseja receber uma cópia com os resultados da presente investigação?

____Não

____Sim.

e. Se sim, por favor indique o seu email: _____

f. Tem alguma sugestão relativamente ao inquérito e/ou investigação que queira partilhar connosco?

Por favor, clique em ENVIAR para submeter a sua resposta.

Mensagem final: Muito obrigado pela sua participação, a sua resposta foi registada. Agradecemos se puder reencaminhar este inquérito a outros contactos que possam dar a sua opinião sobre a empregabilidade em Portugal dos profissionais qualificados.

Appendix 3 – Adaptation of measures

Measure and Source	Original items	Adaptation
Perceived Warmth (Fernandes et al., 2022)	1. I consider this SMI tolerant 2. I consider this SMI friendly 3. I consider this SMI warm 4. I consider this SMI well-intentioned 5. I consider this SMI good natured 6. I consider this SMI trust-worthy 7. I consider this SMI sincere	1. Considero esta candidata tolerante 2. Considero esta candidata amigável 3. Considero esta candidata calorosa 4. Considero esta candidata bem intencionada 5. Considero esta candidata bondosa 6. Considero esta candidata confiável 7. Considero esta candidata sincera
Perceived Competence (Fernandes et al., 2022)	1. I consider this SMI competent 2. I consider this SMI independent 3. I consider this SMI capable 4. I consider this SMI confident 5. I consider this SMI efficient 6. I consider this SMI competitive 7. I consider this SMI skilful 8. I consider this SMI intelligent	1. Considero esta candidata competente 2. Considero esta candidata independente 3. Considero esta candidata capaz 4. Considero esta candidata confiante 5. Considero esta candidata eficiente 6. Considero esta candidata competitiva 7. Considero esta candidata habilidosa 8. Considero esta candidata inteligente
Job Suitability (McElroy et al., 2014)	1. I would consider the applicant as qualified for the position. 2. I would like to interview this person for the position 3. This applicant is a good match for the position 4. I would not hire this person for this position (reverse coded) 5. This person has a good chance of making a 'short list' of candidates for this position	1. Considero a candidata qualificada para a Gestão de Projetos (integrar o Conselho de Administração) do Grupo onde trabalha 2. Eu entrevistaria esta candidata para avaliar a sua adequação à função de Gestão de Projetos (ao Conselho de Administração) 3. A candidata reúne os requisitos necessários para desempenhar a função de Gestão de Projetos (as funções do Conselho de Administração) 4. Eu contrataria a candidata para a Gestão de Projetos (o Conselho de Administração) 5. A candidata tem boas hipóteses de entrar numa lista final de candidatos para a Gestão de Projetos (o Conselho de Administração)
Promotion Recommendation Wayne et al. (1997) (Perceived Leader's Promotability)	1. John will probably not be promoted to a higher-level position at his organization (reverse scored) 2. It would be best for John's organization if he was not promoted from his current level during the next 5 years (reverse scored) 3. I believe that John has what it takes to be promoted to a higher-level position 4. If I had to select a successor for my position, it would be this employee	1. É provável que a candidata seja promovida a um cargo de nível superior na sua organização 2. Seria melhor para a organização se a candidata fosse promovida durante os próximos 5 anos 3. Eu acredito que a candidata tem o que é preciso para ser promovida a um cargo de nível superior 4. Se eu tivesse de selecionar alguém para a Gestão de Projetos (o Conselho de Administração) desta organização, seria a Joana

Appendix 4 – Other measures

Experimental Condition	N	Likelihood of Agentic Behaviours		Social Structure - Status		Social Structure - Competitiveness	
		M	SD	M	SD	M	SD
Condition A (Pregnant x Masculine-type position x Middle management)	94	4.82	0.77	4.92	0.97	3.41	1.44
Condition B (Pregnant x Masculine-type position x Upper management)	54	4.92	0.96	5.05	0.81	3.33	1.34
Condition C (Pregnant x Feminine-type position x Middle management)	62	4.65	0.81	4.48	0.83	3.13	1.55
Condition B (Pregnant x Feminine-type position x Upper management)	58	4.83	0.85	4.76	0.94	3.13	1.43
Condition E (Non-pregnant x Masculine-type position x Middle management)	66	4.88	0.67	5.39	0.88	3.08	1.41
Condition F (Non-pregnant x Masculine-type position x Upper management)	72	4.88	0.78	5.38	1.08	2.97	1.58
Condition G (Non-pregnant x Feminine-type position x Middle management)	52	4.79	0.66	4.96	0.99	2.87	1.15
Condition H (Non-pregnant x Feminine-type position x Upper management)	65	4.82	0.69	5.11	1.13	2.74	1.27
Overall Sample	523	4.82	0.77	5.01	1.00	3.10	1.42
Cronbach's alpha		$\alpha = 0.528$		$\alpha = 0.528$		$\alpha = 0.647$	

Table 10 - Mean and standard deviation of other dependent variables per condition

Experimental Condition	N	Emotion Scales - Contempt		Emotion Scales - Disgust		Emotion Scales - Envious		Emotion Scales - Jealous	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Condition A (Pregnant x Masculine-type position x Middle management)	94	2.90	1.59	3.74	1.70	3.91	1.54	3.40	1.65
Condition B (Pregnant x Masculine-type position x Upper management)	54	2.26	1.48	4.00	2.11	4.07	1.72	3.76	2.02
Condition C (Pregnant x Feminine-type position x Middle management)	62	2.42	1.39	3.77	1.92	3.56	1.70	3.55	1.95
Condition B (Pregnant x Feminine-type position x Upper management)	58	2.45	1.54	3.76	2.11	4.10	1.99	3.69	2.09
Condition E (Non-pregnant x Masculine-type position x Middle management)	66	2.80	1.52	3.05	1.50	4.39	1.70	3.08	1.49
Condition F (Non-pregnant x Masculine-type position x Upper management)	72	2.72	1.61	3.72	2.00	4.99	1.66	3.14	1.58
Condition G (Non-pregnant x Feminine-type position x Middle management)	52	2.33	1.41	3.42	1.94	3.73	1.73	2.92	1.54
Condition H (Non-pregnant x Feminine-type position x Upper management)	65	2.51	1.54	3.75	1.97	4.63	1.52	2.94	1.45
Overall Sample	523	2.59	1.53	3.65	1.903	4.19	1.73	3.31	1.74

Table 11 - Mean and standard deviation of other dependent variables per condition

Experimental Condition	N	Emotion Scales - Admire		Emotion Scales - Proud		Emotion Scales - Pity		Emotion Scales - Sympathy	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Condition A (Pregnant x Masculine-type position x Middle management)	94	5.17	1.22	4.57	1.36	3.41	1.66	5.13	1.21
Condition B (Pregnant x Masculine-type position x Upper management)	54	5.59	1.38	4.19	1.81	3.43	2.02	4.65	1.79
Condition C (Pregnant x Feminine-type position x Middle management)	62	4.63	1.79	4.90	1.53	2.82	1.48	5.50	1.02
Condition B (Pregnant x Feminine-type position x Upper management)	58	4.74	1.86	5.21	1.42	2.57	1.60	4.98	1.72
Condition E (Non-pregnant x Masculine-type position x Middle management)	66	5.39	1.08	5.06	1.14	2.08	1.23	4.97	1.20
Condition F (Non-pregnant x Masculine-type position x Upper management)	72	5.64	1.17	4.40	1.72	2.50	1.88	4.39	1.69
Condition G (Non-pregnant x Feminine-type position x Middle management)	52	4.46	1.73	5.08	1.28	2.31	1.20	5.19	1.16
Condition H (Non-pregnant x Feminine-type position x Upper management)	65	4.37	1.75	5.20	1.26	1.98	1.29	5.08	1.37
Overall Sample	523	5.02	1.56	4.81	1.48	2.67	1.65	4.98	1.44

Table 12 - Mean and standard deviation of other dependent variables per condition

Appendix 5 – Respondents' comments

Experimental Condition	Comments
Condition A	<i>Competente, trabalhadora, vontade de aprender; A Joana tem bastantes anos de experiência e qualificações (um MI, uma PG e outros cursos). Parece ser uma excelente trabalhadora com vontade de aprender e de ter posições que envolvam mais responsabilidade. Sabe 2 línguas estrangeiras e gosta de viajar, ler e fazer desporto nos tempos livres; Candidata com experiência na área, bom currículo com potenciais mais valias para a empresa; A candidata tem os skills necessários para ser considerada para a vaga; A candidata aparenta ser uma pessoa com alguma experiência na área; Pessoa experiente e dedicada; Considero a candidata ter a formação profissional adequada (mestrado) e complementar (pós-graduação) em ambas as áreas necessárias, ou seja informática e gestão de projetos. A mesma apresenta já uma experiência acumulada de trabalho considerada suficiente para o cargo e positivamente indica estar interessada na tipologia da vaga em causa (gestão). Aparenta ser uma funcionária empenhada, com um bom currículo para a área, associado à pós-graduação em gestão que é um bom indício para a vaga. O seu empenho e vontade de aprender, irão colocar expectativas altas sobre ela mesma; Tem um bom CV, formação na área e experiência relevante; Tem um bom currículo, com mestrado em engenharia informática, e boas competências em informática; É competente, educação e experiência profissional adequadas para o cargo de gestão de projetos IT; Tendo em conta a função de gestor de projetos, a candidata parece ter o perfil adequado tendo já uma ampla experiência em IT e ainda com uma pós-graduação em Gestão de projetos, o que a torna um perfil compatível com a função; Tem um perfil sólido e bastante competente; Denota interesse em evoluir na carreira, detentora de experiência no terreno e não foge a um desafio; Vasta candidatura, muito completa e com boas referências; Parece-me uma pessoa com um vasto conhecimento na área; A candidata parece ser uma pessoa motivada, ambiciosa e que quer evoluir. Além disso tem uma boa experiência na área de IT e também possui as qualificações necessárias para a função; É uma analista com experiência, tirou uma licenciatura com mestrado integrado em engenharia informática; Joana parece ser apropriada para preencher a vaga na Gestão de Projetos IT; Tem falta de experiência profissional; Parece ter evoluído ao longo dos anos as suas competências/funções; O currículo da Joana revela que é versada no ramo de informática e certamente que conseguiria adaptar-se ao cargo de gestora de projetos TI, um ramo ao qual não tem experiência prática. No entanto, não acredito que ela seja capaz de tanta responsabilidade devido ao nascituro e ao futuro papel que exercerá como mãe; Aparenta ter um currículo bastante completo, com bastante experiência na área; Parece-me ser uma pessoa indicada para a função, já tem bastante experiência na área, inclusive na empresa PTJ; A candidata preenche os requisitos para a vaga tendo em consideração a sua educação (pós-graduação) e experiência profissional; Bastante competente e empenhada a novos estudos mesmo após o primeiro passo profissional, apesar das suas competências serem mínimas no que diz respeito às formações complementares. Integrou-se rapidamente na área de trabalho logo após a conclusão dos estudos (estágio?). Apesar da sua gravidez, apostar na Joana a longo prazo seria uma mais-valia para a empresa tanto pelas funções que já praticou, mas também pela confiança e experiência de alguém que trabalha desde 2016; Pelo currículo aparenta ser uma profissional com bastantes valências a nível de IT e de gestão de projetos; Competências muito pobres para uma engenheira de informática com 10 anos de experiência; Parece ter boas capacidades no âmbito da informática. Progrediu na empresa anterior e reporta à posição que pode vir a ocupar; O que me surpreendeu positivamente foi</i>
Pregnant	
Masculine-type position	
Applying to middle management	

	a candidata em 3 anos ter passado de técnica a analista; A candidata apresenta formação e experiência de 10 anos na área da informática. Neste momento procura uma função de gestão de maior responsabilidade. Além dos anos de experiência apresenta conhecimento em três línguas e tem formação em Gestão de Projetos o que pode ser benéfico no cargo de Gestão que procura; A candidata parece adequada para o cargo: 1) Demonstra interesse por uma função de Gestão; 2) Durante o seu percurso na empresa reportava anteriormente ao Gestor de projetos (possuindo conhecimento integral da empresa e do seu funcionamento), participa em projetos prolongados e aparenta ser assertiva no seu foco; 3) Possui uma pós-graduação em Gestão de Projetos, demonstrando currículo, assim como interesse pessoal e capacidade de planear antecipadamente; 4) Também reporta competências necessárias, tanto a nível de software usualmente utilizado, como domina outras línguas, úteis para a função a que se candidata; A candidata tem experiência e qualificações, tendo tirado várias formações complementares para além do ensino superior; Aparenta ser uma profissional com um forte background em informática. A pós-graduação em Gestão de Projetos desperta a atenção tendo em conta a vaga presente. A gravidez pode impactar o desempenho da função de gestora de projetos se não alinhada um modelo benéfico para ambos com a administração; A Joana tem grandes conhecimentos e qualificações, bem como experiência profissional; A Joana tem experiência de cerca de 10 anos na área da informática, na qual também fez a sua formação académica. Tem tido um percurso de crescente complexidade nas tarefas que desempenha, o que demonstra ambição e vontade de crescer; Interessada numa posição mais exigente. Tem vindo a desenvolver a sua carreira e a assumir mais responsabilidades. Tem formação que é adequada às funções; Experiente q.b., com 6 anos de empresa, aparenta ser focada e objetiva.; Anos de experiência na área e claro interesse nas perspetivas de futuro. Polivalência em alguns softwares; Tem experiência para o cargo pretendido, tem um perfil que se enquadra na política da empresa; É uma pessoa que tem a vontade de estar à frente de uma equipa e tem o conhecimento técnico para tal. Por isso pode ser uma boa candidata mesmo que tenha de aprender como liderar; Candidata com mestrado em engenharia e vários anos de experiência na área da tecnologia/informática, pelo que o seu CV é bastante completo; Parece-me ser uma excelente candidata: multifacetada, com experiência prévia no ramo de trabalho e aparentemente motivada; A princípio parece ser uma pessoa com competências para o que é pretendido; A candidata tem bastante formação para a idade que tem; A Joana tem bastante experiência no ramo da informática. Tem vários workshops concluídos e já tem bastantes anos profissionalmente; Tem um bom percurso profissional e uma boa formação, parece uma pessoa indicada para a vaga; É uma candidata com experiência no setor das tecnologias de informação e formação académica em gestão de projetos; Parece uma profissional bastante completa; Parece muito qualificada para um cargo de chefia, com bom curso, bastante experiência e formações complementares; Parece-me adequada para a função; Pelas funções principais parece ter capacidades básicas a partir das experiências de formação complementar; A candidata parece ter alguma experiência na área e parece saber os softwares necessários; Pouco clara acerca das linguagens e ferramentas de programação que mais utiliza. Poucas provas dadas na gestão de projetos ou liderança de equipas; Apresenta um curriculum com várias competências orientadas para a função que pretende vir a desempenhar; Parece um currículo sólido, sem falhas temporais; Parece ser uma candidata apta e tem diversos fortes como programas e para além disso tem os seus hobbies portanto é uma pessoa completa que irá trazer harmonia na empresa; A Joana parece ter um CV muito orientado a contribuidor individual invés de gestora de equipas/projetos mas para contrariar essa tendência investiu em formação superior; A candidata parece-me apta para a vaga de emprego que estamos a oferecer; Altamente qualificada e dedicada; Parece uma candidata que irá acrescentar valor, apesar de ter um currículo com um design um pouco pobre; Percurso académico e profissional sólidos, pessoa responsável e com ambição em aprender e adquirir competências para melhor desempenhar o seu trabalho; Parece ter feito uma formação de base sólida para o trabalho na área de informática e de utilização de
--	--

	múltiplos sistemas, com alguns trabalhos já na área da consultoria e informática enquanto apoio para o funcionamento das respetivas empresas. Além disso, apresenta outras competências na área e também mais gerais como o domínio de algumas línguas e hobbies, para garantir um bom equilíbrio pessoal – profissional; É uma pessoa já com vários anos de experiência no mercado das IT's, fluente em inglês e ainda com várias certificações em várias tecnologias. Daquilo que li é uma profissional super competente; Competência técnica para a função com base no CV, a que acrescem as soft skills de capacidade de trabalho em equipa, foco e motivação; Parece-me uma candidata bastante competente, demonstra várias habilidades e tem um curriculum fácil de ler e sucinto; 10 anos de experiência, formação e competências adequadas ao cargo; A candidata parece ser adequada para o emprego para o qual está a concorrer devido à educação que teve e que procurou ter, mesmo após já ter completado o ensino superior. Parece ser uma pessoa com ambições e que não desiste quando pretende alcançar algo; Alguma experiência, alguma formação; A candidata parece ser uma excelente profissional com muita experiência e capacidades; Especialista em Informática, está sempre a mudar de emprego; Acredito que a candidata lide extremamente bem com a parte informática, acredito que possa trazer um lado mais automatizado e mais interativo à parte da gestão de projetos. Nota-se que é uma pessoa que procura evolução e o cargo que está a ser discutido. Não vejo grandes razões para não ser aceite; Fez uma pós-graduação em gestão de projetos, mostra interesse na área da gestão e tem algumas qualificações para desempenhar o cargo. Trata-se de um curriculum vitae normal como tantos outros. Foco em aquisição de novas competências e responsabilidades mostra foco em objetivos; CV completo, porém, banal em termos de design e apresentação. Não chama à atenção; A candidata parece apta para a função a que se propõe, com capacidades e formação.
Condition B Pregnant Masculine-type position Applying to upper management	A candidata demonstra ser uma pessoa resiliente, não se deixando ir abaixo pelos contratemplos. Demonstra ainda um grande à vontade para a área das tecnologias, o que é fundamental para a área; Muitas skills diferenciadas, boa em línguas, hobbies interessantes, boa faculdade; Muita experiência e formação adequada na sua área de especialização; Competência comprovada no setor que a empresa se insere. Capacidade de Liderança e disposta a enfrentar novos desafios; Parece um currículo forte e apto para a vaga; Parece uma pessoa bastante competente, mas o facto de no currículo estar a morada completa para mim indica falta de cuidado, pois sempre me indicaram que nunca se coloca a morada completa. Teria de avaliar a pessoa pessoalmente para poder ter uma ideia mais concreta das suas competências. Estudos e cursos não querem automaticamente dizer competência; 10 anos de experiência, sempre em IT. Interesse em continuar formação depois de acabado o curso. Boa universidade; Motivada, com excelentes qualificações, tem uma posição com funções de importância; Bom CV, mas todo centrado na mesma área; Parece-me com bastantes qualificações, experiente, empenhada, responsável e ambiciosa; Demonstra uma progressão na carreira, aparenta ter uma formação bastante completa e que complementa bem o grau académico; A candidata tem um curso superior numa universidade respeitada. Tem cerca de 10 anos de experiência profissional na área e têm conhecimentos em múltiplos softwares popularmente utilizados; Pessoa interessada, dedicada, organizada, com qualificações para o cargo que ocupa; A candidata parece ter excelentes qualificações e experiência profissional; Nota-se que é uma pessoa organizada e consegue, de forma concisa, transmitir as ideias-chave, pela forma como organiza o currículo. Demonstra uma progressão interessante na responsabilidade dos postos que foi ocupando. Parece ter deixado de investir em formação desde 2016...; É bastante focada e dedicada ao seu trabalho, procura ter mais formação para melhor cumprir com os objetivos da posição que ocupa; Candidata com experiência em Gestão, já com anos de experiência na empresa a ser considerada. CV muito limpo, que me mostra que é uma candidata focada; A Joana tem experiência de liderança de equipas e gestão de projetos, podendo ser uma mais-valia para a gestão administrativa; Boa formação académica e

	complementar. Bom percurso profissional; Parece competente e boa candidata para a posição; A Joana parece-me ter uma formação bastante completa. Apresenta diversas competências a nível de informática. A sua carreira profissional parece ser promissora; A candidata tem um bom currículo, tem boa formação, e muita experiência profissional na área; Muito boas qualificações para o cargo que desempenha; A candidata apresenta qualificações e experiências adequadas complementadas por níveis de literacia cultural de carácter enriquecedor; Parece ter experiência na área de informática; Apresenta um currículo sólido, com alguma experiência de trabalho e com formação complementar interessante. Mostrando ser uma pessoa disposta a adquirir mais ferramentas de forma a complementar a sua área principal; Bastante experiência no desempenho de funções mais técnicas, bastantes competências informáticas, alguma experiência em gestão e muita experiência em desenvolvimento de produtos; Terminou o mestrado há cerca de 9 anos, progrediu rapidamente para o cargo de diretora, tendo apostado em formação na gestão de projetos; Boas qualificações formais e informais, mostra interesse e vontade de se superar (pós-graduação feita enquanto já trabalhava); A candidata parece ter um currículo bastante assertivo, revelando todas as suas atividades. As atividades profissionais que desenvolveu são bastante boas, revelando uma evolução ao longo do tempo. Além disso, apresenta ainda formação complementar, revelando espírito de aprendizagem; Parece-me ter potencial para o cargo; Numa primeira análise parece-me uma escolha inteligente para o cargo; Parece ter bom curriculum; É uma candidata com um bom CV, demonstra experiência e comprova competências em várias áreas necessárias para executar funções em SI; A Joana parece competente, tem cerca de 10 anos de experiência no mercado de trabalho, fala duas línguas para além da língua materna; Através do CV, conseguimos perceber que a candidata tem um forte interesse na sua formação e procura adquirir novos conhecimentos com alguma frequência, investindo a nível da formação académica. Ao observar a experiência profissional, destaca-se a capacidade de organização, gestão e liderança. Boa tecnicamente. Interesse por cargos de gestão. Pessoa que gosta de aprender por causa das certificações. Experiência no mercado de trabalho (+8anos); Parece-me uma ótima profissional com todos os estudos necessários para a posição a que se candidata; A candidata tem hobbies variados, é trilingue, parece ter competências próprias para a sua área, e tem experiência de trabalho.; Candidata com boa formação; Em +/- 3 anos subiu de técnica para diretora do departamento, o que mostra iniciativa, ambição, capacidade de comunicação e gestão interpessoal; A candidata parece ter um percurso excelente a nível profissional. Conta com imensas formações na área da informática, área em que se licenciou e trabalha. Não se focou tanto no nível das soft skills, no entanto tem conhecimento de 3 línguas e hobbies variados, o que é ótimo; A candidata tem formação básica e específica adequadas para o lugar. O seu CV demonstra um percurso académico e profissional excelente, que faz antever sucesso profissional no local que pretende ocupar; Ótima experiência no ramo da Informática e termos de operações de IT em si, bem como na área da gestão pela liderança de um departamento há cerca de 6 anos. Procura por formação complementar demonstra a sua ânsia de se desenvolver cada vez mais, principalmente em áreas de gestão para complementar o seu curso; A candidata demonstra competência avançada em gestão e resolução de problemas; Teve poucas experiências profissionais, mas as que teve foram sempre na sua área de formação e teve sempre uma evolução. Para além disso, tem algumas formações, mas deveria apostar em mais formações para enriquecer o seu curriculum vitae. No geral, bom curriculum vitae e por isso, acho que se adequa à vaga; Parece ser uma pessoa ideal para um cargo de liderança na área informática; A Joana tem um bom currículo, nota-se que tem crescido na sua valorização e parece uma pessoa interessada em progredir; Tem uma boa experiência no ramo; Boas qualificações, experiência vasta. Estando num cargo de liderança, há a lacuna na formação relativa a competências de liderança e interpessoais; A candidata parece ter um percurso com diversas experiências o que faz com que seja uma pessoa interessante para o cargo em questão; Percurso da candidata (1 ano como técnica, 2 como consultora e 7 como Diretora) perfila-se como um percurso típico de evolução de carreira e parece-me óbvio que já
--	---

	<i>reúne experiência suficiente para um passo para uma posição ainda mais importante, dentro da sua área de competências; A vontade de passar para uma posição com maiores responsabilidades gestoras justifica-se com a experiência já acumulada na posição de Diretora de Departamento, mas faria sentido, na minha opinião, que a candidata procurasse voltar a estudar na área de gestão (dado que a última formação data de 2016); A apontar algum ponto negativo ao currículo, seria o facto de ser bastante "unidimensional" (informática parece ser mesmo a única área onde a candidata pode representar valor adicionado e, de resto, a única área de interesse da mesma); Qualificação adequada, Estabilidade emocional e perfil correto com os dados disponibilizados; A experiência foca-se essencialmente na gestão e implementação de projetos de IT. Através da leitura do CV, fica a dúvida acerca das suas competências e skills relacionados com a área de Gestão e Finanças para análise de reportes financeiros, importantes para uma posição na administração; O percurso profissional demonstra evolução e crescimento. Excelente formação académica e complementar.</i>
Condition C Pregnant Feminine-type position Applying to middle management	<i>A candidata apresenta vontade e dedicação apesar da situação em que se apresenta. Apesar disto desde 2014 que já está por volta da área de Recursos Humanos e tem ainda educação relacionada com o cargo em questão. Parece-me uma excelente candidata; Com base na descrição da empresa e no perfil da Joana, diria que é uma boa aposta para preencher a nova vaga; A candidata parece preencher os requisitos da vaga. Tem boas qualificações profissionais. Também tem as skills linguísticas necessárias; A candidata tem uma boa base de formação, e aparenta ter bastantes anos de experiência no mercado, incluindo no mercado de calçado o que pode ser um ponto interessante visto já estar dentro da área; A formação e a experiência estão relacionadas com os recursos humanos; Parece ser uma candidata com experiência profissional relevantes e uma educação adequada; Candidata com experiência, foco, orientada para atingir metas. Com conhecimento da empresa e dos projetos que nela decorrem, por isso também com melhor conhecimento do que em termos de novos projetos poderiam ser as necessidades. Tem habilitações e experiência para o posto; A Joana parece ser uma excelente candidata para a vaga que surgiu. Além da experiência já acumulada, é uma pessoa focada e trabalhadora, conseguindo sempre atingir os objetivos a que se propõe; A candidata apresenta um currículo interessante, que demonstra ter bastante experiência e formação. É adequada ao cargo pretendido; Uma candidata com formação em recursos humanos e psicologia; Parece ser uma profissional com bastantes competências nas áreas de recursos humanos. Parece bastante instruída e com conhecimento na área, tanto pelos dois empregos que antecederam ao atual, como pela graduação que tirou e pelo curso que tem no seu currículo, nada indica para que não seja sucedida num cargo superior; A candidata parece ter formação adequada para a função pedida, e experiência profissional de acordo com o esperado; Parece-me ser uma pessoa com bom perfil e experiência para o lugar; Pessoa adequada e até com qualidades extras para as funções ; A Joana já tem bastante experiência, tendo interesse pela vaga que surgiu. Penso que seja uma forte candidata; Percurso profissional sólido, nada a apontar; Bom currículo, trabalhou em diferentes setores dentro do ramo, fala línguas, boas competências informáticas, várias formações, parece uma boa candidata. Bastante experiência e capacidade de adaptação; Parece ser uma pessoa com formação e com alguma experiência na área; A Joana apresenta-se como uma excelente candidata ao cargo, devido à sua experiência e motivação; Profissional com experiência na área dos RH que fez alguma formação complementar especializada; Aparentemente é uma candidata competente, com uma formação diversificada na área, já está envolvida na empresa e sabe como ela funciona; Pessoa competente e determinada. Mais que capaz de realizar o seu trabalho; Tem interesse numa função de gestão e ter mais responsabilidade, tem mestria com especialização em psicologia organizacional/ social de trabalho; Candidata com experiência; A candidata parece uma boa pessoa para ocupar o cargo. Para além das boas qualificações e de</i>

	trabalhar na mesma empresa já há algum tempo, a parte mais importante seria a de não perder o foco, ser dedicada e não se desencoraja facilmente; Candidata com um currículo bastante competente, com imensa margem de progressão; Formação contínua, capacidade de línguas; A candidata tem formação adequada para a posição em causa, uma vez que fez uma pós-graduação na área. Adicionalmente, parece ser uma profissional competente, tem interesse na vaga e já tem contacto direto com o responsável pela área da vaga em causa; O CV demonstra que a Joana é qualificada e tem vindo a subir de posição dentro da área, nunca descorando a sua formação contínua; Focada nos objetivos, rápida capacidade de aprendizagem, muita experiência profissional na área dos Recursos Humanos; A candidata tem um percurso com uma evolução interessante, tendo vindo a ganhar mais competências a nível de formação complementar e responsabilidades nos trabalhos que teve. Parece ser uma boa candidata ao cargo, ainda para mais tendo em conta que é uma contratação "in-house"; Já tem imensos anos de experiência profissional na área de RH. Parece uma pessoa focada e com desejo de ter uma posição de gestão; Jovem, competente, ambiciosa; A candidata apresenta boas competências e parece ser responsável e cumpridora; Candidata jovem, com 3 anos de experiência profissional, disposta a exercer funções solicitadas e com um ótimo currículo!; Bom perfil de trabalho. A nível de experiência e formação tem vários atributos a empregar à dita empresa; A candidata tem uma boa preparação académica, completada com uma experiência de trabalho também de relevo; Profissional aparentemente bastante qualificada, com uma educação bastante completa nas diversas vertentes de recursos humanos; Bom percurso profissional; Percurso ascendente. CV de fácil leitura, mas sem foto. Perfil ajustado à função atual. Sem erros; Tem um currículo muito interessante na sua área de especialização; jovem psicóloga com atividade continuada em RH e formações complementares na área; Experiência limitada a uma área muito específica, dificuldade numa abordagem ampla em questões diversas para cargos de liderança; Super qualificada; Motivação para aprender; Formação complementar interessante; Experiência em RH; empenhada (pós- graduação em 2016 e restantes formações); A Joana parece ter uma boa formação de base na área, em universidades com uma boa reputação, que terão, à partida, providenciado um bom skill set de base. A experiência profissional na área parece também forte, acumulando já 10 anos de trabalho em várias empresas; Uma pessoa que já trabalha há algum tempo, com alguma experiência para o seu CV não faz jus ao seu percurso; Formação bastante completa. Bom domínio linguístico. Experiência no setor; Embora não sendo muito claro o que se pretende nas novas funções, o perfil da Joana parece sólido e consistente, deixando fortes possibilidades de ser a pessoa indicada para o lugar; Ótima a nível técnico; Sólida formação académica na área de RH, focada e habituada a trabalhar por objetivos; Tem ambição profissional.
Condition D	Mostra interesse e persistência nas atividades que desenvolve, a sua formação em psicologia pode ser fundamental para ser selecionada para um cargo de administração em que a capacidade de liderança e inteligência emocional são fatores chave; Tem as capacidades necessárias para cumprir as funções do cargo em questão. Tem uma posição proactiva face ao trabalho; A Joana parece uma boa candidata ao lugar no Conselho de Administração. Terá conhecimentos sobre o capital humano da empresa, o que será uma mais-valia; A descrição feita da candidata indica que se trata de uma boa opção para o conselho de administração. Já se encontra na empresa há 6 anos, já conhece dinâmicas internas, conhece a empresa aprofundadamente e mantém a "fome" de saber mais e fazer melhor. O currículo corresponde ao perfil que me parece indicado, acompanhado obviamente pela qualidade do papel desempenhado; Parece ser uma pessoa com bastante experiência na área de recursos humanos e com qualificações adequadas para administração. Embora lhe faltem algumas qualificações nas áreas de gestão financeira e de empresas; Tem a formação adequada e experiência profissional desejável; Candidata com um grande leque de experiência profissional na área de recursos humanos, atividades curriculares e extracurriculares,

Condition D	fala 3 idiomas, 2 deles a um nível avançado e apta para desenvolver tarefas no campo informático; A candidata aparece ser muito profissional, esforçada e competente; Para o cargo que ocupa tem formação necessária, boas características enquanto colaboradora nomeadamente a sua determinação; Candidata com competências e provas dadas ao longo do seu percurso profissional. Larga experiência em recursos humanos e percurso académico em linha; A candidata apresenta uma experiência bastante razoável na área de RH, tendo vindo a assumir mais responsabilidades ao longo da carreira. Trabalha há vários anos na PTJ, pelo que se depreende que deverá conhecer bem a área de negócio, assim como os recursos da empresa; Focada, competente; Já tem bastante experiência na área de RH - Alia a formação em temas laborais com a gestão de pessoas, o que é fundamental; Apesar da elevada experiência que a candidata apresenta, o facto de estar grávida de 6 meses vai pesar bastante na decisão; Aparece ser uma candidata muito competente para a função de RH devido a toda a experiência acumulada; Está já a trabalhar há 8 anos na empresa, tem um perfil sólido na área de recursos humanos. Não faz investimentos na sua formação há 8 anos; A candidata tem alguma experiência profissional, mas nada de extraordinário; Grávida de 6 meses; Percebe-se bem a experiência que tem; Competências e experiência adequadas ao cargo ao qual irá concorrer; Candidata com experiência que será uma mais-valia para a empresa; Diretora do Departamento de Recursos Humanos, motivada para atingir metas e para os bons resultados; A candidata aparece ser uma pessoa interessada em consolidar a carreira no ramo, dada as formações que já fez pós a sua educação base. Demonstra ainda o interesse em aprender diferentes idiomas o que é sempre uma mais-valia num meio em que se gere pessoas. Faço uma avaliação positiva; Aparece ser uma boa profissional que tem evoluído a bom ritmo, estando em formação contínua; Tem feito uma boa progressão da carreira com curiosidade e desejo de aprender como se pode ver pelo curso em 2015 e pela própria pós-graduação que também motivou um avanço na carreira profissional; Parece uma boa candidata; A candidata parece querer subir dentro do ramo dos recursos humanos, com todas as capacidades e vontade para o fazer; Candidata com experiência, boa formação base; Candidata com diversa experiência na área. Algum estudo na área, apesar de não ser o foco principal do cargo para o qual está a ser considerada. No entanto, compensa na formação complementar. Boas competências e línguas; Rápida evolução e demonstra desejo de aprendizagem contínua; Perfil sólido. Evolução faseada e consolidada. Idiomas é mais-valia; Candidata com formação na área em que procura emprego, tendo realizado atividades extralaborais de forma a enriquecer o CV; A Joana tem bastante experiência na área dos recursos humanos, está integrada e a desenvolver um bom trabalho na empresa. A Joana também tem ambições para evoluir na hierarquia; Parece-me uma pessoa focada na carreira. Tem bastantes competências de Informática e tem formações complementares, bem como um mestrado e uma especialização numa boa universidade. Tem avançado na carreira (passou de Técnica de Recursos Humanos a Diretora de Recursos Humanos em cerca de 3 anos), por isso parece-me uma pessoa dedicada e trabalhadora; Excelente funcionária e candidata; A candidata parece ter uma vasta experiência na área. Apesar de ter tido apenas 3 empregos nota-se que esta demonstra que tende a integrar-se perfeitamente na empresa para qual trabalha; Parece-me ser a candidata perfeita. Está à procura de uma função com maior responsabilidade, e os dez anos na empresa mostram que tem o que é preciso. Além disso, o facto de os trabalhadores gostarem dela é um benefício, especialmente se a colocarem numa posição de maior poder. Todos se vão sentir confortáveis e não ameaçados; A candidata tem excelente formação, tem investido na sua educação, formação e preparação para desempenhar os cargos que tem desempenhado; O currículo revela uma candidata promissora, apesar de ter experiência profissional somente em cargos de Recursos Humanos, a sua formação e traços de personalidade descritos poderão garantir sucesso no conselho de administração. É mencionado que a candidata se encontra no 6º mês de gravidez, pelo que muito em breve terá direito a licença, interrompendo o projeto em que estiver a trabalhar no momento; Experiente, goal-oriented, focada e especializada; A candidata tem formação em
Pregnant	
Feminine-type position	
Applying to upper management	

	RH e vasta experiência na área. Para além disso, possui um nível de inglês avançado e competências informáticas de extrema importância; Demonstra ter competências para assumir cargos de responsabilidade nas áreas de gestão e administração de pessoas; Experiência profissional rica, vastas competências no digital, interesses para além da área científica de interesse (hobbies); Adequada, qualificada; Na perspetiva do empregador, é importante pensar se a vaga que surgiu no Conselho de Administração é para um trabalho urgente ou crucial, porque estando a Joana grávida de 6 meses, significa que, dentro de pouco tempo, não vai estar disponível para trabalhar. Não sendo um trabalho urgente nem exigindo uma grande dedicação de imediato, a Joana é provavelmente uma ótima opção! Muito competente em RH; Demonstra interesse em evoluir, com participação em formações avançadas na área; Elevada experiência, mas apenas focada em RH, não demonstra capacidade de adaptação; Sem experiência internacional; A candidata apresenta um currículo compatível com o cargo a preencher; A Joana é políglota o que traz benefícios principalmente no atendimento e venda dos produtos aos clientes, as competências informáticas são avançadas o que pode ser um apoio aos que não tem essas competências; A formação complementar aliada à progressão na carreira fazem com que seja a pessoa indicada. Sendo uma empresa internacional, o facto de ter um nível de inglês avançado é importante na decisão. O maior entrave que encontro é a relação que mantém com o exterior. Não tem nada que diga a sua aptidão em contextos internacionais. Apesar de ser uma empresa nacional, nada nos garante a sua aptidão em contextos internacionais. Apesar disso, seria uma aposta ganha para a empresa; Além da boa formação académica mostra um percurso evolutivo do ponto de vista funcional. Boas competências linguísticas ao nível do inglês são também importantes; Vejo que tem um mestrado e especialização na UP e tem 3 cursos de formação complementar adicionais e fala 3 línguas com níveis médios e elevados de fluidez e ainda trabalhou em 3 locais diferentes, ou seja, tem experiência; A Joana após ser mãe pode candidatar-se, ficando a cargo da empresa a sua formação; Excelentes capacidades, empenhada, organizada, ótima comunicação e trabalho em equipa; A candidata tem bastante experiência em RH, para além de formação complementar interessante para o cargo em questão. A experiência, aliada à formação que tem, por exemplo, em legislação laboral, fazem com que possa ser uma grande mais-valia no conselho de administração. Vejo potencialidade, nomeadamente, para uma melhoria da relação entre a administração e os colaboradores; Bastante experiência. Várias formações que a tornam bem preparada; Para uma profissional com 10 anos a querer um cargo de chefia tem pouca formação complementar e nenhuma na área de gestão; Progressão muito positiva na carreira.
Condition E	Parece-me alguém com vasta experiência na área, e com um bom leque de capacidades; A Joana parece uma jovem com ambição para chegar a um cargo superior, uma vez que menciona ter interesse em funções de maior responsabilidade. Parece-me ter tido um percurso escolar completo e bastante experiência na área da Informática. Parece também uma pessoa organizada e com simplicidade; A candidata parece ser bastante competente, estando visível no seu currículo várias provas de conhecimento em mais do que uma área, mostrando que pode ser uma mais-valia para uma variedade de funções; A Candidata apresenta um currículo forte na componente técnica com experiência profissional comprovada na área da informática. No que diz respeito à experiência em cargos de gestão, esta ainda não existe, no entanto possui uma pós-graduação em gestão de projetos o que pode significar um conhecimento teórico consistente e dar-lhe um background sólido para a evolução para a vertente de Gestão; Elevada experiência profissional na área de engenharia informática, com um conjunto de competências de nível avançado e formação adequada a uma posição de gestão, principalmente devido à formação complementar obtida; Para a vaga de Gestão de Projetos IT, o curriculum apresentado parece-me suficiente, mas, no entanto, penso que para essa vaga deveria ter maior

Condition E Non-pregnant Masculine-type position Applying to middle management	experiência.; Rápido crescimento profissional, boas bases académicas aplicadas a atividade profissional; Parece ter um bom currículo com bastantes interesses e muitas qualidades, parece ser uma pessoa trabalhadora e muito perspicaz; Pessoa com muita competência e muitas formações; Tanto o seu percurso escolar como formação complementar foram todas realizadas com o objetivo de obter conhecimento em várias áreas/tecnologias de informática, para que futuramente tenha uma maior capacidade técnica para liderar um projeto de IT; Parece-me bastante adequada para a vaga tendo em conta a sua experiência e percurso académico. Parece motivada e ambiciosa e uma excelente profissional; Candidata com experiência na área da informática e interesse em gestão de projetos; Candidata com 10 anos de experiência e com formação superior. Com especialização complementar.; Parece ser um bom candidato, porém não tem nada que a destaque de um CV "normal". Isso não precisa de ser um fator de exclusão porque acredito que tem provas e experiência para conseguir preencher a vaga com sucesso; A candidata parece ter o know-how necessário ao desempenho da função de Gestão de Projetos; Parece uma pessoa instruída e com experiência; A candidata parece-me adequadamente qualificada e experiente para ser considerada a ocupar a vaga em questão; Tem uma boa educação, com um curso bastante interessante, além do curso ainda fez outras formações. A nível de skills em programação, não parece ter muitos, ou seja, conhecimento de poucos programas. No entanto, mais do que suficiente para a área em questão. A candidata parece bem direcionada a conquistar os seus objetivos; Experiência profissional forte e boa formação complementar em gestão de projetos; Candidata dinâmica e determinada, com conhecimento considerável ao nível de informática e graduações acima da média; Muito bom currículo de conhecimentos teóricos, complementados com alguns anos de experiência profissional na mesma área; Parece-me realmente competente para o cargo que lhe é proposto; A candidata procurou ter formação contínua após a universidade. Gosto do detalhe de demonstrar interesse em função de gestão; Bom currículo e com experiência; Boas competências e tem alguma experiência, um trajeto em programação principalmente e mais tarde em gestão de projetos; Competências elevadas, longa experiência profissional no ramo; A candidata parece competente. Para além de ter boa formação na área, dedicou toda a sua carreira à informática: se bem que este pode ser um ponto contra, já que a experiência poderá ser demasiado focalizada neste setor; A candidata tem formação em área pertinente ao emprego a que se candidata. Possui de igual modo experiência em funções pertinentes à que pretende agora ocupar. Apresenta experiência profissional na área da informática, com formação de base extensa; Joana Antunes é uma candidata. Tem foco, experiência e formação necessária para o ocupar o cargo; A candidata apresenta um CV interessante, com um excelente percurso profissional nos últimos anos. Aparenta ter as competências necessárias ao posto a que se propõe; Tem experiência em informática e fala pelo menos três línguas; É aparentemente uma candidata com qualificações suficientes e adequadas à posição de gestora de projetos. É jovem e tem, alegadamente, uma grande vontade de aprender e evoluir na sua carreira; Formação direcionada, percurso profissional sólido e ascendente; O currículo da Joana é um currículo forte com muita experiência e formações; Uma candidatura interessante, mostra competência e formação na sua área de licenciamento; Com este curriculum podemos ver que a candidata é uma pessoa com bastante versatilidade na área da informática e também que procurou expandir os seus conhecimentos enriquecendo-lhe assim o curriculum, podemos também perceber que a candidata consegue também assumir um cargo de liderança para o bom desempenho do trabalho; Parece ser uma candidata bastante qualificada e trabalhadora; O que posso dizer sobre a Joana é que nível de formação para preencher a vaga em questão o seu currículo é muito bom; O facto de ser da FEUP é uma grande vantagem pois é a melhor faculdade de engenharia do País. Revela uma grande vontade de constantemente enriquecer os seus conhecimentos através de formações complementares. Em destaque a pós-graduação da PBS; Tendo em conta a currículo da candidata, parece que ela vai ter as qualificações necessárias para o novo cargo; Tem um currículo sólido e atualizado; Parece ter as qualificações necessárias para o novo cargo. Currículo organizado, mas pouco personalizado; Possui formação e experiência adequadas à vaga; Tem pós-graduação em gestão de projetos e
---	---

	mestrado integrado em informática não deveria ser só analista informática na empresa. Não estão a valorizar o conhecimento que ela já tem nas áreas que quer, não deveria ser só analista. Se ela tem qualificações porque não lhe dar o lugar como responsável de gestão de projetos?; Parece competente e adequada para a posição que pretende; Pessoa qualificada e experiente na área da Informática e consultoria; Experiência no ramo de Informática, bom desenvolvimento profissional e académico. Estável e congruente; A candidata parece apta a desempenhar uma função de gestão uma vez que tem experiência no sector e na empresa; Bastante formação complementar, nova função que vai de encontro ao interesse da candidata, pós-graduação relevante para a nova função; Profissional com uma década de experiência, que vem apostando no autodesenvolvimento contínuo (várias formações). Atual posição com 6 anos de experiência; A candidata, à partida, possui todas as hard skills necessárias para ser considerada de forma séria para ocupar a vaga de emprego; Currículo interessante; Uma formação básica sólida, uma formação complementar de continuidade interessante e um gosto assinalável pela vida social; A candidata possui formação técnica adequada à função. As formações pós-graduadas mostram curiosidade e vontade de aprender e de evoluir profissionalmente; Parece ser uma candidata competente, com formação adequada; Perfil aparentemente sólido na área em questão, mas com fraco CV: pouco detalhe sobre as suas funções, não se consegue perceber tarefas nem skills, não apresenta a média dos cursos, não diz a cidade onde reside, não tem foto; Bom percurso académico/formativo, alguma experiência profissional na área, sem experiência de liderança; Parece uma boa candidata, tem muitas hard skills e é dinâmica. Parece responsável e organizada. Bem qualificada, versátil, com facilidade na aquisição de conhecimentos e apresenta um CV bem organizado, de fácil leitura e análise; Profissional com muitos skills; Alguma experiência no setor de informática; A candidata tem um perfil de habilitações na área da informática bastante especializado, contudo parece-me que de técnica de informática para consultora de informática deu um salto evolutivo importante o que coloca dúvidas se à altura teria competências e experiência para ser consultora. Por outro lado, creio ter um perfil muito especializado sem passar por outras áreas de gestão dentro da empresa de calçado, não me parece que seja uma vantagem para a empresa; A candidata mostra estar enquadrada com a posição que necessita de ser preenchida; Joana demonstra ter formação educacional adequada à posição de Gestora de Projeto. Possui uma aparente carreira profissional estável, com experiência em Projetos e expõe o seu interesse em se desenvolver na área e em assumir a posição em questão; Capacitada; A candidata Joana possui um conhecimento vasto de distintos idiomas, o que pode ser uma mais-valia na sua área profissional, detém experiência profissional de uma década, decidiu aprofundar a sua formação académica com diversos cursos ligados à sua área, já desempenhou funções de consultora e de gestão de maior responsabilidade que envolve autonomia nas tomadas de decisão: Pelas indicações fornecidas pela descrição e CV da Joana diria que: é uma pessoa focada, persistente e com foco nos objetivos; foi evoluindo nas funções desempenhadas e, simultaneamente não descorou a vertente formativa, tendo efetuado várias formações e uma PG na PBS; pretende ocupar um cargo com maior responsabilidade, o que vai de encontro ao pretendido.
Condition F	Candidata competente e com experiência; Aparenta ser uma trabalhadora bastante qualificada na área de tecnologia; A Joana parece ser uma boa candidata pela fácil adaptação a novos cenários. Tem uma experiência profissional já há mais de 7 anos e ainda continua a fazer o mesmo. Esta mesma experiência seria ótima pois parece que a Joana já está bastante dentro da área e que ações pode tomar mais concretamente. Além disso apresenta dois outros idiomas além da sua língua nativa que também ajudam na concretização de outras várias denominadas tarefas; Parece tratar-se de uma pessoa focada, interessada e competente; Em termos de currículo, a candidata demonstra ter qualidades/capacidades mais que suficientes para

Condition F Non-pregnant Masculine-type position Applying to upper management	<i>preencher a vaga necessitada, não só por o seu percurso ter ligação com o pretendido, mas pelo seus objetivos cumpridos e progresso; De acordo com a descrição parece ser uma pessoa competente e mais voltada para a gestão de projetos e equipa que propriamente a programar ou a gerir sistemas.</i> <i>Nota-se que o CV é mais voltado para a área de gestão com algum foco em tecnologia, mas não muito, no entanto indica que como diretora desenvolveu, desenhou sistemas e implementou drivers que desconfio muito que seja verdade, dado que não mostra essa experiência nas competências ou mesmo na formação; A candidata mostra um bom desenvolvimento profissional e a sua experiência como diretora do departamento de informática mostra que tem uma grande ambição; Sempre ligada ao ramo das tecnologias de informação, e com um percurso sempre em crescente; Bom currículo para a idade e tem progredido no meio profissional em cada trabalho que teve, acrescentando responsabilidades e estatuto; É uma candidata com experiência, com formação e demonstra estabilidade; Muito competente para o cargo devido à sua extensa experiência na área e qualificações académicas; Bastante qualificada, com excelente formação. Destaque na função de gestão que desempenhou por vários anos; A candidata parece ter a experiência adequada para o efeito; Candidata com bastante experiência e com formação adequada. Bom desempenho nos últimos anos na sua função; Parece-me uma candidata ótima para a vaga pois já tem bastante experiência profissional e está pronta para um desafio maior; A Joana é uma jovem com vasta experiência de trabalho em projetos na área de informática; A Joana mostrou soft-skills devido ao foco, compromisso e proatividade para ter uma oportunidade no conselho de administração; A candidata é uma pessoa formada, com experiência profissional considerável e boas competências; Tendo em conta o perfil da Joana, penso que seria uma excelente candidata para Presidente do Conselho de Administração da PTJ. Em relação ao currículo, está bem preenchido, no sentido de que mal acabou o curso começou a trabalhar no ramo, e desde então nunca parou de trabalhar, apresenta também boas competências complementares, no entanto, as competências na área de informática não são muito vastas. Visto que se trata de um cargo presidencial, não necessita de possuir competências técnicas extremamente completas, mas sim o perfil adequado; A Joana parece-me ser adequada para o cargo no Conselho de Administração, uma vez que tem bastante experiência e educação na área da Informática, e está disposta a passar para um cargo de gestão com maior responsabilidade, como menciona no seu CV; Parece ser muito competente e boa profissional; A Joana tem um mestrado, 10 anos de experiência, nota-se que continua a atualizar as suas competências através de novas formações e parece ser uma pessoa confiável e dedicada; A candidata parece já ter alguma experiência. Ficou pouco tempo em cada um dos trabalhos que teve, mas parece que mudou sempre para uma posição melhor o que é de valorizar. Além da formação académica de base tem vindo a completar os seus conhecimentos com pequenos cursos. Apesar de tudo isto as competências informáticas parecem estar um pouco aquém do que seria esperado; A Joana parece ter um excelente conjunto de competências e hard skills, bem como aparenta ser uma candidata responsável, trabalhadora e de um modo geral uma boa profissional; Tem experiência relevante, contudo não é claro que valor acrescentou as empresas onde trabalhou nem qual a incidência concreta dos projetos onde trabalhou; Mostra bom nível de rendimento há 6 anos na área em que vai entrar. É confiada no posto em que pertence e pretende sempre novos objetivos, traços muito bons na procura para cargos administrativos; Parece ter um ótimo CV; É experiente na área de informática com cursos complementares; Penso que a Joana seja uma candidata para a vaga com bastante potencial, o currículo está simples e direto, tem já uma vasta experiência; A candidata parece ser extremamente qualificada, com uma vasta gama de competências e com um perfil adequado a cargos de grande relevância e responsabilidade; Denota-se um embelezamento geral na descrição de funções, especialmente no cargo atual onde se mostra ser uma equipa inteira sozinha; Esta candidata parece apta para a vaga no Conselho de Administração, já que o currículo está bastante bem preenchido com formação, competências e habilidades. Para além disto, a descrição que foi feita da candidata foi bastante positiva; O CV apela pouco à</i>
--	--

	imagem, pelo que transparece algum monotonia, no entanto, a nível académico e profissional aparenta bastante competência; A candidata demonstra ter um currículo muito bom, e tirando conclusões do texto acima parece ser a candidata ideal; Elevado sentido de compromisso para com a função e formação adequada para a mesma; Experiência em línguas e boa experiência profissional na área de estudo durante a Universidade. Também acho interessante o tempo em que a candidata fica em cada projeto, mostrando que é uma pessoa certa do que deseja e toma decisões bem pensadas no que poderá ser bom para o seu percurso profissional; Experiência no mercado de trabalho, fluente em algumas línguas, ativa fora do trabalho e responsável; A candidata é bem qualificada e uma boa trabalhadora; Já tem alguma experiência profissional na área da informática. O currículo esteticamente não está muito apelativo; A candidata tem um currículo sólido. Vários anos de experiência na sua área. Tem uma pós-graduação em gestão de projetos, mas não tem experiência comprovada em assuntos relativos à posição no conselho de administração; Parece-me apta para posições de informática. Por falar espanhol é bom para negócios na península ibérica; Considero estranhamente rápida a evolução da carreira, mesmo que tenha o conhecimento (que dificilmente se consegue numa licenciatura ou pós-graduação, só com alguns anos de prática na área), será muito mais complicado ter o tato e agilidade para lidar com situações adversas, onde se têm de tomar decisões cruciais para o destino da empresa e dos seus trabalhadores; Joana tem uma boa formação e através do seu CV consegue ver-se uma progressão de capacidades e responsabilidades ao longo da sua carreira, o que transparece que é uma boa profissional; Parece ter bastante experiência, mas a parte da informática a poucas skills de informática mesmo tendo em conta que ela trabalhou em programação num dos trabalhos; Tem bastante experiência e tem formação superior, pelo que seria uma candidata a considerar para a posição sem dúvida; 32 anos, trabalha há 8 anos em informática, está à espera de um cargo na área de Gestão, fez várias formações de aplicações interessantes para o ramo de informática e gestão; Boa experiência a nível de informática. Bom conhecimento de línguas; Candidata com experiência em posições hierárquicas distintas. Capacitada para a função aberta. Formação académica adequada e complementar, também; Profissional com vasta experiência na área de IT; Educação e formação complementar adequadas; Bilingue; Tem um CV interessante, mas demonstra uma reduzida experiência profissional; Tem um percurso e formação apenas focado na área funcional de IT. E embora a implementação de processos de IT requeira conhecimentos de negócio, não é visível a sua motivação e um conhecimento mais amplo do negócio que será importante ter num CA. Será importante reforçar essa componente; Candidata qualificada. No entanto, desempenha funções que fogem do leque de profissões femininas, logo, a meu ver, não iria ser bem-sucedida ao representar o conselho de administração de uma empresa de informática, pois a maior parte dos colaboradores deve ser homem; Caminho profissional ideal percorrido pela candidata. De notar a ausência de um estágio inicial e a entrada direta como ""técnica de informática"". Ênfase no filão informático e cuidado na aprendizagem dos seus meandros técnicos; Clara capacidade de concentração em projetos de médio e longo termo; Cuidado de adaptar formações complementares com a evolução profissional. Do mesmo princípio, e sobretudo com a pós-graduação, fica-se com a ideia de uma pessoa que gera a sua agenda de forma eficaz; Percurso aparentemente estável com progressão de funções, o que demonstra capacidade de evoluir e de empenhar-se em novos desafios. Formação complementar em ferramentas de IT bastante fraca tendo em conta as funções e a aparente evolução na carreira; Candidata com objetivos bem traçados, visível pelo trajeto/progressão de carreira até à data. Provavelmente encontra-se à procura de novos desafios profissionais, motivo pelo qual tem CV já elaborado no qual refere interesse numa "função de Gestão". Apresenta um perfil muito bom para a gestão de projetos, mas não necessariamente para integrar o Conselho de Administração; Conhecimentos de línguas, competências sociais e técnicas, educação, experiência profissional; CV capaz; pouco clara a capacidade de gestão de equipas/
--	---

	liderança; Experiência no setor, CV impessoal; Parece-me um perfil que carecerá de melhor avaliação, nomeadamente ao nível comportamental e de relação, para avaliar as competências a este nível e prever a adaptabilidade aos desafios da possibilidade de convite para o conselho de administração; Conhecimento vasto na área da Informática. Experiência na área. Formação inicial completa. Não existem referências a experiência em gestão de equipas e liderança, serão aspetos a desenvolver e onde será eventualmente necessário apoiar a candidata. Porém o facto de estar ligada à área das TI e o interesse nos projetos da empresa será um mais-valia para o CA; Jovem, know-how na área de IT, formação somente na área de IT; Percetível e direta; Na minha ótica de leitura de currículo. Acho que tem ainda um currículo fraco para ocupar um lugar no conselho de administração, ou seja, a sua experiência profissional demonstra no CV diz que esteve em três sítios dois deles teve 1 ano a desempenhar um determinado tipo de funções, de não chefia. Depois deu o salto para esta empresa para diretora de departamento de informática, que ocupa o cargo desde 2016 (6 anos na função à data de hoje), não conhecendo a candidata, e como digo na minha ótica de análise acho que ainda não tem muita experiência profissional para ocupar um cargo no conselho de administração. E como digo muitas das vezes, teria de fazer uma entrevista, para uma melhor análise da candidata/o, de verificar a seguir o seu trabalho, porque muitas das vezes o currículo não diz e não demonstra por vezes as verdadeiras capacidades do candidato. Ou porque o currículo é fraco, simples, bom ou extenso de tão saturante que quem está a analisar, não efetua uma análise correta; Experiência comprovada em informática. Mestrado em engenharia informática; Extremamente vocacionada para otimização de sistemas e com larga experiência nessa matéria; Rápido crescimento na carreira; Experiência em apenas duas empresas, Formação complementar são uma mais-valia.
Condition G Non-pregnant Feminine-type position Applying to middle management	Parece ter um perfil adequado para a função que desempenha; Bom percurso profissional e académico, fluente em 3 línguas (sendo uma a língua nativa); É uma candidata com um excelente curso, formações complementares bastante relevantes e experiência profissional de bastantes anos, sendo que já trabalha na empresa há 6 anos. Parece-me uma excelente escolha com base no perfil e na experiência demonstrada; Profissional com 10 anos de experiência em gestão de pessoas, recursos e projetos; A candidata demonstra ser possuidora de uma formação e carreira profissional rica na área em que se encontra integrada. Para além disso, salienta a sua ambição em trabalhar numa função de Gestão de maior responsabilidade, perfilando-se assim como uma candidata com enorme potencial; A candidata tem longa experiência na matéria e interesse na subida para um cargo superior; Formação curricular em boas bases, mostra interesse em evoluir com formações complementares, percurso profissional estável e bem definido; A candidata parece ter um bom currículo e ser bastante capaz para o cargo, demonstra mesmo no currículo uma evolução gradual nas competências e carreira; Parece competente, com especialização em Gestão de RH; Aparentemente encontra-se com todas as qualificações necessárias para a função; A candidata parece ser uma pessoa muito responsável, uma profissional séria e competente. Será uma boa adição para a equipa. Tem um bom domínio de línguas; Uma candidata devidamente formada para o cargo que atualmente ocupa, com ambição de subir na hierarquia/responsabilidade dentro da organização. Também me parece que ela possui qualificação para a posição que pretende; A candidata parece competente para a função. Apresenta estudos contínuos e interesse pela área; Candidata com bastante experiência em RH. Conhecimento no terreno. Elevado conhecimento em softwares de RH; A candidata aparenta ser focada, motivada e responsável, com experiência e as competências necessárias para cargos com maior responsabilidade e/ou de liderança; Parece ter o currículo certo para função; A Joana é uma candidata altamente qualificada e com estudos para a vaga a que se candidata; A candidata tem um bom currículo na área de recursos humanos, mas não tem nenhuma

	experiência em gestão de projetos; A candidata parece ter tido uma ótima formação e bastante experiência profissional; Pelo curriculum apresentado parece ser uma ótima contratação para a empresa; As línguas faladas pela Joana são uma mais-valia, principalmente o inglês. E apresenta uma boa formação em geral; Parece-me um bom currículo. Para além do mestrado em psicologia, complementou a formação com outros cursos na área onde pretendia trabalhar. As competências tecnológicas são uma grande vantagem, especialmente em áreas onde isso não é necessário saber, mas é uma grande ajuda para quem sabe. Experiência em várias empresas, mas passou tempo significativo em cada uma. Proficiência em inglês que é muito importante hoje em dia; A candidata é uma boa profissional com bastantes anos de experiência e com o desejo de progredir na carreira; Experiência diversa relacionada com RH e educação/ formação adequada para RH; Bastante formação, parece adequada para a vaga; A Joana parece bem capaz de exercer a nova posição; A Joana parece ter competências e formação adequada a funções de gestão de recursos humanos; Parece ter bastantes competências; Resiliente, focada, boa profissional, qualificada; Boa formação académica e bastante experiência na área a nível profissional. Tem experiência na área de RH. Investiu na formação na área de RH; A Joana tem trabalhado na área de Recursos Humanos, passando por vários cargos e adquirindo experiência diferenciada. Além disso, tem alguma formação complementar importante para o seu cargo, tal como as línguas que é capaz de falar; Candidata com currículo enquadrado na vaga apresentada; Minuciosa, Responsável, Aventureira, Trabalhadora; Adequa-se ao perfil pretendido pela empresa. Conta com 10 anos de experiência na função e com formação complementar adequada ao cargo que possivelmente ocupará; A Joana tem 10 anos no mercado e continua a investir na sua formação, um bom indicador de que pretende continuar a crescer como profissional e ir mais longe. As soft skills mencionadas no texto e as suas competências informáticas também fortalecem a sua capacidade de abraçar um cargo superior; Aparenta ser qualificada para a vaga; Bastante experiência, boa formação e competências; Nível de formação adequado para a vaga a que se candidata; Parece competente para o trabalho; A candidata tem exercido funções com crescente grau de complexidade/ responsabilidade. Tem feito formação avançada na área; Destaco a disposição para aprender, o foco e a resiliência; CV pouco elucidativo da experiência da candidata. Através do CV não a contratava; Desde 2013 que trabalhar na área de RH (experiência cerca de 10 anos), e com o passar dos anos tem trabalhado diferentes processos RH. A formação complementar realizada pela Joana é no aprofundamento de conhecimentos na área de RH; Tem formação muito completa e especializada na sua área, que parece ter-lhe dado as ferramentas para ser boa profissional. A experiência passada indica que tem desenvolvido as suas aptidões na área, uma vez que trabalhou já para várias empresas e o cargo atual aparenta ser de maior responsabilidade que os anteriores; O CV parece demonstrar coerência e consistência entre formação continuada e funções desempenhadas. Não sendo capaz de antecipar o que se espera de radicalmente diferente entre um analista e um gestor de projetos nos âmbitos do RH, diria que, em abstrato, o CV se mostra adequado ao que potencialmente será esperado; Profissional, com perfil para trabalhar em recursos humanos; A candidata tem boa experiência na área, mas apenas na área; Estudou e trabalhou sempre em áreas de recursos humanos; Chamou-me atenção o facto de ter um nível de inglês avançado, ter 10 anos de experiência na área de trabalho. Ter feito o curso na universidade do Porto também acho bastante positivo; Apesar da formação profissional é uma candidata que mostra também interesse (através da formação complementar) pela aprendizagem e evolução. Transparece experiência o que demonstra gosto pela área; A especialização da Joana em psicologia mostra-se adequada às funções que tem vindo a desempenhar, desde 2013, na área de recursos humanos que, em junção às competências linguísticas e informáticas referidas no CV criam um vasto leque de oportunidades na área. Atente o contínuo progresso, quer da formação, quer da experiência profissional, espera-se que se mantenha a
--	--

	<i>tendência positiva. Dedicando atenção aos hobbies, todos estes se enquadram no desenvolvimento individual o que pode ter impactos a diferentes níveis da PTJ; Parece-me apta para trabalhar em RH.</i>
Condition H Non-pregnant Feminine-type position Applying to upper management	<i>Boa experiência no sector de recursos humanos; A candidata parece-me uma pessoa com muitas capacidades, não só em linguagem, mas também na educação e nos cursos que apresenta; Parece que é alguém com formação mais focada em pessoas do que propriamente gestão; Parece-me um excelente currículo, bastante diversificado e completo; É um CV básico, mas que atende a todos os pontos importantes da carreira, é profissional de recursos humanos com 10 anos de experiência; É uma candidata completa e com muitos anos de experiência, pronta para assumir responsabilidades maiores. Possui todas as competências necessárias, com especial destaque para as capacidades informáticas e as várias formações; Vemos que é uma pessoa com bastante experiência na área e com um bom nível escolar para desenvolver qualquer projeto de trabalho; Acho que a Joana é claramente uma profissional competente, com um currículo completo. Apesar de tudo, não noto que o seu perfil se encaixe necessariamente em funções de Gestão; Formação sólida consolidada com diversas atividades de formação complementar. Histórico profissional interessante com aproximadamente 9 anos de experiência profissional (7 destes na PTJ); Este CV em conjunto com a descrição das suas soft-skills indicam que é alguém esforçado, com determinação e com ambição em assumir cargos de alta responsabilidade; Fez bem em mencionar as várias línguas que fala, bem como o seu nível nas mesmas. Experiência profissional bem preenchida, com formação complementar ao longo dos anos; É um currículo mais dedicado à parte de recursos humanos e recrutamento de pessoas e gestão das mesmas; Aparenta ter bastante experiência na área de recursos humanos; A Joana tem imensas competências e já com bastante experiência, pela descrição parece uma trabalhadora bastante empenhada; Aparenta ser uma jovem ativa e com alguma experiência na área de recursos humanos; A candidata apresenta-se como uma profissional com mais de dez anos na área da gestão de recursos humanos, tendo evoluído num relativo curto espaço de tempo, no qual começou como técnica até atingir a direção; Tem uma boa evolução de carreira. Parece empenhada nas funções onde trabalha. Tirou várias formações para melhorar o desempenho nas funções; Parece ter formação suficiente para o cargo; Parece-me uma boa profissional, com formação adequada, experiência na função e com vontade de evoluir na hierarquia da empresa; A formação parece ser adequada com o que se pretende para o cargo, especialmente na formação pós-laboral; Como diretora, certamente terá ganho o perfil necessário para a posição, tenho a certeza que se adaptará bem ao requerido pela nova posição; A Joana nota-se que é uma profissional já com bastante experiência, tenaz nos objetivos, e resiliente. Provavelmente muito eficiente no que faz e aberta a evoluir na sua área para melhorar cada vez mais. Background bastante completo; A Joana parece uma boa candidata para a nova posição no Conselho de Administração, apesar de não ter muitos anos de experiência, demonstra muito interesse e dedicação; Parece dedicada e focada na sua carreira devido à contínua aposta em formações e aprender o que comprava a trajetória ascendente no seu percurso até agora; Demonstra ambição e competência pela rápida ascensão na carreira. O CV tem competências essenciais para as suas funções e demonstra experiência; Formada em psicologia com vários cursos relevantes para a posição que ocupa atualmente. Interesse em progredir na carreira; Parece ser uma pessoa competente com os recursos necessários para ocupar a vaga disponível; Candidata competente, currículo completo e abrangente não só de experiências curriculares/ laborais bem como extras/ complemento; Parece ser uma adequada candidata; A candidata aparenta ser apta para a vaga disponível. Tem vindo progressivamente a aceitar mais responsabilidades.; A candidata é bastante competente em lidar com pessoas e a sua pós-graduação em gestão de pessoas pode ser-lhe bastante útil no conselho de administração; Candidata ainda com bastante experiência em RH, curso em psicologia numa faculdade prestigiada, formações</i>

	relacionadas com área; A candidata tem competências na área pretendida, experiência e ambiciona um cargo de Gestão com maior responsabilidade; É muito qualificada, tem experiência em diferentes cargos, tem habilitações consideradas de alto nível em termos de percurso académico e fala mais do que apenas a língua nativa; A candidata tem várias pós-graduações que acrescentam valor na área que trabalha e acumula vários anos de experiência na função; A candidata já tem bastante experiência profissional, tem também algumas experiências complementares, e como empregada da PTJ parece exemplar; Candidata com rápida evolução e experiência sólida. Tenta também evoluir a sua educação ao fazer cursos e pós-graduação; Parece-me uma boa candidatura, contudo não sei muito sobre a pessoa; Parece bastante competente, com bastante experiência; Parece-me ser uma candidata exemplar, e competente. Como aponta no perfil, tem 10 anos de experiência, sendo que terminou a Educação e começou logo a trabalhar. Ao longo dos primeiros anos fez formações, o que aponta para uma candidata ambiciosa por evolução a nível pessoal e de carreira. Nos tempos de hoje o inglês é uma língua necessária de aprendizagem. Tudo aponta para que seja uma mais-valia para a empresa; A candidata tem uma boa experiência profissional; Apresenta uma rápida progressão na carreira, sustentada por formação adequada e relevante. Considerando o perfil descrito e o CV, parece ser uma boa candidata a uma função de gestão com maior responsabilidade; A candidata parece ser qualificada para o lugar a que se propõe, visto ter experiência e formação na área de gestão; Ainda que a candidata não tenha experiência direta na área da vaga, o seu background permitiu-lhe desenvolver competências pertinentes a uma área de gestão. A sua formação complementar e competências seguem a mesma linha. É uma pessoa altamente qualificada; Procura um cargo de gestão e tem bastante experiência, trabalhou em 3 sítios diferentes e tirou um curso superior na Universidade do Porto; Acho a candidata apta e com excelentes qualificações e experiência para a função; Alguma experiência e boa formação complementar; Experiência de 8 anos como diretora de departamento após pós-graduação na PBS; A Joana, apesar de ser uma candidata qualificada para a função no Conselho de Administração, poderá não fazer sentido, tendo em conta o contexto empresarial que vivemos atualmente, esta é uma função tipicamente desempenhada pelo sexo masculino; Fluente em 3 línguas, 8 anos de experiência no ramo dos recursos humanos, Cada vez tem mais responsabilidade no seu emprego; Experiência na área de RH, formação complementar demonstra ambição e interesse, destaque ainda para as competências informáticas e linguísticas; Parece competente e com bastante experiência; Percurso sólido na carreira; formação avançada (PG) em área relevante pode ajudar a validar o interesse em funções de maior responsabilidade; A capacidade de gestão da Joana, o seu estudo em psicologia e o quão valioso isso pode ser para gerir um grupo de pessoas; Reúne boas competências profissionais para a área de RH; Pelo descrito acima e pelo currículo penso ser adequada para o cargo apesar dos tenros 32 anos; Aparenta ter boa capacidade de liderança e orientada para a resolução de problemas; Currículo limpo e interessante, ascensão rápida até ao cargo de direção; Candidata com experiência e acima de tudo, segundo a descrição, com soft skills adequadas à função; Candidata com experiência de 6 anos enquanto diretora de RH, e 9 anos de experiência na área de RH, muito focada nessa mesma área, em termos de formação e percurso; Para fazer uma análise precisa necessitava do descritivo de função para a posição no Conselho de Administração. Por isso, de forma genérica e numa análise global, diria que a nível de perfil comportamental/soft skills é um bom perfil e faz sentido considerar para a posição. A nível de competências técnicas, não sei se é exatamente o que procuram porque a experiência dela é muito específica nos processos de RH. O fator positivo será sem dúvida o conhecer a dinâmica da empresa e sentir "as dores" de perto, podendo na nova posição ter uma postura mais ativa; A candidata apresenta uma vasta experiência em recursos humanos. Poderá apresentar algumas lacunas ao nível quantitativo, algo necessário para o desempenho de uma função executiva no conselho de administração.
--	---