

**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio
Grande do Sul – Campus Viamão**

Curso de Tecnólogo em Processos Gerenciais

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO DE PESSOAS: A Perspectiva dos Candidatos**

Franciele de Oliveira Dias

Viamão, 2024

Franciele de Oliveira Dias

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO DE PESSOAS: A Perspectiva dos Candidatos**

Trabalho de conclusão de curso apresentado para
obtenção de grau de ensino superior no curso
tecnológico de Processos Gerenciais.

Orientadora: Dra. Léia Maria Erlich Ruwer

Coorientador: Dr. Jhony Pereira Moraes

Viamão, 2024

Franciele de Oliveira Dias

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO DE PESSOAS: A Perspectiva dos Candidatos**

Trabalho de conclusão de curso aprovado pela banca examinadora para obtenção de grau de ensino superior no curso tecnológico de Processos Gerenciais.

Viamão, 04 de setembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Léia Maria Erlich Ruwer - Orientadora

Prof^o Dr. Jhony Pereira Moraes - Coorientador

Prof^a. Dra. Camila Vieira Müller

Prof^o Dr. Nilo Barcelos Alves

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha gratidão a todos que contribuíram para a realização deste trabalho. Primeiramente, agradeço aos meus familiares e amigos pelo apoio constante, pelas palavras de motivação e pelo acompanhamento em todas as etapas desta jornada. Vocês foram muito importantes, tornando cada desafio mais leve e possível de superar.

Aos meus orientadores, Léia e Jhony, registro meu agradecimento por suas valiosas contribuições e orientações. Suas experiências e dedicação foram fundamentais para a construção deste trabalho, e sou grata por todo o suporte oferecido ao longo desse processo.

Agradeço também a todos os professores e colegas que, direta ou indiretamente, contribuíram para meu crescimento acadêmico durante o curso.

Obrigada a todos!

SUMÁRIO

1 Introdução.....	9
1.1 Justificativa.....	10
1.2 Objetivos.....	11
1.2.1 Objetivo Geral.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos.....	11
2 Revisão de literatura.....	11
2.1 Gestão de Pessoas.....	12
2.2 Recrutamento e Seleção.....	13
2.3 Inteligência Artificial e o Recrutamento e Seleção.....	15
3 Método.....	19
4 Apresentação e análise dos dados.....	20
4.1 Formulário online.....	20
4.2 Perfil dos entrevistados.....	23
4.3 Experiências e percepções sobre o uso da IA nos processos seletivos.....	24
4.3.1 Percepções sobre o uso da IA no recrutamento e seleção.....	24
4.3.2 Análise dos impactos e experiências do processo de recrutamento e seleção por Inteligência Artificial (IA).....	25
4.3.3 Expectativas do candidatos ao se candidatarem às vagas que utilizam IA.....	30
4.3.4 Possíveis melhorias na utilização de Inteligência Artificial em recrutamento e seleção.....	30
4.3.5 Interações e adaptações dos candidatos com processos seletivos que utilizam Inteligência Artificial.....	32
5 Conclusão.....	36
REFERÊNCIAS.....	38
APÊNDICE - A.....	41
APÊNDICE - B.....	43
ANEXO - A.....	46

RESUMO

A área de Gestão de Pessoas vem apresentando transformações ao longo do tempo, à medida que a inteligência artificial (IA) torna-se uma aliada importante na modernização dos processos de recrutamento e seleção. Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo geral analisar as experiências e expectativas dos candidatos em relação aos processos de recrutamento e seleção que fazem uso de inteligência artificial. A fim de analisar experiências e expectativas dos candidatos, usou-se como método de coleta de dados entrevistas semiestruturadas com perguntas baseadas no referencial teórico e objetivos do estudo, com o intuito de captar essas percepções sobre o uso da ferramenta no processo de recrutamento e seleção. As entrevistas foram transcritas e analisadas a partir do método de Análise de Conteúdo proposto por Bardin (2016). Foram identificadas cinco categorias: 1) percepções sobre o uso da IA no recrutamento e seleção, 2) análise dos impactos e experiências do processo de recrutamento e seleção por IA, 3) expectativa do candidato quando se candidatam a vagas que usam IA, 4) possíveis melhorias na utilização de Inteligência Artificial em Recrutamento e Seleção e 5) interações e adaptações dos candidatos com processos seletivos que utilizam Inteligência Artificial. A importância desta pesquisa reside em avaliar como o uso da inteligência artificial é percebido pelos candidatos, revelando como essa tecnologia influencia sua experiência no processo de recrutamento e seleção e identificando principais preocupações e expectativas quanto à aplicação no processo seletivo. Ao final, o estudo mapeia pontos críticos do uso da IA sob a perspectiva dos candidatos, traz propostas de sugestões de melhoria pela percepção dos candidatos, contribuindo desta forma para futuros estudos, visando aprimorar a utilização dessa tecnologia nos processos de recrutamento e seleção.

Palavras chaves: Gestão de pessoas. Recrutamento e seleção. Inteligência artificial. Candidatos. Processo seletivo.

ABSTRACT

The area of People Management has been undergoing transformations over time, as artificial intelligence (AI) becomes an important ally in modernizing recruitment and selection processes. This study aims to analyze the experiences and expectations of candidates regarding AI-driven recruitment and selection processes. Semi-structured interviews were conducted, with questions based on the theoretical framework and study objectives, to capture these perceptions. The interviews were transcribed and analyzed using Bardin's (2016) Content Analysis method, identifying five categories: 1) perceptions of AI in recruitment and selection, 2) analysis of the impacts and experiences of AI-driven recruitment and selection processes, 3) candidate expectations when applying for AI-driven positions, 4) potential improvements in AI use in Recruitment and Selection, and 5) candidate interactions and adaptations with AI-driven selection processes. This research evaluates how candidates perceive the use of AI, revealing its influence on their recruitment and selection experience, and identifying key concerns and expectations regarding its application. The study maps critical points of AI usage from the candidates' perspective, offering improvement suggestions based on their perceptions, thus contributing to future studies aimed at enhancing the use of AI in recruitment and selection processes.

Keywords: People Management. Recruitment and selection. Artificial intelligence. Candidates. Selection process.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E QUADROS

FIGURA 1: Relato de candidato que participou de R&S por IA.....	10
FIGURA 2: Recrutamento interno e externo.....	14
FIGURA 3: Níveis de Inteligência Artificial.....	17
FIGURA 4: Nível de familiarização do potencial entrevistado com o tema da pesquisa.....	22
FIGURA 5: Nível de consciência do uso da IA no recrutamento e seleção.....	22
FIGURA 6: Amostra de participantes que aceitaram participar do estudo.....	23
FIGURA 7: Coleta de dados dos entrevistados.....	24
QUADRO 1: Percepções, experiências, sugestões e interações resultantes da pesquisa..	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IA - Inteligência Artificial

HR Techs - Human Resources Technologies

RH - Recursos Humanos

GP - Gestão de Pessoas

ATS - Sistema de Rastreamento de Candidatos

R&S - Recrutamento e Seleção

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

ML - Machine Learning

DL - Deep Learning

1 INTRODUÇÃO

A área de Gestão de Pessoas está passando por uma transformação significativa, considerando-se cada vez mais estratégica nas organizações. Neste contexto, a inteligência artificial está desempenhando um papel cada vez mais importante para a área, sendo uma ferramenta facilitadora, que permite simplificar a análise de dados internos dando suporte à tomada de decisão da organização, como aponta Garcia (2022). Nesse âmbito, observa-se que, dentre todos os processos ou subsistemas de Gestão de Pessoas, o processo de Recrutamento e Seleção (R&S) também vem demonstrando mudanças impulsionadas pela inteligência artificial, essas utilizadas nas práticas de contratação pelas organizações.

Diante disso nota-se um distanciamento entre o método tradicional de recrutar e selecionar, onde todo o processo ocorre de forma manual. Hoje, as empresas estão direcionando investimento para a integração de tecnologias de informação, *softwares* e plataformas dentro do setor de Recursos Humanos com o objetivo de otimizar e agilizar os processos realizados durante as etapas de recrutamento e seleção. De acordo com Puccini et al. (2022), essa ferramenta inserida no recrutamento e seleção possibilita uma análise ágil e aprofundada dos dados gerados dos candidatos para auxiliar em uma triagem mais detalhada. Além disso, para o candidato, esse método de seleção que incorpora a Inteligência Artificial utiliza sites profissionais para a busca de vagas. Isso proporciona que os candidatos possam utilizar a internet para se candidatar às vagas para as quais se consideram capacitados.

Com isso, empresas de tecnologia dedicam-se ainda mais ao desenvolvimento de alternativas para aprimorar os processos de apoio à Gestão de Pessoas com o uso da Inteligência Artificial. Puccini et al. (2022, p. 3) evidenciou isso em sua pesquisa: “Não só o Brasil, como o mundo, viu crescer o número das chamadas *HR Techs*, que são as *startups* que atuam no desenvolvimento de tecnologias para o desenvolvimento, recrutamento e seleção de pessoas”. Cipriano et al. (2022, p. 6) relaciona essa tecnologia com o auxílio na redução de custos e eficiência nos processos, afirmando que a “a inteligência artificial tem sido utilizada em grande escala por empresas especializadas a fim de alcançar eficácia e custo-benefício”. Essa abordagem visa otimizar a gestão de tempo desta área essencial nas organizações.

Entretanto, à medida que a automação dos processos se expandem no escopo da Gestão de Pessoas, surgem preocupações acerca da possível perda de interação humana entre recrutadores e candidatos. As críticas dizem respeito, principalmente, ao fato de que esse novo modelo pode parecer menos humanizado, gerando resistência a mudanças e baixa aderência às vagas ofertadas, devido à percepção de que a abordagem pode parecer menos pessoal e atenciosa em relação às necessidades individuais. Um estudo recente,

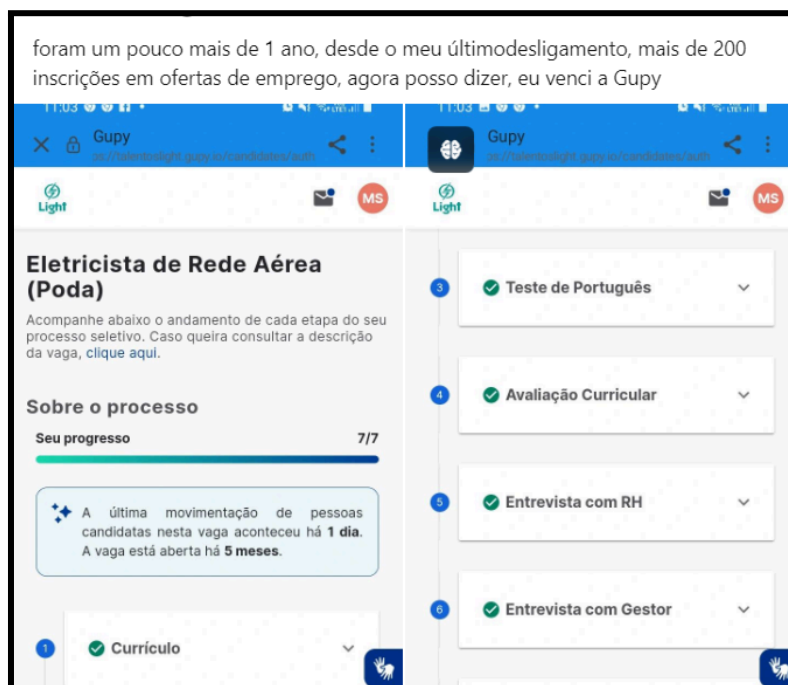
realizado por Blumen e Cepellos (2022), com recrutadores evidenciou essa preocupação, destacando que, apesar do crescente interesse em relação à adoção da tecnologia, há uma resistência ao seu uso de forma mais ampla haja vista uma possível falta de humanização nos processos da área.

Com base no contexto citado e considerando a perspectiva dos candidatos que participam de processos seletivos, desperta-se uma questão de pesquisa: Quais são as experiências e expectativas dos candidatos em relação aos processos de recrutamento e seleção que fazem uso de inteligência artificial?

1.1 JUSTIFICATIVA

O interesse pelo tema surgiu após a pesquisadora observar, no LinkedIn, relatos de profissionais que evitam se candidatar a vagas que utilizam inteligência artificial. Foi notada uma corrente na rede social onde candidatos compartilham suas experiências, tanto de sucesso ao serem contratados por meio da plataforma Gupy quanto das dificuldades encontradas para avançar nos processos seletivos após a candidatura. A Figura 1 retrata essa observação na rede social.

Figura 1 - Relato de candidato que participou de R&S por IA



Fonte: LinkedIn (2024)

O objetivo deste estudo é analisar a percepção dos candidatos sobre o atual modelo de recrutamento e seleção, que faz uso da inteligência artificial, identificando as dificuldades

enfrentadas pelos candidatos ao utilizar essa ferramenta na busca por oportunidades de emprego.

Essa pesquisa é fundamental para identificar e aprimorar os processos de recrutamento e seleção, além de contribuir para um debate mais amplo sobre o uso da IA no mundo do trabalho.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as percepções dos candidatos em relação aos processos de recrutamento e seleção que fazem uso de inteligência artificial.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A. Analisar as percepções dos candidatos sobre os métodos tradicionais e o uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção;
- B. Analisar as experiências e expectativas dos candidatos em relação ao uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção.
- C. Analisar as vantagens e desvantagens percebidas pelos candidatos no uso de inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção;
- D. Discutir possibilidades de melhorias no uso de inteligência artificial em processos R&S a partir das percepções dos candidatos.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A revisão da literatura aborda os conceitos de Gestão de Pessoas e Recrutamento e Seleção com foco na aplicação da Inteligência Artificial. No capítulo sobre Gestão de Pessoas é realizada uma abordagem histórica, explorando a evolução da área até o presente. No que diz respeito ao Recrutamento e Seleção enfatiza-se a importância desse subsistema para a contratação de profissionais que estejam alinhados com os objetivos organizacionais.

Relativo à Inteligência Artificial, o enfoque recai sobre a sua aplicação prática na área de Gestão de Pessoas e, mais especificamente, no processo de Recrutamento e Seleção, destacando também o impacto da tecnologia sobre os métodos tradicionais.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A área da Gestão de Pessoas (ou Recursos Humanos - RH) tem se apresentado como uma das principais áreas para atingir o sucesso organizacional. É importante lembrar que a área de Gestão de Pessoas não é nova, e teve como princípio inicial na história a sua utilização para área contábil relacionada a colaboradores e contratações sem muitos critérios, conforme menciona Sant'ana (2022, p. 19): "antes, o setor de Recursos Humanos era um setor mecânico que era responsável por cuidar da folha de pagamento, da contratação, sendo que sua exigência para contratar um profissional se baseava apenas em experiência e técnica". Em um cenário de transformações, desafios crescentes para a organização e a importância do colaborador dentro de todo o ambiente organizacional, a Gestão de Pessoas transitou de um papel operacional para um fator de vantagem competitiva para a empresa. De acordo com Atanazio et al. (2021, p. 4), "com o desenvolvimento tecnológico, a globalização do mercado e as mudanças socioculturais, a grande vantagem competitiva de uma companhia decorre da boa gestão de RH".

Em um ambiente organizacional dinâmico e em constante mudança, a visão estratégica da Gestão de Pessoas ganha proeminência diante das demandas emergentes e das necessidades tanto das organizações quanto de seus colaboradores. Um aspecto crucial para o sucesso dessa abordagem é um planejamento de gestão de pessoas eficaz, que direcione as ações da empresa para atrair, desenvolver e reter talentos alinhados com os objetivos organizacionais (CHIAVENATO, 2020).

Para Chiavenato (2020), a competitividade por meio de talentos é um fator importante para a organização. Diante disso, observa-se um movimento em busca da construção da marca empregadora, visando o fortalecimento da imagem da empresa como um empregador de destaque. Isso levou a uma valorização crescente dos trabalhadores e a uma abordagem mais estratégica na Gestão de Pessoas, o que Demo, Fogaça e Costa (2018, p. 251) salienta: "nesse sentido, a gestão de pessoas (GP) nas organizações assume papel especialmente estratégico, uma vez que suas políticas e práticas devem criar capacidades organizacionais que levem à obtenção de melhores resultados".

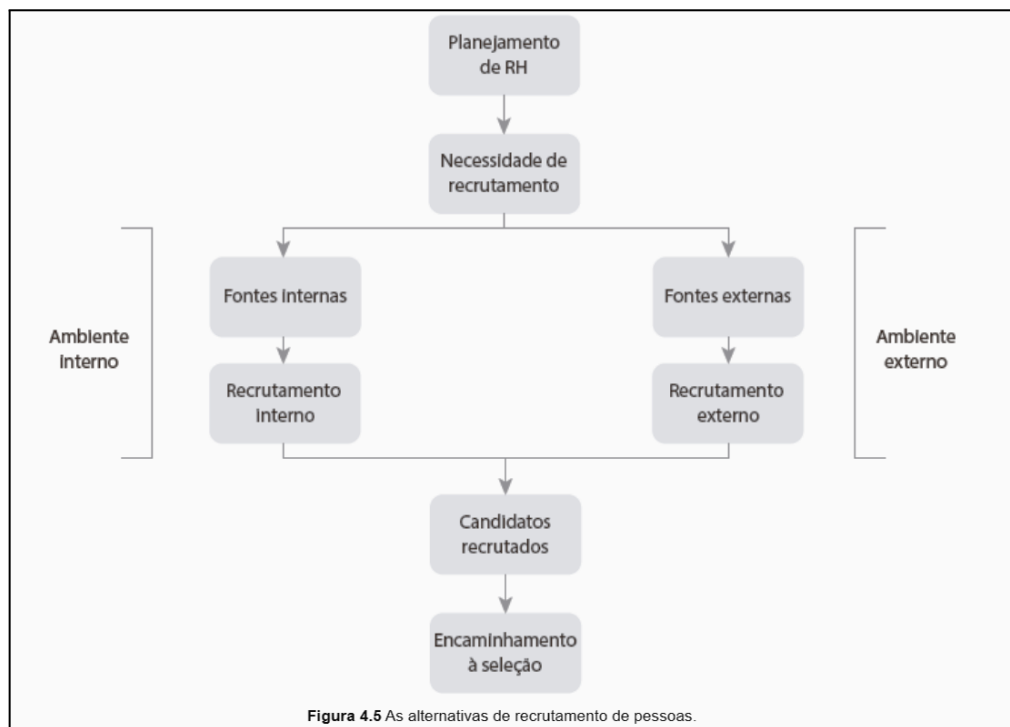
Para que esse processo de gestão estratégica de pessoas ocorra de forma efetiva na organização, é necessário que se faça um bom recrutamento e seleção de candidatos. Para Firmo, Souza e Borges (2017), a etapa do recrutamento consiste na premissa da divulgação da vaga, a fim de captar os possíveis candidatos, e segundo os mesmos autores, a etapa da seleção é primordial, sendo a realização da escolha do candidato ideal para a vaga disponível.

2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Dentro do processo de agregar pessoas à organização, a área de recrutamento e seleção desempenha um papel fundamental, que se concentra em identificar e selecionar profissionais para as posições de trabalho disponíveis nas organizações. Para França (2007, p. 29), o recrutamento constitui “a fase inicial para o preenchimento de uma vaga que está em aberto”; onde busca-se atender ao planejamento previsto de pessoal para a empresa, por meio do levantamento de informações do cargo e do perfil adequado às necessidades organizacionais, assim como utilizar fontes adequadas para angariar candidatos que sejam aderentes à essas necessidades, à cultura, valores e objetivos da organização. Para Chiavenato (2020), o processo de recrutamento refere-se à busca e atração de candidatos que estão no mercado com a necessidade de suprir sua demanda de oportunidades disponibilizadas pelas empresas.

Do ponto de vista da aplicação, o recrutamento pode se dar por fontes internas, quanto externas. No recrutamento interno verifica-se a busca de candidatos no interior da organização, por meio da possibilidade de promoção de vagas para os colaboradores ativos, para cargos mais elevados ou transferência do mesmo nível, mas para outras áreas da organização. Por outro lado, o recrutamento externo visa fomentar a busca por candidatos que estão no mercado de trabalho, para tal oportunidade. A Figura 2 apresenta essas alternativas:

Figura 2 - Recrutamento interno e externo



Fonte: Extraído de Chiavenato (2020, p. 103).

A definição da organização por utilizar o recrutamento interno ou externo se faz levando em conta as vantagens e desvantagens de cada processo. No recrutamento interno destaca-se como um processo mais rápido, seguro (pois já se conhece o candidato) e menos oneroso. Além disso, é um processo que traz valorização e reconhecimento para o colaborador (CHIAVENATO, 2020). Entretanto, como desvantagem, não há aporte de novos conhecimentos na organização e pode gerar conflitos internos. Já no recrutamento externo, as vantagens destacadas são: contribuições de novas ideias e talentos, e o enriquecimento do capital intelectual da organização. E, como desvantagens, apresenta-se como um processo mais moroso, oneroso e menos seguro; bem como pode desmotivar os colaboradores internos (CHIAVENATO, 2020).

Outra definição a ser feita no recrutamento é o tipo de divulgação a ser feito. Conforme Chiavenato (2020), algumas possibilidades são anúncios em jornais e revistas, agências de recrutamento, escolas e instituições de ensino superior, cartazes e anúncios em locais visíveis, indicações de funcionários, banco de talentos e recrutamento virtual. No presente estudo, o foco recai sobre o recrutamento virtual, que é aquele realizado à distância através da internet. Esse modelo de recrutamento e seleção é debatido por Neto, Bandeira e Macedo (2020, p. 971) como uma grande transformação trazida pelo digital, trazendo benefícios como agilidade e simplificação do processo.

Os Recursos Humanos tem passado por grandes transformações com a chegada das ferramentas digitais. O uso das tecnologias revolucionou as formas utilizadas para refinar a busca de novos colaboradores através das metodologias de recrutamento e seleção. O que antes tinha por características própria o sistema burocrático e que demandava bastante tempo, tornou - se mais simplificado e ágil (NETO, BANDEIRA e MACEDO, 2020, p.971).

Essa forma de recrutar agrega benefícios tanto para o candidato quanto para a empresa. Neto, Bandeira e Macedo (2020) comentaram sobre isso: para eles o uso de vagas online possibilita para os candidatos possibilidade de entrar em contato com essas oportunidades por meio de sites ou agências de recrutamento de forma massiva sem a necessidade de sair de casa, para a empresa o ato da divulgação online às proporciona maior visibilidade de mercado.

Já a Seleção de pessoas é a fase seguinte, onde se filtra os candidatos potenciais e define-se o candidato a ser contratado, utilizando a aplicação de testes, entrevistas e outras formas de análise. Para França, (2007, p. 34), a seleção é “a escolha do candidato mais adequado para a organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de avaliação e comparação de dados”. Para Moreira, (2017, p. 67), a seleção pode se pautar de diversas técnicas para chegar na conclusão do candidato ideal, como:

Análise de currículos, competência profissional, desejo de permanecer no emprego e de seguir carreira, experiência prática, adequação ao grupo, vontade de trabalhar e de aceitar novos desafios, orientação para os lucros e melhoria de desempenho, testes escritos, testes práticos, testes psicológicos, entrevista (vantagens e limitações da entrevista, condução da entrevista e o que perguntar) (MOREIRA, 2017, p. 67).

A seleção é uma etapa crucial devendo ser conduzida com seriedade e ética para a obtenção do talento certo, dado que a tomada de decisão para a contratação de um candidato não aderente a vaga e missão da organização pode trazer prejuízos à organização (JATOBÁ, 2020). A autora ressalta que com a crescente nos avanços tecnológicos no processo de seleção torna-se cada vez mais inerente a ferramentas de inteligência artificial (IA) o apoio à recrutadores de pessoas no tocante à otimização de tempo de processo e nas tomadas de decisão (JATOBÁ, 2020).

As empresas Unilever e L'oreal já utilizam a IA aplicada aos seus processos seletivos obtendo ganhos significativos na atividade. Na primeira, o uso da IA coleta dados de expressões faciais, linguagem corporal e palavras-chave, o que possibilita o filtro de até 80% dos candidatos. Os ganhos desta prática giram em torno de 50 mil horas nos prazos do processo de R&S da organização. Já a segunda, foi capaz de avaliar 13 mil candidatos em sete meses (JATOBÁ, 2020, p. 27).

Diante do exposto, afirma-se que a seleção de pessoas é uma etapa crucial e deve estar bem alinhada às expectativas das organizações e dos candidatos. Mediante um processo de seleção assertivo, pode-se evitar custos com fatores como turnover e desmotivação do colaborador no ambiente de trabalho, dentre outros, dirigindo-se para um processo com expectativas positivas entre candidatos e organizações.

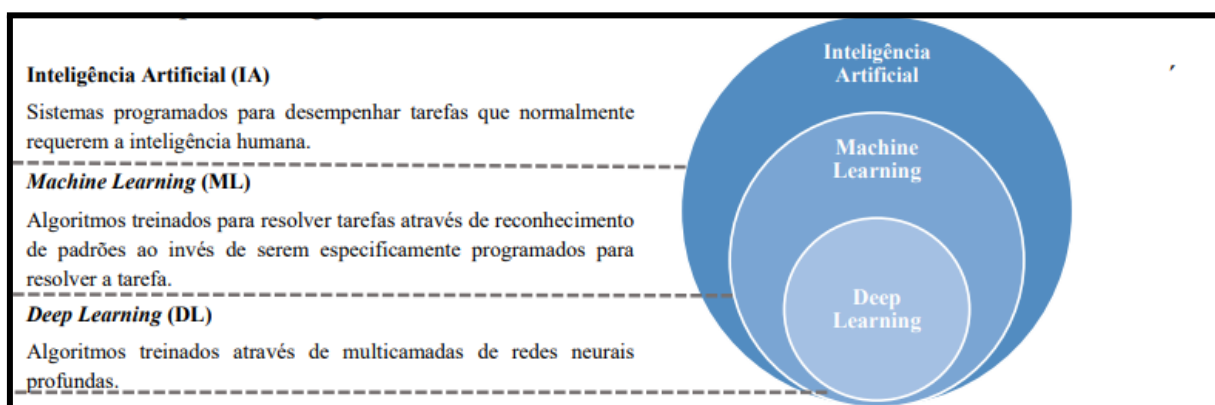
2.3 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A inteligência artificial (IA) é um assunto bastante discutido na atualidade devido a sua expansão e aplicação em diversas áreas. Na gestão empresarial, o uso da IA já é perceptível. Para Silva, Azrak e Bérghamo (2024), os benefícios do uso da tecnologia nas organizações podem ser entendidos como ganho de vantagem competitiva, melhora de desempenho operacional e até redução de custos.

De acordo com Ferreira (2020), a definição de inteligência artificial pode ser caracterizada pela capacidade das máquinas e sistemas informatizados, impulsionados por algoritmos, de reproduzir atividades executadas por humanos. Pereira (2022) cita que a reprodução de atividades de execução humana por inteligências artificiais não possui um caráter congênere ao cérebro humano, mas com as ações cognitivas humanas.

Neste sentido, a IA visa aproximar-se a uma ação humanizada por meios de comandos tecnológicos. Peixoto (2020) complementa o conceito de inteligência artificial como um campo interdisciplinar que deriva da ciência da computação e que vem aplicando diversas técnicas para melhorar o desempenho ou a automatização de tarefas consideradas rotineiras e repetitivas. Ferreira (2020) esclarece que há três níveis de inteligência artificial, denominadas de Inteligência Artificial (IA), Machine Learning (ML) e Deep Learning (DL), as quais possuem as seguintes características (Figura 3):

Figura 3 - Níveis de Inteligência Artificial



Fonte: Ferreira (2020, apud ZAREMBA, 2020, p. 4).

Relativo aos níveis de inteligência artificial, Machine Learning (aprendizado de máquina) é o primeiro subnível de inteligência artificial (FERREIRA, 2020). Para Peixoto (2020), Machine Learning está muito associado com a capacidade de obtenção e processamento de um grande volume de dados e a consequente definição de padrões. O subnível de Machine Learning possui três formas de aprendizagem, sendo elas: supervisionado, não supervisionado e por reforço. Peixoto (2020) destaca que a aprendizagem supervisionada consiste em uma abordagem inicial, onde os dados são categorizados por um humano (processo de rotulagem); no segundo aprendizado, o papel da rotulagem é transferido para a máquina, a qual identifica os dados e classifica-os em categorias; a última forma de aprendizagem consiste em uma recompensa para o alcance de resultados corretos, enquanto as ações que levam ao erro são desaprovadas.

Segundo Damasceno e Vasconcelos (2018), Deep Learning (aprendizado profundo) representa uma forma avançada de Machine Learning, que capacita os sistemas a realizar tarefas complexas. Dentre essas tarefas, esse nível de inteligência artificial é capaz de realizar reconhecimento de voz, de imagens e fazer previsões. Essa técnica busca imitar o processo intuitivo de aprendizado humano, onde a experiência possibilita a execução de diversas atividades.

A influência crescente da Tecnologia da Informação (TI) no cotidiano da sociedade se estende de maneira notável aos processos de recrutamento e seleção. No âmbito dessas práticas, a IA está redefinindo a maneira como se atrai e seleciona talentos. Ferreira et al. (2022, p. 211) destaca que “há uma forte transição digital na qual o segmento de gestão de pessoas está passando. Atualmente, na área de recrutamento e seleção, grande parte dos processos estão sendo otimizados através da tecnologia”. O mercado de Inteligência Artificial para gestão de pessoas está relacionado ao ambiente de *startups*, chamadas de HR tech (*human resources technologies*). São empresas voltadas ao desenvolvimento e à aplicação de tecnologias na área de Gestão de Pessoas com o objetivo de agilizar e facilitar processos, como o recrutamento e seleção, a triagem de currículos e a avaliação de desempenho, por exemplo (CEPELLOS, 2019).

Considerando tecnologias criadas para os processos de recrutamento e seleção, o *Applicant Tracking System* (ATS - Sistema de Rastreamento de Candidatos) se destaca, sendo utilizado nas etapas iniciais da captação e seleção do talento. O ATS é capaz de triar currículos, selecionar candidatos em detrimento aos perfis de vagas, agendar entrevistas e organizar as etapas do processo de forma autônoma, o que se torna um diferencial em relação ao método tradicional de recrutar e selecionar colaboradores. As suas funcionalidades são direcionadas a rastrear e selecionar o candidato mais aderente, atuar nas etapas de seleção com aplicação de testes online, perguntas pré-determinadas e ranquear os melhores candidatos de acordo com as características da vaga (BLUMEN, 2021).

A GUPY¹, *startup* brasileira, voltada a trazer soluções tecnológicas para a Gestão de Pessoas, elenca o ATS como um *software* que pode ser usado em toda essa jornada inicial do candidato até a sua efetivação na empresa. Sobre a plataforma GUPY, vale destacar que a empresa possui um sistema próprio, a GAIA, inteligência artificial que aprende a partir da análise de centenas de características dos candidatos, sendo exemplo destes a formação acadêmica e o desempenho em testes (PUCCUNI, 2022). Como consequência, o sistema busca montar padrões de perfis que estejam alinhados à missão, visão e aos valores da organização para avançar no processo.

Além da Gupy, o mercado também oferece a plataforma Skeel, que utiliza inteligência artificial. Sousa, Passarelli e Pugliesi (2019) destacam que o grande diferencial da Skeel é a criação de melhores conexões entre candidatos e empresas. Já a plataforma Solides se posiciona como um sistema mais completo, não se limitando apenas à aplicação de IA no recrutamento e seleção. De acordo com os mesmos autores, a Solides oferece funcionalidades voltadas para a análise de perfil, gestão de banco de horas, pesquisa de

¹ <https://www.gupy.io/blog/ats> - Acesso em: 11 mai. 2024

clima, entre outros. O objetivo é centralizar todas as funções relacionadas à área de pessoal em um único lugar.

Outro ponto relevante que vem sendo discutido no entorno da Inteligência Artificial na Gestão de Pessoas é em relação à diversidade. A diversidade é entendida como características do indivíduo e fatores externos ligados a ele. Como mencionado por Atanzio et al. (2021, p. 4), “a diversidade tem muitas características, incluindo histórico, idade, gênero, orientação sexual, raça, etnia, cultura, religião, geografia, deficiência, status socioeconômico, área de especialização, nível de experiência, estilo de pensamento e conjunto de habilidades”.

Para Atanzio et al. (2021), em sua visão a tecnologia é considerada uma aliada por não atuar com critérios discriminatórios.

[...] a tecnologia vem sendo uma grande parceira, pois através de ferramentas e soluções de IA torna-se possível a evolução quanto às competências da gestão de pessoal, especialmente dos processos de R&S. Isso reduz a possibilidade de excelentes profissionais serem descartados por conta de algum preconceito em relação à diversidade de gênero, sexo, classe social, aparência física, e outros fatores que, consciente ou inconscientemente, são avaliados em um processo de seleção. (ATANAZIO et al., 2021, p.8).

Todos esses avanços tecnológicos estão no cotidiano dos profissionais de RH. Para Cepellos (2019), os avanços representam um caminho sem volta, trazem a promessa de redução de custos para a organização e ganhos em produtividade. Mas, há uma ressalva importante de que a tecnologia, em contrapartida, estimula o distanciamento entre recrutador e candidato.

A automação dos processos em recursos humanos parece, portanto, um caminho sem volta. Por essa razão, é preciso refletir sobre como é possível desenvolver uma gestão de pessoas mais humanizada — proposta cada vez mais necessária às organizações —, permeada e direcionada pelos dispositivos tecnológicos. Até que ponto a tecnologia vai nos substituir por meio de análises objetivas, mensuráveis e artificiais? Ainda que tanto se fale sobre a importância e a valorização do ser humano nas organizações, não estaria a tecnologia nos distanciando ainda mais de tais projetos? (CEPELLOS, 2019, p. 45).

Dessa forma, seria importante que as organizações considerassem estratégias para equilibrar o digital e o humano. Embora a automação de processos com IA possa trazer benefícios reconhecidos, como a redução de custos e o aumento de produtividade, é relevante também refletir sobre a manutenção e valorização das relações pessoais nesse contexto.

3 MÉTODO

Esta pesquisa teve por objetivo analisar as percepções dos candidatos em relação aos processos de recrutamento e seleção que fazem uso de inteligência artificial como ferramenta. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa de natureza aplicada, já que este tipo de pesquisa buscou gerar novos conhecimentos a partir da discussão de um problema. A presente investigação teve uma abordagem exploratória, a qual visou proporcionar mais informações sobre o assunto estudado, permitindo uma maior compreensão sobre o tema (PRODANOV, 2013). No que diz respeito à abordagem do problema, esta pesquisa se caracterizou como qualitativa, havendo uma relação dinâmica entre sujeito e mundo real, permeada por subjetividades. Estudos qualitativos buscam interpretar e compreender fenômenos e seus contextos, atribuindo-lhes significados. Para isso, não houve a necessidade de recorrer-se a métodos ou técnicas estatísticas (PRODANOV, 2013).

Como estratégia de coleta de dados, foram realizadas entrevistas com roteiro de questões semi-estruturado (isto é, com questões previamente organizadas, mas com a possibilidade de novos questionamentos no decorrer do processo de entrevista), estando o instrumento de coleta de dados embasado no referencial teórico apresentado anteriormente e objetivos do trabalho.

Para a captação dos entrevistados desta pesquisa, foi utilizado um formulário online, o qual foi amplamente divulgado em grupos profissionais e acadêmicos no WhatsApp. As entrevistas foram realizadas com base nas informações coletadas através deste formulário. As entrevistas foram feitas em formato online e gravadas com autorização dos participantes da pesquisa, sendo considerado para as análises dos resultados candidatos que participaram de processos seletivos que utilizaram inteligência artificial, visando aprofundar a compreensão de suas percepções e experiências em relação ao seu uso. Um dos entrevistados, que não participou desses processos, foi incluído na tabela de perfil para fornecer contexto das entrevistas realizadas, mas suas respostas não foram usadas na análise para manter a precisão dos dados. As entrevistas foram realizadas utilizando a plataforma Google Meet, no período de Abril de 2024 a Junho de 2024. O contato inicial com os pesquisados ocorreu pelo WhatsApp, onde obteve-se a autorização dos entrevistados para a gravação das entrevistas. Além disso, durante o processo de entrevista, reforçou-se a autorização para a gravação e enviou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para ciência e aceite dos participantes.

Após as entrevistas, as informações resultantes foram trabalhadas por meio de técnica de Análise de Conteúdo, que segundo Bardin (2016) é um conjunto de instrumentos metodológicos de análise relacionados à comunicação. No referido trabalho, após a fase das entrevistas, realizou-se a etapa das transcrições dos dados. Nesse processo, após a fase de

transcrição dos dados, procedeu-se à análise das falas dos entrevistados para a identificação das codificações, o que resultou na criação a *posteriori* das categorias trabalhadas neste estudo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este estudo investiga a aplicação da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção de pessoas, com foco na perspectiva dos candidatos. A coleta de dados foi conduzida por meio de entrevistas online, iniciando-se com um primeiro contato através de um formulário online composto por três perguntas. O objetivo deste formulário foi filtrar possíveis candidatos e identificar interessados em participar da pesquisa. Posteriormente, o contato com os entrevistados foi estabelecido pelo WhatsApp, e o agendamento das entrevistas ocorreu de forma flexível, com base em uma combinação prévia entre os entrevistados e a pesquisadora. As entrevistas foram realizadas utilizando a plataforma Meet, no período de abril de 2024 a junho de 2024. No momento inicial de contato pelo WhatsApp foi obtida a autorização dos entrevistados para a gravação das entrevistas. Além disso, durante o processo de entrevista, reforçou-se a autorização para a gravação da entrevista e enviou-se o termo de consentimento livre e esclarecido para ciência e aceite dos participantes.

Ao todo foram recebidas 21 respostas. Para garantir a confidencialidade dos participantes, os participantes foram identificados como Entrevistado 1, Entrevistado 2, e assim por diante, ao longo do estudo. Essa medida visa preservar o sigilo estabelecido entre os entrevistados e a pesquisadora. Com os dados obtidos, foi possível construir uma análise detalhada, que será apresentada na sequência do texto.

4.1 FORMULÁRIO ONLINE

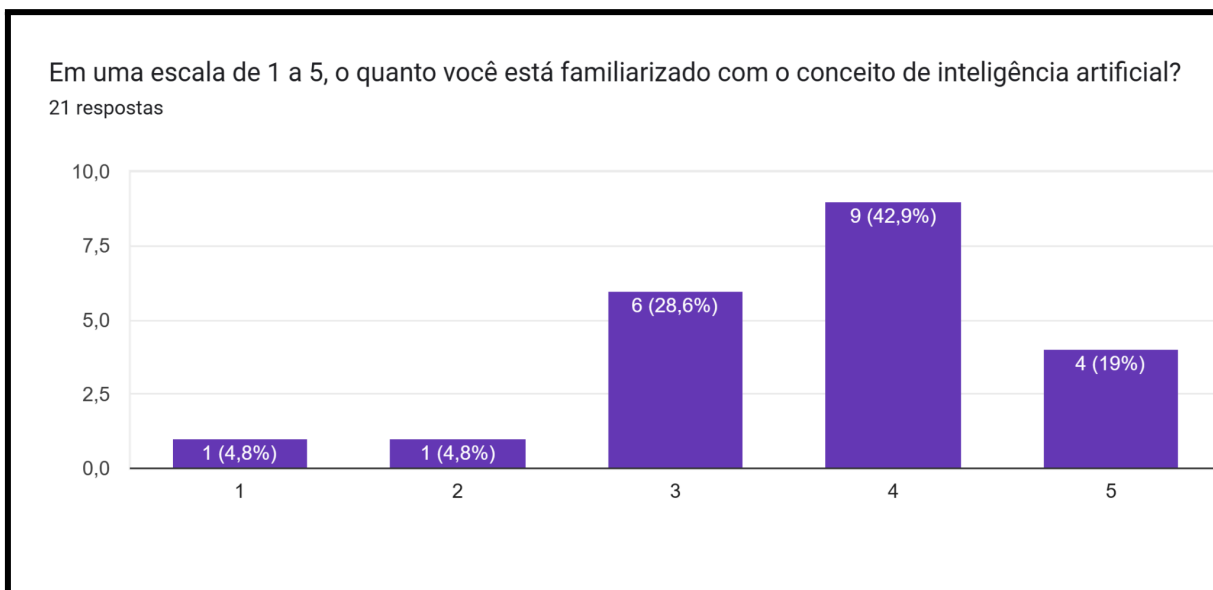
O formulário online consistiu em três perguntas elaboradas para avaliar o interesse dos participantes no tema, bem como sua experiência e perspectivas em relação à utilização da IA nesse contexto.

No primeiro contato com o formulário, os potenciais entrevistados foram apresentados a um resumo sobre a pesquisa acadêmica em andamento, na qual são convidados a participar. Nesta breve introdução, foi esclarecido aos participantes que seus dados e as informações fornecidas foram tratadas com total confidencialidade e utilizados exclusivamente para os propósitos da pesquisa mencionada. É enfatizado que os dados pessoais não serão divulgados a terceiros sem o consentimento explícito dos participantes. Ao clicar em "Aceito" o participante concordou com os termos apresentados, e autorizou o uso das informações fornecidas para os fins específicos da pesquisa. Caso o potencial

participante respondesse com “Não Aceito”, ele era automaticamente direcionado para a finalização do formulário e excluído da pesquisa.

Aos que aceitaram, houve o direcionamento para as duas sessões seguintes, onde buscou-se realizar um levantamento sobre a familiarização e consciência sobre o uso da IA no recrutamento e seleção, conforme demonstra as Figuras 4 e 5.

Figura 4 - Nível de familiarização do potencial entrevistado com o tema da pesquisa



Fonte: Formulário online elaborado pela pesquisadora (2024).

Na primeira pergunta, o objetivo foi avaliar o grau de familiaridade dos entrevistados com o tema da inteligência artificial. Utilizando uma escala de 1 a 5 para destacar o nível que o participante se considerava familiarizado com a ferramenta, observou-se que 42% dos respondentes classificaram seu nível de familiarização no quarto nível da escala. Esse resultado indica que a maioria dos entrevistados se considera bem familiarizado com o tema, embora ainda haja espaço para aprofundamento no conhecimento sobre inteligência artificial.

Figura 5 - Nível de consciência do uso da IA no recrutamento e seleção

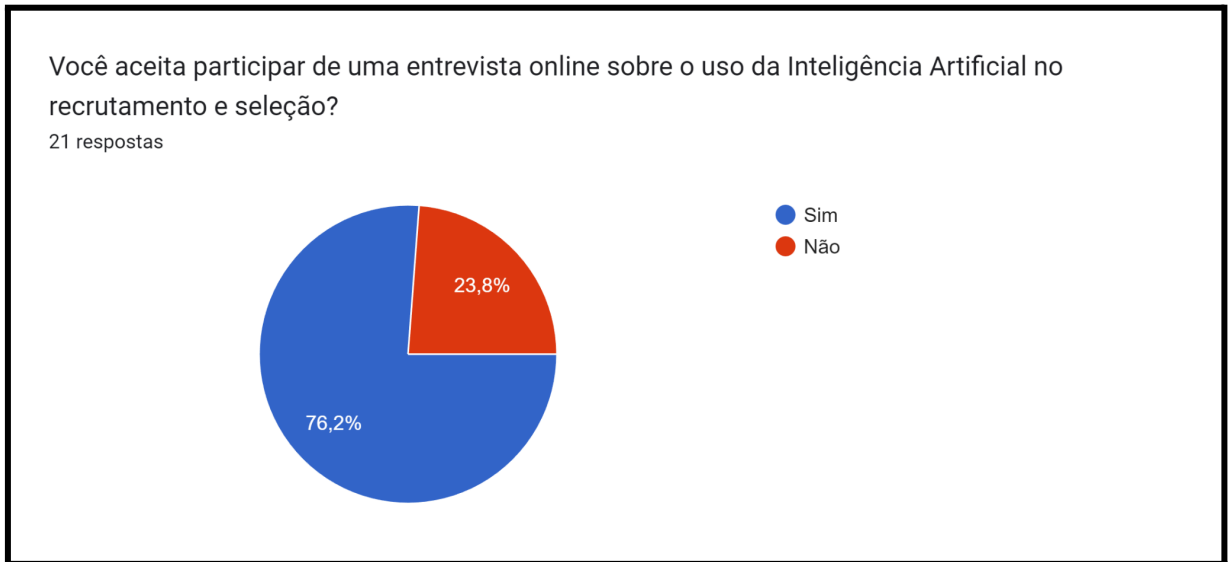


Fonte: Formulário online elaborado pela pesquisadora (2024).

A questão acima buscava identificar quão cientes os respondentes estavam sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção. Para isso, utilizou-se uma escala de 1 a 5, onde 1 representava menor nível de consciência e 5 o maior. O comparativo revelou que 38% (8 pessoas) dos respondentes escolheram a opção 3, indicando que a maioria possui um nível intermediário de consciência sobre o uso da IA nesses processos.

Por fim, os potenciais entrevistados foram convidados a participar da pesquisa, caso afirmativo, foi solicitado o e-mail e número de telefone do participante para posterior agendamento de entrevista. Ao total, o formulário obteve 21 respostas, mas 23% dos potenciais entrevistados recusaram seguir com a próxima etapa do estudo, que seria a entrevista de fato. Obtendo ao final da aplicação do formulário um potencial de possíveis 16 entrevistas.

Figura 6 - Amostra de participantes que aceitaram participar do estudo



Fonte: Formulário online elaborado pela pesquisadora (2024).

4.2 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Nesta seção é apresentado o perfil dos participantes que contribuíram para este estudo sobre a aplicação da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Dos 16 formulários retornados, foram agendadas oito entrevistas. A parte inicial da entrevista teve como objetivo coletar dados sobre o perfil dos entrevistados, incluindo informações como nome, cargo/posição atual, escolaridade, gênero, idade, estado civil e se estão ou não buscando emprego.

Figura 7 - coleta de dados dos entrevistados

Entrevistados	Cargo	Escolaridade	Genero	Idade	Estado Civil	Buscando emprego?
Entrevistado 1	Assistente Comercial	Cursando Graduação	Masculino	25 anos	Solteiro	Sim
Entrevistado 2	Estagiária	Cursando Graduação	Feminino	22 anos	Solteira	Sim
Entrevistado 3	Auxiliar de Logística	Cursando Graduação	Masculino	25 anos	Solteiro	Sim
Entrevistado 4	Desempregada	Cursando Graduação	Feminino	44 anos	Casada	Sim
Entrevistado 5	Analista Help Desk	Cursando Graduação	Masculino	32 anos	Solteiro	Não
Entrevistado 6	Operadora de Caixa	Ensino Superior Completo	Feminino	27 anos	Solteira	Não
Entrevistado 7	Analista de Compras	Cursando Graduação	Masculino	30 anos	Solteiro	Não
Entrevistado 8	Estagiária	Cursando Graduação	Feminino	32 anos	Solteira	Não

Fonte: Tabela dos perfis elaborada pela pesquisadora (2024).

4.3 EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES SOBRE O USO DA IA NOS PROCESSOS SELETIVOS

Neste capítulo, será apresentado a discussão das análises sobre a fala dos entrevistados desta pesquisa. A pesquisa resultou em cinco categorias: 1) percepções sobre o uso da IA no recrutamento e seleção, 2) análise dos impactos e experiências do processo de recrutamento e seleção por IA, 3) expectativa do candidato quando se candidatam a vagas que usam IA, 4) possíveis melhorias na utilização de Inteligência Artificial em Recrutamento e Seleção e 5) interações e adaptações dos candidatos com processos seletivos que utilizam Inteligência Artificial. Tais categorias contribuíram para a discussão e compreensão do atual contexto de uso da Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção.

4.3.1 PERCEPÇÕES SOBRE O USO DA IA NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Na parte inicial do estudo utilizaram-se questionamentos no sentido de entender como os entrevistados estão absorvendo as influências geradas pela IA no recrutamento e seleção. Ao analisar as percepções da IA no recrutamento e seleção surgem diversos aspectos que influenciam suas opiniões e experiências. Um dos pontos mais destacados pelos entrevistados, no qual percebem uma diferenciação em comparação com o método tradicional de recrutar e selecionar, diz respeito ao uso recorrente de questionários e processos padronizados. Blumen (2021) ressalta que a tecnologia, especialmente o *Applicant Tracking System* (ATS - Sistema de Rastreamento de Candidatos), se destaca na modernização dos processos de recrutamento e seleção. Segundo Blumen (2021), o ATS é utilizado nas etapas iniciais da captação e seleção de talentos, oferecendo uma série de funcionalidades que diferenciam o método tradicional. O sistema é capaz de triar currículos, selecionar candidatos com base em perfis específicos, agendar entrevistas e organizar etapas do processo de forma autônoma. Além disso, o ATS atua na aplicação de testes online, perguntas pré-determinadas e no ranqueamento dos candidatos de acordo com as características da vaga (BLUMEN, 2021).

As características destacadas por Blumen (2021) foram observadas pelos participantes deste estudo. Em algumas falas foi possível observar o quanto os entrevistados estão atentos ao uso de perguntas padronizadas, testes com etapas eliminatórias e questionários, para então, por meio destas triagens, formar o ranking de candidatos aptos a seguir com a seleção. Isso pode ser identificado no relato do Entrevistado 3:

Eu acho que com a IA, eles faziam um mapeamento do teu perfil antes, né? Teve uma coisa ali na Gupy que eu procurei e tive que responder um questionário e eles te davam uma nota de 1 a 100 pra ver se teu perfil se encaixava com a empresa ou com a vaga. E teve uma vaga que eu achei que me adaptava e eu acertei 41 nas perguntas. No total de 1 a 100, eu

acertei 41. Então, o perfil ficou abaixo do que era o limite para poder concorrer com a vaga. Então, acho que já é uma pré... Eles já pré-estabelecem pra mandar pra rh, não sei como é que funciona essa parte. Mas eu praticamente fui desclassificado porque não me encaixei na vaga em si.

Esse relato ilustra como os candidatos estão percebendo o mapeamento de perfil e a avaliação por nota feita pela IA. No entanto, para alguns candidatos, essas etapas iniciais que são realizadas pela IA podem criar uma barreira de aceitação ou até mesmo uma dificuldade de adesão, por haver muitas etapas com uso de questionários, por exemplo. O relato do Entrevistado 1 demonstra isso:

*Eu acredito que hoje é utilizado muito a Gupy. Eu trago muito a Gupy como base de iniciativa. E tem processos muito extenuantes, questionários muito extenuantes que podem levar ele a lugar nenhum. Eu tive essa experiência comercial com 06 anos na área de Recursos Humanos. Eu trabalhei diretamente com seleção, base de salário e remuneração. E dentro dessa abrangência, eu percebo que antigamente nós tínhamos um contato muito mais humano. Que **priorizava**, talvez o candidato, ou até não o direcionava pra beco sem saída.*

A experiência vivida e relatada pelo Entrevistado 1 reforça que em sua opinião o processo seletivo deveria ter um olhar mais humanizado, fazendo menção com processos antigos, no qual em sua percepção havia uma maior “*priorização*” do candidato. Considerando a fala sobre contato humano com o candidato, o estudo dos autores De Mendonça et al. (2018), revela o quão importante é a humanização nas etapas do processo seletivo com IA:

Assim como existe a facilidade e praticidade no uso da inteligência artificial para trabalhar com pessoas, também existe seus riscos, há possibilidades de nos tornarmos dependentes da inteligência artificial e deixarmos um pouco de lado nossa humanidade e emotividade na avaliação, o uso de métodos da inteligência artificial para avaliação é de suma importância e de grande rapidez, mas contudo não podemos abandonar o contato humano como principal fator da avaliação. (DE MENDONÇA et al. 2018, p. 16)

Conforme demonstra Mendonça et al. (2018), o uso da inteligência artificial no recrutamento e seleção tem pontos positivos, mas, sua aplicação nos processos deve-se levar em conta a importância do contato humano entre recrutador e candidato.

4.3.2 ANÁLISE DOS IMPACTOS E EXPERIÊNCIAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)

Na discussão anterior foi possível observar como os candidatos percebem a Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção em comparação com os

métodos tradicionais já explorados na área de Gestão de Pessoas. Agora, os impactos e as experiências dos candidatos no processo de recrutamento e seleção por IA são abordados suscitando a percepção dos participantes sobre as vantagens e desvantagens do uso IA na jornada daqueles relativos às vagas que concorrem.

Como evidenciados por autores, o uso da Inteligência Artificial é uma crescente, muito se deve pela presença de startups que desenvolvem essa tecnologia, que já é visível no mercado. Em sua pesquisa Puccini et al. (2022, p. 3) indentificou essa crescente no mercado de tecnologia “Não só o Brasil, como o mundo, viu crescer o número das chamadas *HR Techs*, que são as *startups* que atuam no desenvolvimento de tecnologias para o desenvolvimento, recrutamento e seleção de pessoas”. Essas startups conhecidas como HR Techs (*Human Resources Technologies*) estão transformando a forma como os processos seletivos são conduzidos atualmente. Um exemplo representativo é a Gupy, uma empresa brasileira que adota métodos de seleção baseados em IA, sendo a principal plataforma citada nas entrevistas como ferramenta onde a interação com a IA é notável durante o processo seletivo. De acordo com Nasser e Silva (2023), a Gupy é considerada líder no setor com a aplicação da inteligência no RH, sendo pioneira no desenvolvimento da tecnologia.

Gupy é uma plataforma de recrutamento e seleção que surgiu em 2015, na cidade de São Paulo, Brasil. Com mais de 36 milhões de usuários registrados e 4 mil clientes ativos, a empresa é, atualmente, a líder em tecnologia para RH no Brasil, além de terem desenvolvido a primeira inteligência artificial para recrutamento e seleção do Brasil (NASSER; SILVA, 2023, p. 18).

Diante disso, foi possível observar uma divisão entre os entrevistados a respeito de considerarem a IA como uma ferramenta facilitadora ou dificultadora do processo de recrutamento e seleção para o candidato. Para enriquecer a discussão, são apresentados dois pontos de vista que traduzem essas realidades vividas. Por exemplo, a Entrevistada 2 acredita que a adoção dessa ferramenta auxilia os recrutadores e, como consequência, beneficia os candidatos, pois o setor de RH estará mais focado em aspectos como a entrevista e a atenção ao candidato. Conforme ela menciona:

Bom, eu acredito que facilita bastante porque acaba dando mais tempo para os recrutadores e gestores da área de RH ter mais tempo em focar em entrevistar o candidato do que só olhar o currículo dele, porque enquanto tu tem uma troca com o candidato, sem ser com o currículo, tu consegue ambientar mais para saber se aquela pessoa vai ser mais adequada para a vaga ou não. O máximo que pode haver de dificuldade é um pequeno erro na inteligência artificial de não identificar muito bem uma informação ou outra e acabar descartando um candidato que poderia ser um possível muito bom candidato. Bom, eu acredito que facilitam bastante já que isso diminui a carga horária que uma pessoa de gestão gastaria olhando currículos, buscando pessoas o que faria é desfocar mais, entrevistar os candidatos, fazer as outras tarefas onde há atendimento ao funcionário

interno da empresa. você não tem que ficar horas e horas olhando o currículo por currículo para saber se aquele possível candidato se encaixa na empresa.

O relato acima evidencia a percepção da Entrevistada 2 sobre a eficiência e o foco que a IA agrega ao processo de recrutamento e seleção, permitindo aos recrutadores dedicarem mais tempo e atenção à interação direta com os candidatos, algo que a entrevistada considera uma experiência positiva. Contudo, a Entrevistada 2 apontou uma possível limitação: *a possibilidade de erros na inteligência artificial que podem levar ao descarte de candidatos*. Apesar desta ressalva apresentada por ela, de modo geral, sua fala sugere que ela vê o sistema como um avanço positivo para a empresa que acaba refletindo no candidato. Em contrapartida com a fala da entrevistada anterior, o Entrevistado 1 enfatizou uma preocupação diferente sobre o assunto tratado, em seu relato foi possível captar que na sua percepção o uso de filtros podem perder bons candidatos:

[...] Então, eu acredito que muitas vezes as empresas perdem pessoas extremamente qualificadas nesse processo de seleção, por existir uma programação por trás que vai filtrar e canalizar pessoas que estão mais alinhadas ao fit cultural da empresa.

O Entrevistado 3 também compartilha da mesma percepção de impacto do Entrevistado 1, relatando que o uso da IA está fechando oportunidades:

Eu acho que traz um impacto negativo, como eu vim falando. Ele vai mapear o teu perfil independente se tu é o perfil certo ou não. Ele não tem como dizer se é o perfil certo ou não. Ainda mais pra vagas que não exigem tanto. Eu não largo pra vagas assim que exigem tanta... Como eu posso explicar? Vagas que exigem tanta exigência, seria mais fácil de se adaptar. Então, acho que se eu concorresse pra vaga hoje que eu tô auxiliar de logística, a IA não me botaria lá. Porque eu não tenho perfil pra estar lá. Mas necessariamente eu preciso trabalhar [...]

O impacto percebido de vantagem e desvantagem do uso da IA no processo seletivo está muito atrelado às experiências vividas pelos participantes durante o processo de recrutamento e seleção por IA. Essas experiências moldam suas percepções sobre a tecnologia. Ao analisar as experiências dos candidatos, podemos identificar como esses impactos se manifestam na prática e entender melhor as nuances, as vantagens e desvantagens. Sobre as facilidades trazidas pela IA, alguns entrevistados relatam tratar-se de uma experiência positiva a participação simultânea em diversos processos seletivos, a agilidade de resposta positiva ou negativa por parte da empresa e a possibilidade das etapas da seleção serem realizadas online. Blumen e Ceppellos (2022) identificaram isso em sua pesquisa, o fato das etapas seletivas serem online é considerado para o candidato como um ganho financeiro e de tempo.

O uso da tecnologia para aplicação de entrevistas, questionários e envios de documentos online já é uma realidade nas organizações. Para Blumen e Cepellos (2022, p. 8), pode-se considerar um ganho financeiro para o candidato e, para o recrutador, uma otimização de tempo: "Na perspectiva do candidato, destaca-se o benefício de poupar

recursos financeiros, já que não precisa se deslocar até o local da entrevista, economizando em custos de transporte e de refeição". A constatação dos autores foi observável nos relatos dos candidatos, os quais consideram uma vantagem percebida nas experiências vividas, estando evidente na fala do Entrevistado 3:

[...] Acho que é o fato de tu conseguir fazer em casa, ter mais acesso, fazer mais entrevistas pra várias vagas do que se fosse presencial em uma. Então, diminui o tempo de deslocamento e o tempo de procura. Então, acho que isso é uma vantagem muito grande.

Tal facilidade de acesso mencionada pelo Entrevistado 3 também foi destacada como um ponto relevante para o Entrevistado 1. Ele ressaltou que essa facilidade lhe permitiu participar de diversos processos seletivos de forma simultânea, o que, em um determinado momento, possibilitou-se escolher a vaga estava mais alinhada a sua expectativa:

[...] Eu acredito que a minha experiência positiva, nesse sentido, é porque eu participei de muitas entrevistas. Então, eu tive a oportunidade de escolher a vaga, quando chegou o momento de no final das entrevistas que eu participei.

E, como em qualquer nova tecnologia, o uso da IA pode causar uma certa resistência por parte dos usuários. No entanto, além das vantagens, é importante considerar também os desafios e as experiências negativas enfrentadas pelos candidatos durante os processos de recrutamento e seleção por IA. Essas experiências negativas podem incluir dificuldades técnicas, excesso de questionários e a possibilidade de burlar o sistema, por exemplo.

A questão da seleção por meio de testes e questionários foi algo muito comentado pelos entrevistados em relação às experiências negativas. Compreende-se dos relatos que o uso de muitas etapas com teste e questionários corrobora para a geração de uma frustração no candidato, sendo evidenciado na fala do Entrevistado 1:

Negativo, muito extenuante de questionários. Tu acredito que se sente um pouco como uma máquina, né? Sempre responder as mesmas perguntas, tá se encaixando nos mesmos moldes. Isso é um pouco frustrante, porque, mesmo como profissional, tu quer ser enxergado como algo único, uma pessoa, né? Então, esses questionários te familiarizando muito, eu acho que é a parte negativa.

Além da percepção de frustração em relação ao uso excessivo de questionários e testes, a utilização frequente pelas empresas causa a sensação de padronização em meio às diversas vagas divulgadas. Os entrevistados relatam que esse distanciamento entre recrutador e candidato gera desconforto, como demonstrado pela Entrevistada 8:

Negativo é... Pra mim é... A padronização. Eu acho que falta o tato humano. Eu acho que esse é o meu ponto negativo. Falta o tato humano [...].

A falta do tato humano indicada pela Entrevistada 8 foi evidenciado no estudo de Blumen e Cepellos (2022, p. 9), onde mencionam que essa sensação pode ser observada como uma resistência ao uso por parte do candidato.

Não obstante o interesse pela implementação da tecnologia para facilitar o processo de R&S, há uma grande preocupação com a humanização desse processo por parte de todos os entrevistados, o que pode ser entendido como uma resistência ao seu uso de forma mais ampla. (BLUMEN; CEPellos, 2022, p. 9)

Também há uma preocupação relativa à exclusão de candidatos. Isso pode ocorrer devido à falta de conhecimento sobre o uso da ferramenta, o que significa que candidatos que não dominam essa tecnologia podem ser ignorados pela inteligência artificial. Blumen e Cepellos (2022) identificam essa questão em seu estudo, no qual mencionam que quem não estiver adequado ao uso da tecnologia ficará de fora do processo seletivo, causando até uma exclusão daquele profissional do mercado de trabalho por um período sem que o mesmo consiga explicar o motivo. A Entrevistada 4 considera isso em sua fala e menciona que há complicações a públicos específicos por falta de “noção” da ferramenta:

Experiência negativa, deixa eu ver... Não tem como te explicar, porque eu acho tão complicado aquilo ali, se pra gente, que a gente tem um pouquinho mais de noção de mexer, eu fico imaginando pras pessoas que são menos estudadas.

A questão da “noção” mencionada pela Entrevistada 4 é um aspecto já abordado na literatura. Blumen (2021) explora essa questão em sua pesquisa, demonstrando que recrutadores frequentemente consideram que muitos candidatos não possuem domínio suficiente da tecnologia, o que pode levar à exclusão desses candidatos do processo seletivo. Isso está relacionado à capacidade de interagir com a inteligência artificial e ajustar o currículo de forma eficaz para atender aos critérios automatizados. Blumen e Cepellos (2022) destacam a importância de os candidatos prestarem atenção a aspectos como palavras-chave no currículo, afirmando que a IA acaba exigindo que os candidatos tenham conhecimento tecnológico e utilizem palavras-chave que serão capturadas pelos algoritmos, portanto, devendo obter o que poderia ser chamado de uma “esperteza tecnológica”.

Em relação ao uso de palavras-chave no currículo, é importante notar que essa prática é essencial para processos seletivos automatizados, pois os algoritmos dos sistemas de recrutamento dependem dessas palavras para realizar a triagem inicial dos candidatos. Para entender como os candidatos gerenciam seus currículos, foi questionado aos entrevistados sobre a inclusão de palavras-chave e a adaptação dos currículos. A análise revelou que a maioria dos entrevistados opta por currículos adaptados, enquanto uma minoria ainda utiliza modelos padrão. Essa adaptação está diretamente relacionada ao conceito de “noção” discutido e que foi debatido na literatura pelos autores supracitados, que

ressaltam a importância do domínio tecnológico pelos candidatos. A falta de familiaridade com essas práticas pode resultar na exclusão dos processos seletivos, uma vez que a capacidade de ajustar o currículo para atender aos critérios automatizados é crucial em um ambiente de recrutamento digitalizado.

4.3.3 EXPECTATIVAS DO CANDIDATOS AO SE CANDIDATAREM ÀS VAGAS QUE UTILIZAM IA

Os questionamentos realizados a seguir exploram as expectativas dos candidatos ao se candidatarem a vagas que utilizam IA. Essas expectativas, moldadas por suas experiências, influenciam como se preparam e engajam nos processos seletivos. Nesse sentido, observou-se que alguns candidatos estavam engajados com o uso da inteligência artificial no processo de seleção, destacando pontos que consideravam importantes; em contrapartida, outros entrevistados expressaram não haver qualquer expectativa criada quando se candidatam a vagas nesse formato. Para a Entrevistada 2, sua principal expectativa é ter um rápido retorno da organização. Para isso, a entrevistada faz comparação com o método tradicional, sobre qual percebe como mais demorado:

Olha, eu espero um âmbito um pouco mais dinâmico, não muito engessado de ficar tipo assim tradicional, manda o currículo, espera que eles vão ligar ou não, eu espero que seja mais rápido, sabe? Vão lá, analisam o currículo, batem os pontos que querem específico, se não for, eles já iniciam ali, tipo, ah, desculpe, mas você não se encaixa na nossa vaga, ou um, olha, que bom que você se candidatou, você corresponde ao que a gente espera da vaga.

Para a Entrevistada 6, um ponto relevante ao se candidatar em vagas que utilizam inteligência artificial é o retorno de qualidade:

Quando tu tá participando de um processo e tu vê que as etapas são com IA, tu espera retorno, tu espera ter perfil adequado. Eu acho que espera uma qualidade no retorno, né? Alguma coisa assim mais específica. Alguma resposta mais clara. É por... Com base nessa avaliação, eu acho que é isso. Tá. De repente um feedback.

Entretanto, ficou evidente que as expectativas não são semelhantes entre os entrevistados. Os relatos dos Entrevistados 3, 4 e 8 retratam o desconhecimento sobre as expectativas ou que não possuem expectativa quando estão concorrendo em processo seletivo embasado em inteligência artificial, como expressa a entrevistada 8: "A minha expectativa é zero, nula. Eu já vou ficando frustrada [...]".

4.3.4 POSSÍVEIS MELHORIAS NA UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Apesar dos avanços tecnológicos, é crucial a necessidade de ajustes para a redução de frustrações e para o aumento da aceitação da inteligência artificial entre os candidatos.

Analisando-se as experiências e os feedbacks dos sujeitos pesquisados, pode-se identificar áreas onde melhorias são necessárias para tornar os processos mais justos e eficazes em suas percepções. As questões relacionadas à humanização dos processos foram as mais citadas entre os entrevistados. Em suas percepções é importante o contato próximo entre candidato e recrutador; haver um pensamento mais estratégico em relação ao uso de testes e questionários, reservando-os principalmente para uso em áreas específicas da posição, por exemplo.

Em seu estudo, Cepellos (2019) identificou que o uso da tecnologia é um caminho sem volta, mas ressalta a preocupação em relação à humanização dos processos pela gestão de pessoas:

A automação dos processos em recursos humanos parece, portanto, um caminho sem volta. Por essa razão, é preciso refletir sobre como é possível desenvolver uma gestão de pessoas mais humanizada — proposta cada vez mais necessária às organizações —, permeada e direcionada pelos dispositivos tecnológicos. Até que ponto a tecnologia vai nos substituir por meio de análises objetivas, mensuráveis e artificiais? Ainda que tanto se fale sobre a importância e a valorização do ser humano nas organizações, não estaria a tecnologia nos distanciando ainda mais de tais projetos? (CEPELLOS, 2019, p. 45).

Capellos (2019) faz essas reflexões voltando-se para o contexto da tecnologia permear análises sobre os candidatos, o que é ressaltado pelo Entrevistado 1:

*Eu acredito que as empresas não deveriam pensar em reter os funcionários, mas também, buscar pessoas qualificadas, tá. Mas de uma forma mais **humanizada**. Se tivesse um filtro de qualificação e depois tivesse a avaliação de uma **pessoa especializada em seleção**, seria muito melhor do que todos os testes que você realiza para chegar na primeira entrevista do pessoal [...].*

Ainda em relação aos testes, a Entrevistada 2 também percebe o emprego excessivo da ferramenta de IA no processo de seleção, que desponta em consequências com a não captura efetiva do perfil do candidato:

[...] Eles poderiam diminuir a quantidade de testes ou a quantidade de perguntas, porque às vezes, tipo, 60 perguntas tem em um teste só, e acaba sendo massivo para o candidato, que não vai transparecer tudo aquilo que o candidato é. Eu acho que esse seria um ponto melhor para se focar na diminuição de muitos testes[...].

E, ainda sobre questões de testes, o Entrevistado 3 apresenta um elemento interessante para o processo seletivo: em sua percepção, os testes deveriam conter questões discursivas, nas quais os candidatos possam expressar-se, indo além de questões objetivas.

O que que pode melhorar uma pergunta difícil, o que que poderia melhorar eu acho que poderia não ter só perguntas, geralmente a pergunta é objetiva não é pergunta descritiva eu acho que tu escrever tu poder expressar eu

acho que a IA não consegue captar isso o teu modo de te expressar o teu nível de necessidade eu acho que isso é um diferencial.

4.3.5 INTERAÇÕES E ADAPTAÇÕES DOS CANDIDATOS COM PROCESSOS SELETIVOS QUE UTILIZAM INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Por fim, realizaram-se questionamentos para verificar como são as interações dos candidatos com processos de recrutamento baseados em inteligência artificial. Serão abordados aspectos como: a quantidade de vagas com IA nas quais os candidatos participaram, os retornos obtidos dos processos seletivos, as plataformas mais utilizadas por eles, se houveram desistências em processos seletivos, analisar qual o nível de confiança deles quando participam de processos seletivos com IA e suas opiniões sobre a influência das ferramentas de IA na promoção da diversidade cultural nas organizações.

Relativo à possibilidade do entrevistado estimar o quantitativo de vagas que se candidatou no último ano e dessas candidaturas quantas foram por IA, obteve-se como resultado que grande parte dos pesquisados conseguiram recordar a participação em processos de seleção automatizados. Relacionando-se a essa análise, a questão do retorno das vagas é um assunto relevante quando se aborda a inteligência artificial. Para tanto, perguntou-se aos entrevistados como obtiveram os retornos dos processos em que participaram. Para a maioria dos pesquisados, retornos negativos foram expressivos, em muitos casos padronizados e endereçados nas próprias plataformas ou recebidos por e-mail. Sobre o feedback recebido, o mais usual refere-se ao não enquadramento do candidato ao perfil da empresa, não havendo uma espécie de personalização na mensagem para cada candidato, como evidenciam os Entrevistados 1 e 2:

*[...] O retorno negativo, ele muito raramente aconteceu, muito raramente, não lembro, a não ser ali dentro da própria plataforma, que a IA já te desclassifica e te avisa que tu não tá mais dentro daquele processo que tá acontecendo, que ali tem as etapas, depois dá um checkzinho conforme tu vai avançando. Esse foi o meu retorno negativo. **Entrevistado 1.***

*A maioria foi negativo, porque não estava me encaixando no perfil que a empresa queria, que era uma maior experiência que eu não tinha [...] **Entrevistada 2.***

Em relação às plataformas de candidatura, os entrevistados mencionaram com maior frequência a Gupy, seguida pelo LinkedIn e pela 99jobs. A ordem das plataformas citadas indica a frequência com que apareceram nas falas. Como uma das principais ferramentas utilizadas pelos entrevistados, a Gupy se destaca. Fundada em 2015, rapidamente se estabeleceu como uma líder no setor, e, conforme Souza, Passarelli e Pugliesi (2019), a *startup* já contava com uma base de dados de mais de 2 milhões de candidatos, com presença em oito países no ano do estudo dos autores. A percepção de desistência dos processos seletivos é um dado relevante quando se fala em inteligência artificial.

Observa-se que a maioria dos entrevistados relatou ter desistido de participar de processos seletivos conduzidos por IA. A razão por trás dessas desistências relaciona-se à aplicação de testes ou etapa de seleção por vídeo. O relato dos Entrevistados 1 e 3 traduzem isso:

*Já. Já. Já, porque na época que eu estava buscando, eu estava num momento que eu podia fazer isso. E aí, quando eu chegava em um questionário, que era bah, poxa vou ter que responder novamente as mesmas perguntas, sendo uma plataforma, visando questionários já padronizados, não dava para armazenar as respostas, ou testes psicológicos, que no meu ponto de vista, claro que eu não sou especialista, mas que não me levavam a nada. Isso me fazia desistir rapidamente da entrevista. **Entrevistado 1.***

*Nos processos seletivos alguns pedem vídeo, então quando chegava ali na terceira que são entrega de documentos depois a de perfil geralmente, depois tinha algumas que diziam para gravar um vídeo então chegava ali eu já meio que não insistia, esse foi um dos motivos de eu ficar com o pé atrás com o Gupy. **Entrevistado 3.***

Em relação à confiança dos candidatos nos processos seletivos que utilizam inteligência artificial, a maioria dos entrevistados expressou um nível considerável de confiança nesse modelo. No entanto, uma pequena minoria manifestou dúvidas e desconfianças sobre a eficácia e a imparcialidade desses processos seletivos. Os principais pontos abordados pelos entrevistados que demonstraram desconfiança com o processo seletivo pela IA está pautado a falta de contato humano, como pode ser observado pela fala do Entrevistado 3:

[...] eu não gosto, eu não me adapto eu prefiro o método convencional ir na empresa conversar, porque eu acho que eu sou muito bom de conversa, de mostrar meu perfil mostrar meu caráter então acho que a IA não vai conseguir analisar todo mundo igual sabe então eu acho que o meu diferencial é a minha pessoa são coisas que a IA não vai analisar então eu particularmente não gosto[...].

A diversidade cultural traduz-se como discussão e prática importante para as organizações. O investimento em diversidade cultural e inteligência artificial é um elemento de tratamento teórico. Blumen e Cepellos (2022, p. 11), em sua pesquisa, trazem a seguinte problemática à discussão: “Nota-se, portanto, uma implicação em termos de diversidade quando se utiliza a IA, uma vez que esta pode acabar excluindo determinados perfis de candidatos”. De acordo com os dados obtidos pelos autores, o uso da IA pode ocasionar a exclusão de perfis do processo seletivo, Blumen e Cepellos (2022). O termo diversidade cultural no RH pode ser entendido por um conjunto de diversas características, como mencionado por Atanzio et al. (2021, p. 4), “a diversidade tem muitas características, incluindo histórico, idade, gênero, orientação sexual, raça, etnia, cultura, religião, geografia, deficiência, status socioeconômico, área de especialização, nível de experiência, estilo de pensamento e conjunto de habilidades”.

Com base nas questões apresentadas, a Entrevistada 6 compartilha um relato sobre um processo seletivo no qual foi eliminada sem maiores explicações, sendo informada apenas de que não possuía o “perfil” adequado, aparentemente devido ao fato de ser mulher. Esse impacto negativo, gerado na Entrevistada 6, pode ocorrer tanto em processos seletivos conduzidos por humanos quanto em sistemas automatizados de inteligência artificial.

[...] A época quando eu me formei em técnica de segurança do trabalho, que eu fiz algumas entrevistas, eu ia lá, a pessoa olhava pra mim, nem sequer fazia pergunta, só olhava e me dizia, ah, tu não tem perfil, por que tu não tem perfil pra essa vaga. Tu não tem perfil pra isso? Ah, porque tu é menina, nem perguntava o que que eu sabia ou não, não fazia sequer uma uma investigação, nada. Ah, não, tu não tem perfil pra vaga, pronto. [...]

Desta forma, conforme evidenciados em alguns estudos, essa questão de diversidade pode ser entendida como um processo de exclusão de candidatos do processo seletivo por não terem o dito perfil. Atanzio et al. (2021, p. 4) esclarecem que as diversidades nas organizações contribuem e são importantes para a organização, sendo relevantes as diferenças humanas: “No momento do recrutamento e seleção, as diferenças não podem ser tratadas como algo pejorativo, pois as pessoas são e sempre serão diferentes em vários aspectos”.

Em contraponto ao relato da Entrevistada 6, a Entrevistada 2 acredita que o uso da inteligência artificial pode, na verdade, ajudar a fomentar a diversidade cultural, entendendo que esse viés discriminatório poderia ser reduzido. Ela argumenta que a máquina tende a focar nos resultados que a pessoa pode contribuir, e não necessariamente em aspectos pessoais:

Sim, acredito, porque ela não foca em uma região onde a pessoa está, ou uma forma que a pessoa se porta, e sim no currículo da pessoa, ou na forma que a pessoa fez os testes específicos, acaba não generalizando muito o gênero, ou a regionalidade, acaba focando mais nos resultados que a pessoa tem. E não nas outras coisas que uma pessoa acabaria focando por algum tipo de vício, que a pessoa tende a buscar esse tipo de pessoa.

Esses depoimentos demonstram que as percepções sobre o uso da IA na diversidade cultural não são unânimes entre os entrevistados. Enquanto alguns acreditam que a IA pode trazer benefícios ao promover a diversidade, outros relatam experiências negativas que sugerem um impacto adverso sobre os candidatos.

Desta maneira, o Quadro I sintetiza as categorias e temas extraídos das entrevistas:
 Quadro 1 - Percepções, experiências, sugestões e interações resultantes da pesquisa

Categoria	Percepção dos Respondentes
Percepções sobre o uso da IA no recrutamento e seleção	<ul style="list-style-type: none"> - Ampla utilização de processos automatizados e questionários - Agilidade no retorno da vaga - Avaliação somativa (nota) - Subjetividade (falta de humanização) - Coleta detalhada de dados do colaborador - Perguntas e questionários padrões - Mapeamento de perfil
Impactos e experiências do processo de recrutamento e seleção por IA	<p>Impactos percebidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filtro pode perder bons candidatos - Ferramenta auxilia recrutadores - Traz facilidades para o candidato - Traz dificuldades para o candidato <p>Positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de participar simultaneamente de várias vagas - Agilidade de resposta - Possibilidade de realizar as etapas remotamente - Possibilidade de participar de vários processos ao mesmo tempo - Faz análises sem discriminação <p>Negativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de muitos questionários - Dificuldade para fazer os testes - Possibilidade de burlar o sistema - Dificuldade de aceitação
Expectativa do candidatos quando se candidatam a vagas que usam IA	<ul style="list-style-type: none"> - Ranking alto - Processo não engessado e com rapidez - Espera ser contratado - Não tem expectativa - Retorno de qualidade - Aprovação para a próxima etapa
Possíveis melhorias na utilização de Inteligência Artificial em recrutamento e seleção	<ul style="list-style-type: none"> - Humanização do Processo - Diminuição na quantidade de testes - Uso de perguntas descritivas - Maior atenção ao candidato - Realização de etapas específicas para a área da vaga
Interações e adaptações dos candidatos com processos seletivos que utilizam Inteligência Artificial	<ul style="list-style-type: none"> - Vagas que utilizam IA - Plataformas mais utilizadas - Confiança em processos seletivos com IA - Diversidade cultural e IA

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com dados da pesquisa (2024)

O quadro acima resume os principais temas discutidos ao longo das análises dos resultados, os quais serão retomados e sintetizados na conclusão a seguir, oferecendo uma visão final dos resultados alcançados.

5 CONCLUSÃO

A utilização da Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção tem se tornado uma tendência crescente nas organizações, incluindo áreas como o recrutamento e seleção (R&S). Dito isso, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar as percepções dos candidatos em relação aos processos de recrutamento e seleção que fazem uso de inteligência artificial. Com base nos resultados encontrados no desenvolvimento da pesquisa pode-se indicar que o objetivo proposto foi alcançado.

Foi necessário analisar diferentes aspectos relacionados ao uso da IA no recrutamento e seleção sob o olhar dos candidatos pesquisados. E dentre os principais resultados, destaca-se a relação do candidato com a percepção da ferramenta, sendo possível observar em muitas falas que os entrevistados sugerem que está ocorrendo um distanciamento entre o recrutador e o candidato nos processos seletivos por IA, causando em suas percepções uma desumanização do processo seletivo. Por outro lado, foi fundamental avaliar os impactos que os candidatos sentem ao serem submetidos a um processo seletivo conduzido por IA, desde o que pode facilitar ou trazer desafios no processo. Esses impactos traduziram uma percepção frequente sobre o uso dos questionários, no qual em alguns casos os participantes relataram se sentirem “padronizados” na maioria dos processos que participaram.

Outro ponto importante diz respeito às experiências vividas pelos candidatos. Explorar as experiências dos candidatos, tanto positivas quanto negativas, proporciona compreensões sobre o funcionamento atual da ferramenta de inteligência artificial nos processos seletivos. Com essas informações foi possível traçar um panorama acerca das expectativas dos candidatos quando se deparam com vagas que utilizam IA em seus processos seletivos. Essas expectativas podem influenciar diretamente a disposição e a confiança dos candidatos em participar do processo.

Por fim, contribuir com a discussão das possíveis ações de melhoria para os processos seletivos automatizados por IA. É relevante observar as sugestões dos candidatos a respeito de tornar a IA mais eficaz em todo o processo seletivo, culminando em um processo assertivo quanto à aderência do candidato à vaga. Ademais, os achados deste estudo buscam contribuir para proporcionar uma visão abrangente e detalhada sobre a influência da inteligência artificial nos processos seletivos modernos, abordando assuntos

como: percepções, impactos, experiências, expectativas e melhorias sob a perspectiva dos candidatos.

Quanto às limitações da pesquisa, é importante ressaltar que a literatura existente sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção ainda é limitada em termos de foco específico no impacto sobre os candidatos, sendo predominante pesquisas relacionadas à Inteligência artificial no recrutamento e seleção sob a perspectiva dos recrutadores. Assim, sugerem-se pesquisas acadêmicas mais focadas no uso da inteligência artificial sob a perspectiva do candidato, abordando mais profundamente o impacto da IA em processos seletivos, visando preencher essa lacuna e enriquecer a compreensão sobre a utilização dessas ferramentas no âmbito da Gestão de Pessoas.

REFERÊNCIAS

ATANAZIO, A.; SILVA, L. R. O.; FORMIGONI, A.; NOVAIS, R. A. B. de. A Inteligência Artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho. Refas - Revista Fatec Zona Sul, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 1–16, 2021. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/488>. Acesso em: 21 ago. 2024.

BLUMEN, Daniel. O USO DA TECNOLOGIA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UM ESTUDO COM RECRUTADORES DE EMPRESAS DO SETOR FARMACÊUTICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. 2021. 100 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo., São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/093ed853-cc4d-45b6-b197-c2e381306673/content>. Acesso em: 07 out. 2023.

BLUMEN, Daniel; CEPellos, Vanessa Martines. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. Cadernos Ebape.Br, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 1-16, jul. 2022. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120220080>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/5GNmGM3h3Yfrg96TX8mcTMC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 out. 2023.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. 70. ed. São Paulo: Ed. Rev. e Ampl., 2016. 279 p.

CEPELLOS, Vanessa. HR techs e suas implicações. GVEXECUTIVO, v. 18, nº 5, 45, Set./Our 2019. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/80378/76829>. Acesso em: 7 out. 2023.

CIPRIANO, Gael Santos; CERIBELI, Harrison Bachion; MACIEL, Gustavo Nunes; CAMPOS, Alyce Cardoso; CAMPOS, Rita de Cássia Leal. Inteligência Artificial Nos Processos De Seleção De RH. Estudos de Administração e Sociedade, [S. L.], v. 2, n. 6, p. 8-22, fev. 2022. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeas/article/view/52684/31318>. Acesso em: 08 out. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DEMO, Gisela; FOGAÇA, Natasha; COSTA, Ana Carolina. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. Cadernos Ebape.Br, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 250-263, jun. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159073>. Acesso em 07 out. 2023

DUARTE NETO, Antônio; BANDEIRA, Pablo Sthefano Roque de Souza; MACÊDO, Maria Eirilúcia Cruz. Novas Ferramentas para encontrar Talentos: recrutamento e seleção on-line. Id On Line Rev.Mult. Psic., [S.L], v. 14, n. 50, p. 964-974, maio 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2507/3853>. Acesso em: 19 jul. 2024.

DAMACENO, Siuari Santos; VASCONCELOS, Rafael Oliveira. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: UMA BREVE ABORDAGEM SOBRE SEU CONCEITO REAL E O CONHECIMENTO POPULAR. Caderno de Graduação - Ciências Exatas e Tecnológicas - UNIT - SERGIPE, [S.

l.], v. 5, n. 1, p. 11, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernoexatas/article/view/5729>. Acesso em: 07 abr. 2024.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 268 p.

FERREIRA, Everton Willams de Souza; SILVA, Larissa Vieira Cavalcante da; OLIVEIRA FILHO, João Biron de; CARMO, Eronildo Ferreira do. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: “O NOVO NORMAL” EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS. Revista Vox Metropolitana, Recife, v. , n. 7, p. 208-221, ago. 2022. Faculdade Metropolitana da Grande Recife. <http://dx.doi.org/10.48097/2674-8673>. Disponível em: <https://revistavox.metropolitana.edu.br/wp-content/uploads/2022/08/14.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção: Amiga ou Inimiga?: percepções e atitudes de profissionais de recrutamento e seleção portugueses. 2020. 89 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2020. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21871/1/master_beatriz_ponte_ferreira.pdf. Acesso em: 07 abr. 2024.

FIRMO, Grasiela Leal; SOUZA, Lislayne Cristina de; BORGES, Nathalie Nascimento. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO: subsistemas dos recursos humanos. Maiêutica, Indaial, [S.L.], v. 5, n. 1, p. 193-201, jul. 2017. Disponível em: https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/1728. Acesso em: 20 jul. 2024.

GARCIA, Aline Rodrigues. O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA. 2022. 36 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal de Uberlândia Faculdade de Gestão e Negócios, Uberlândia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/34185/1/UsolInteligenciaArtificial.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

JATOBÁ, Mariana Namen. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO & SELEÇÃO: INOVAÇÃO E SEUS IMPACTOS PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS. 2020. 69 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, À Unifacs Universidade Salvador – Laureate International Universities – Brasil, Salvador, 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/21805>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MOREIRA, Fabiano Greter. A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO ESTRATÉGICA NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES. Revista Práticas de Administração Pública, Nova Andradina, v. 1, n. 2, p. 57-70, Abr./Jul 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/pap/article/view/26482/16682>. Acesso em: 07 out. 2024.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de; A RODRIGUES, Brenno Anderson; ARAGÃO, Cristine Amora Santos de; VECCHIO, Rosângela Couras del. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL - RECURSOS HUMANOS FRENTE AS NOVAS TECNOLOGIAS, POSTURAS E ATRIBUIÇÕES. Contribuciones A La Economía, [S.L.], v. 16, n. 4, p. 1-20, out. 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9025086>. Acesso em: 20 jul. 2024.

NASSER, Gabriel Mohamad; SILVA, William Relvas da. REVOLUÇÃO DIGITAL NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TALENTOS. 2023. 33 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade de Taubaté, Taubaté, 2023. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/6919/1/Gabriel%20Mohamad%20Nasser.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

PUCINI, Luísa; PEDRO, Mateus; VENTURA, Monique; VASCONCELOS, Valentina; CAPPELLOZZA, Alexandre; VIEIRA, Almir Martins. Impactos da utilização da applicant tracking system nos processos de recrutamento e seleção de pessoas: estudo em uma organização do segmento de soluções de recursos humanos. Navus, Florianópolis, v. 12, n. , p. 1-11, Jan/dez. 2022.. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/navus/article/view/1718>. Acesso em: 09 out. 2023.

PEREIRA, Andressa Carvalho. A RELAÇÃO ENTRE O USO ÉTICO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA: um estudo a partir do caso amazon.com.. 2022. 57 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/33109>. Acesso em: 19 jul. 2023.

Prodanov, Cleber Cristiano. Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SILVA, Giovanni Henrique Marques da; AZRAK, Keila Duarte de Souza; BÉRGAMO , Luciano. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO EMPRESARIAL: oportunidades e tendências. Revista Acadêmica Online , [S. l.], v. 10, n. 51, p. 1–9, 2024. DOI: 10.36238/2359-5787.2024.v10n51.108. Disponível em: <https://revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/108>. Acesso em: 19 jul. 2024.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS. Edufatec: Educação, Tecnologia e Gestão, [S.L.], v. 2, n. 1, p. 1-19, jun. 2019. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/4968>. Acesso em: 19 jul. 2024.
HARTMANN PEIXOTO, Fabiano. Direito e Inteligência Artificial. Coleção Inteligência Artificial e Jurisdição. Volume 2. DR.IA. Brasília, 2020. <https://orcid.org/0000-0002-6502-9897>. ISBN nº 978-65-00-08585-3. Disponível em: www.dria.unb.br. doi: 10.29327/521174. Acesso em: 19 jul. 2024.

SANT'ANA, Amanda Nobre. REQUISITOS DE PAPÉIS E SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS DEMANDADOS PARA ATUAR NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES. 2022. 105 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/5127/1/AmandaNobreSant%e2%80%99ana.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

APÊNDICE - A

Roteiro para Entrevista de TCC

Entrevista semiestruturada.

Tema da pesquisa: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: A Perspectiva do Candidato

Perfil do Entrevistado:

Nome:

Cargo/Posição atual:

Escolaridade:

Gênero:

Idade:

Estado civil:

Está: () buscando emprego () empregado

- 1) Você percebe alguma diferença no processo de recrutamento e seleção quando há o uso de inteligência artificial em comparação com métodos tradicionais? Se sim, quais?
- 2) Que impactos você acredita que a ferramenta de inteligência artificial tem atualmente nos processos de recrutamento e seleção?
Ex: facilitam? dificultam? de que forma?
- 3) Na(s) ocasiões em que você já se candidatou a vagas que utilizam sistemas de inteligência artificial nos processos de recrutamento, como identificou que o formato era automatizado via IA?
- 4) Qual a sua expectativa quando se candidata a uma vaga nesse formato de vaga? O que você espera?
- 5) O que pode destacar como experiência(s) positiva(s) com a candidatura a vagas que utilizam sistemas de inteligência artificial nos processos de recrutamento?
- 6) O que pode destacar como experiência(s) negativa(s) com a candidatura a vagas que utilizam sistemas de inteligência artificial nos processos de recrutamento?
- 7) Das vagas que você se candidatou no último ano, você consegue estimar quantas usavam processos de inteligência artificial no recrutamento e seleção?

- 8) E destas vagas que usam IA, quantas dessas candidaturas você teve algum tipo de retorno? E como foi?
- 9) Destas candidaturas com IA, você poderia citar quais plataformas mais utilizadas? Exemplo: GUPY, Solides e 99Jobs.
- 10) Em alguma dessas ocasiões você já desistiu de participar de algum processo seletivo que use IA? Por que?
- 11) Você costuma adaptar as palavras-chave ou os termos utilizados em seu currículo conforme o tipo de vaga, cargo ou empresa para a qual está se candidatando?
- 12) Qual seu nível de confiança em processos seletivos que fazem uso das ferramentas de IA?
- 13) Você acredita que o uso do recrutamento e seleção por meio da IA ajuda a fomentar a diversidade cultural nas organizações? Por que?
- 14) Na sua opinião, como as empresas poderiam melhorar a utilização de inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção para atender melhor às necessidades e expectativas dos candidatos?

APÊNDICE - B

Questionário elaborado no Google Forms para captação dos candidatos deste estudo

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: A Perspectiva do Candidato

Identificação: Me chamo Franciele, sou aluna do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Viamão, e essa pesquisa faz parte do meu trabalho de conclusão de curso em tecnologia em Processos Gerenciais.

Sobre a pesquisa: Esta pesquisa educacional tem como objetivo investigar as experiências e expectativas dos candidatos que participaram de processos seletivos com a utilização de inteligência artificial. Com a crescente adoção dessa ferramenta nos processos de recrutamento, é fundamental compreender como os candidatos percebem e respondem a esse novo modelo de seleção.

1. Estou conduzindo uma pesquisa educacional e gostaríamos de convidá-lo(a) a * participar. Antes de prosseguirmos, é importante garantir que você está ciente e concorda com o uso de suas informações pessoais de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018.

A participação nesta pesquisa é voluntária e todas as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas exclusivamente para os fins do objetivo da pesquisa mencionada. Seus dados não serão compartilhados com terceiros sem o seu consentimento explícito.

Ao clicar em "Aceito" abaixo, você está autorizando o uso das informações fornecidas para os fins da pesquisa.

Marcar apenas uma oval.

Aceito

Não aceito

2. Em uma escala de 1 a 5, o quanto você está familiarizado com o conceito de inteligência artificial? *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

3. Em uma escala de 1 a 5, quão ciente você está do uso de inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção das organizações? *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

4. Você aceita participar de uma entrevista online sobre o uso da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Pular para a pergunta 5*
- Não

IDENTIFICAÇÃO PARTICIPANTE

Em caso de resposta positiva à pergunta anterior, solicito que compartilhe seu número de telefone e e-mail para facilitar o agendamento da entrevista online:

Se você concordou em participar da pesquisa, por favor, forneça seu **número de telefone e e-mail** no campo abaixo. Essas informações serão utilizadas exclusivamente para agendar a entrevista relacionada à pesquisa.

Obrigada pela sua cooperação.

5. Qual seu nome? *

6. Qual seu número de telefone? *

Ex: 51999999999

7. Qual seu e-mail? *

ANEXO - A

Modelo do termo TCLE utilizados com os participantes deste estudo

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL – IFRS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO – PROPI
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a):

Você está sendo convidado(a) para participar do projeto de pesquisa intitulado INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: A Perspectiva do Candidato. Este projeto está vinculado a TCC da instituição Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Viamão. Nessa atividade pretendemos pesquisar as percepções dos candidatos sobre o impacto da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção e analisar as expectativas e experiências dos candidatos sobre os processos seletivos que fazem uso da ferramenta.

A pesquisa será feita de forma online via meet, e deverá durar em torno de 1 hora, através das técnicas de ENTREVISTA e QUESTIONÁRIO. Sendo que, inicialmente será utilizado/a questionário na primeira etapa para identificar potenciais entrevistados e como segunda etapa a entrevista semiestruturada online. A sua participação será FILMADA/GRAVADA, apenas para o uso na pesquisa sendo usada na metodologia do trabalho de forma anônima.

A sua participação na pesquisa pode ter alguns riscos, como desconforto, vergonha, medo e estresse, mas a todo momento a pesquisadora informa que esse é um canal de comunicação seguro e que havendo a necessidade de não responder a alguma pergunta específica não haveria problema. Caso seja necessário, você poderá ser encaminhado(a) para Direção de Ensino - Campus Viamão IFRS, a fim de receber o acompanhamento necessário. Além disso, diante de qualquer tipo de questionamento ou dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato imediato com o pesquisador responsável pelo estudo.

A sua participação na pesquisa poderá ter benefício direto, como benefício de contribuição para a discussão e análise sobre o tema estudado, por isso a importância da sua participação.

Ao participar desta pesquisa, saiba que você tem direito:

- de retirar o seu consentimento, a qualquer momento, sem que isso traga qualquer prejuízo a você;
- a não ser identificado e que as informações relacionadas à sua privacidade são confidenciais;
- de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar seu interesse em continuar participando da pesquisa;
- de não ter despesas ou ônus financeiro relacionado à sua participação neste estudo;

- de que, caso tenha despesas (e de seu acompanhante, se aplicável) relacionadas à participação na pesquisa, terá direito a compensação material das mesmas;

- de se recusar a responder qualquer pergunta que julgar constrangedora ou inadequada.

- de que serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa, de acordo com a Resoluções 466/2012, 510/2016 e outras do Conselho Nacional de Saúde relacionadas à ética em pesquisa.

=====
===

Concordo em participar da pesquisa intitulada: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: A Perspectiva do Candidato.

Recebi uma via assinada e rubricada deste termo de consentimento e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Viamão, XXX de XXXX de 2024.

Assinatura do(a) participante

Assinatura da pesquisadora

Contato da pesquisadora:

Nome:

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Viamão

Telefone:

e-mail:

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, por favor consulte o

Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) responsável pela avaliação. Um CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, que tem como objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

CEP/IFRS

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

Endereço: Rua General Osório, 348, Centro, Bento Gonçalves, RS, CEP:
95.700-000

Telefone: (54) 3449-3340