



**UFOP**

Universidade Federal  
Ouro Preto

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**PERSPECTIVAS: PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
(R&S) ON-LINE E O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) EM  
R&S**

**JÉSSICA DE FÁTIMA MOUTINHO**

**MARIANA**

**2023**

**JÉSSICA DE FÁTIMA MOUTINHO**

**PERSPECTIVAS: PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
(R&S) ON-LINE E O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) EM  
R&S**

Monografia apresentada ao curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

**Orientador(a):** Profa. Dra. Héliida Mara Gomes Norato Duarte

**Coorientador(a):** Profa. Dra. Flávia Silvia Correa Tomaz

**MARIANA**

**2023**

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

M934p Moutinho, Jéssica de Fátima.

Perspectivas [manuscrito]: processos de recrutamento e seleção (R&S) on-line e o uso da Inteligência Artificial (IA) em R&S. / Jéssica de Fátima Moutinho. - 2023.

37 f.: il.: gráf., tab.. + QUADRO.

Orientadora: Profa. Dra. Héliida Mara Gomes Norato Duarte.

Coorientadora: Profa. Dra. Flávia Silvia Correa Tomaz.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Pessoal - Recrutamento. 2. Inteligência artificial. 3. Pessoal - Seleção e admissão. 4. Administração de pessoal. I. Duarte, Héliida Mara Gomes Norato. II. Tomaz, Flávia Silvia Correa. III. Universidade Federal de Ouro Preto. IV. Título.

CDU 005.95:004.8

Bibliotecário(a) Responsável: Iury de Souza Batista - CRB6/3841



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Jéssica de Fátima Moutinho

### Perspectivas: Processos de Recrutamento e Seleção (R&S) on-line e o uso da Inteligência Artificial (IA) em R&S

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração

Aprovada em 03 de abril de 2023

#### Membros da banca

[Doutora] - Héliida Mara Gomes Norato Duarte - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto - DECAD)

[Doutora] - Flávia Silvia Correa Tomaz - Coorientadora (Universidade Federal de Ouro Preto - DECAD)

[Doutora] - Ana Flávia Rezende - (Universidade Federal de Ouro Preto - DECAD)

[Doutor] - Harrison Bachion Ceribeli - (Universidade Federal de Ouro Preto - DECAD)

[Héliida Mara Gomes Norato Duarte], orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 23/05/2023.



Documento assinado eletronicamente por **Helida Mara Gomes Norato Duarte, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 23/05/2023, às 15:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0503687** e o código CRC **20BF46C2**.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por se fazer sempre presente e por nos guiar pelos melhores caminhos

A meus pais e irmão por serem minha base

Ao corpo docente pelo incentivo, dedicação e responsabilidade

A orientadora Dra. Héliida Mara Gomes Norato Duarte e a coorientadora Dra. Flávia Silvia  
Correa Tomaz pela colaboração e comprometimento na realização desta pesquisa

A todos que acreditaram

## **RESUMO**

O presente estudo buscou conhecer e expor quais os pontos positivos e negativos no que diz respeito à utilização de Inteligência Artificial (IA) no processo de Recrutamento e Seleção (R&S) de estagiários sob o olhar dos estudantes de graduação em Administração da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Para isso foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa fundamentada em um questionário que avaliou a perspectiva dos estudantes de graduação em Administração, por meio de métodos estatísticos descritivos. A amostra foi selecionada por conveniência e composta por 31 discentes. A análise de dados associou métodos estatísticos descritivos: a mediana; intervalo interquartil; o coeficiente de variação; as tabelas de frequência e os gráficos de setor sobre as variáveis propostas. Assim, como também o Coeficiente de Variação Quartílico (CQV) para avaliar homogeneidade quanto às variáveis propostas para os pontos positivos e negativos no tocante ao uso de IA em processos de R&S. Os resultados evidenciam que as variáveis de pontos positivos: flexibilidade; propagação e agilidade apresentaram maiores frequências de concordância e menores CQV, corroborando perspectivas teóricas que argumentam que a aplicação de IA em R&S proporciona adequação e adaptação às mudanças sociais e de mercado. Quanto às variáveis de pontos negativos: exclusão e irregularidade/falha registram elevados CQV indicando maior variação das respostas e conforme discussões teóricas sobre a possibilidade de exclusão de potenciais candidatos à vaga através do uso de IA em R&S.

**Palavras chave:** Inteligência Artificial (IA). Recrutamento e Seleção (R&S). Estatística descritiva. Coeficiente de Variação Quartílico (CQV)

## **ABSTRACT**

The present study sought to know and expose the positive and negative points regarding the use of Artificial Intelligence (AI) in the Recruitment and Selection (R&S) process of interns under the perspective of undergraduate students in Administration of the Federal University of Ouro Preto (UFOP). To this end, a quantitative research was carried out based on a questionnaire that evaluated the perspective of undergraduate students in Business Administration through descriptive statistical methods. The sample was selected by convenience and composed of 31 students. Data analysis associated descriptive statistical methods: median; interquartile range; coefficient of variation; the frequency tables and the sector graphs on the proposed variables. Thus, as well as the Quartile Coefficient of Variation (QQC) to evaluate homogeneity regarding the variables proposed for the positive and negative points regarding the use of AI in R&S processes. The results show that the variables of positive points: flexibility; propagation and agility presented higher frequencies of agreement and lower QQV, corroborating theoretical perspectives that argue that the application of AI in R&S provides adequacy and adaptation to social and market changes. As for the variables of negative points: exclusion and irregularity/failure register high QQL indicating greater variation of the answers and according to theoretical discussions about the possibility of exclusion of potential candidates for the vacancy through the use of AI in R &S.

**Keywords:** Artificial Intelligence (AI). Recruitment and Selection (R&S). Descriptive statistics. Quartile Coefficient of Variation (CQV)

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

CQV - Coeficiente de variação quartílico

DISC - *Dominance, Influence, Steadiness e Conscientiousness*

GP - Gestão de Pessoas

IA - Inteligência Artificial

Q - Quartil

R&S - Recrutamento e Seleção

RH - Recursos Humanos

TIC - Tecnologia de Informação e Comunicação



## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Pontos positivos e negativos x suas variáveis .....	17
<b>Quadro 2:</b> Afirmativas elaboradas para compor o questionário a partir de variáveis propostas .....	19

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Distribuição de frequência do número de respondentes da pesquisa que já participaram ou não de processos seletivos online .....	22
<b>Tabela 2:</b> Distribuição de frequência do gênero por período .....	23
<b>Tabela 3:</b> Distribuição de frequência da ocupação por período .....	23
<b>Tabela 4:</b> Ocupação x número de vezes de participação em processos seletivos online .....	24
<b>Tabela 5:</b> Distribuição da frequência e intervalo interquartil de utilização dos recursos de IA .....	25
<b>Tabela 6:</b> Coeficiente de variação quartílico x afirmativas .....	30

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Distribuição de frequência da faixa etária dos respondentes .....	22
<b>Gráfico 2:</b> Distribuição de frequência dos sites/plataformas mais utilizados pelos alunos participantes .....	24

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>13</b>
2.1 Gestão de pessoas e o recrutamento e seleção	13
2.2 Recrutamento e seleção online	13
2.2.1 Recursos de IA aplicados ao R&S	15
2.3 Pontos positivos e negativos do recrutamento e seleção online	16
<b>3. METODOLOGIA</b>	<b>18</b>
<b>4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b>	<b>22</b>
4.1 Perfil sociodemográfico	22
4.2 Análise das variáveis positivas e negativas	24
<b>5. CONCLUSÃO</b>	<b>32</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>34</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Com o aperfeiçoamento de técnicas de Recrutamento e Seleção (R&S) e com a crescente utilização da Inteligência Artificial (IA) nos processos seletivos, este trabalho propõe averiguar, segundo a ótica dos estudantes de graduação do curso de Administração da UFOP, os pontos positivos e negativos da IA para o recrutamento e seleção de estagiários. Os processos de R&S são de grande importância para as organizações, pois em geral são preliminares no âmbito da Gestão de Pessoas (GP) e visam incorporar novos talentos ao ambiente organizacional (CAXITO; 2008; DUTRA et al., 2017; BANOVA, 2020). Atualmente os processos de R&S têm sido desenvolvidos através de novas dinâmicas, que são influenciadas por novas competências demandadas no cenário contemporâneo (PRUX et al., 2023).

Dentre estas novas dinâmicas está a incorporação de recursos de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) aos processos de R&S (SILVA, J., 2019; SILVA, F. S.; DA SILVA, F. M., 2021; PEREIRA; DE SOUZA; 2021). Um exemplo deste tipo de incorporação de TIC ao R&S são os processos seletivos online que visam promover a redução de tempo envolvido por parte da equipe de GP, para que essa possa se dedicar às atividades com potencial de ampliar o valor estratégico gerado por parte da área de Recursos Humanos (MENDONÇA et al. 2018; DE SOUZA, V; DE SOUSA, M, 2022). Nesta mesma linha a IA tem sido utilizada como um sistema informatizado que reúne dados dos candidatos e, desta forma, mescla e organiza informações para melhorar tomadas de decisões nos processos (AGUIAR, 2019; BANOVA, 2020). Essa IA possibilita que plataformas de R&S operem sem preconceitos, portanto ao encontrar um potencial candidato, são encaminhados para a organização apenas os dados referentes às aptidões e princípios (ATANAZIO et al.2021). O R&S sem opiniões enviesadas têm potencial para ampliar a diversidade nas empresas, e segundo Atanazio et al. (2021), ao utilizarem a IA nos processos seletivos as organizações impedem opiniões enviesadas e discriminações, além disso, elas estão percebendo que a diversidade contribui para aumentar a competitividade.

Todavia, quanto ao que tange a temática da utilização da IA no processo de R&S e aos processos seletivos online, alguns estudos abordam a temática dando maior ênfase a perspectiva das empresas sobre o assunto (BLUMEN, 2021; CORRÊA; CARETA, 2019; DE LIMA; RABELO, 2018). Não obstante, apesar de haver estudos sobre a visão do candidato sobre estes recursos de TIC em processo de R&S este ponto ainda tem muito a ser desenvolvido e merece melhor aprofundamento como mostra os estudos de Aguiar (2019).

Diante deste contexto, a questão que orientou o presente estudo foi: quais os pontos positivos e negativos no que diz respeito à utilização de IA no processo de recrutamento e seleção de estagiários sob o olhar dos estudantes de graduação da Administração da UFOP. Para realizar a pesquisa orientada por essa questão, a seguinte metodologia foi adotada: revisão bibliográfica para levantar conceitos inerentes à temática; construção de questionário baseado em questões sociodemográficas e variáveis; aplicação do questionário para o público alvo específico; além da análise dos dados por meio de métodos estatísticos descritivos.

Através desta proposta o objetivo do presente estudo foi: conhecer e expor quais os pontos positivos e negativos na utilização da Inteligência Artificial (IA) do processo de recrutamento e seleção online de estagiários sob o olhar dos estudantes de graduação em Administração da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Para este propósito foi necessário através de objetivos específicos: (i) examinar a adesão dos estudantes aos recursos de IA utilizados nos sites de R&S, tais como algoritmo de pré seleção, chatbot, testes online; (ii) verificar quais são os recursos de IA mais utilizados por estes estudantes; e (iii) avaliar a utilização desses recursos de IA para R&S pelos candidatos frente às limitações de acesso à internet e de uso e interação com as tecnologias.

Abordar a perspectiva dos candidatos quanto à utilização da IA em processo de R&S e contribuir para a discussão quanto aos pontos positivos e negativos desta utilização poderá fortalecer a arena de estudos sobre a incorporação de recursos TIC aos processos de GP. A exploração desses pontos poderá contribuir para que as organizações aprimorem seus processos, pois segundo Chiavenato (2015), escolher corretamente os meios que serão utilizados nos processos de R&S contribui para que as empresas minimizem custos e tempo investidos no recrutamento, além de elevar o desempenho desse processo. Outrossim, ao abordar os pontos negativos frente às limitações de acessibilidade e uso de TIC a presente pesquisa contribui para discussões quanto às barreiras para a inserção no mercado de trabalho formal pois ao levantar os pontos negativos as organizações poderão aprimorar seus processos de R&S de modo que este processo seja proveitoso para ambas as partes. Especificamente, para os candidatos em processos de R&S o presente estudo poderá indicar algumas competências requeridas para participação em R&S on-line, que possam ser aprimoradas por estes, ou até mesmo limitações que possam de algum modo serem superadas.

Posterior a esta introdução o presente trabalho segue com a apresentação do referencial teórico que orientou e serviu como base para a pesquisa. Na sequência a metodologia indica o enquadramento da pesquisa e quais os métodos estatísticos foram

utilizados. Na apresentação e discussão dos resultados foi feita a análise dos dados coletados e por fim o encerramento do trabalho é exposto através da seção de considerações finais.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Gestão de pessoas e o recrutamento e seleção**

A Gestão de Pessoas (GP) é responsável por todas as questões inseridas no contexto empresa *versus* indivíduo, compreendendo desde o recrutamento até o incentivo das pessoas (OLIVEIRA, 2017). De acordo com esse mesmo autor, a GP ajuda os indivíduos a identificarem quais os princípios da empresa, além de ser uma área que participa de ações principalmente de nível gerencial. A abordagem de sistemas também é aplicada para GP, Dutra et al., (2017) argumentam que a GP é um “sistema” que possui outros sistemas menores e que interferem na empresa. O autor ainda ressalta que a GP reúne condutas que buscam nivelar os interesses de indivíduo e empresa para que tenha resposta satisfatória.

De acordo com Banov (2020), a GP pode ser entendida por duas perspectivas: a primeira se refere ao “gerenciamento de pessoas” e seus desdobramentos. Já a segunda perspectiva é responsável pelos procedimentos da área de RH e seus subsistemas: “Recrutamento e seleção; cargos e salários; benefícios e serviços; educação corporativa; medicina e segurança no trabalho; departamento de pessoal; serviço social; relações trabalhistas e sindicais” (BANOV, 2020; p 11). Os procedimentos da área de RH têm utilizado de forma extensiva múltiplas tecnologias para apoiar as práticas do dia a dia (DE LIMA; RABELO, 2018; AGUIAR; RAUPP; MACEDO, 2019). Em especial os procedimentos de recrutamento e seleção destacam-se em face de algumas conviências do uso de recursos da rede de internet (DE LIMA; RABELO, 2018; SILVA; DA SILVA, 2021).

### **2.2 Recrutamento e seleção online**

As organizações que cada vez mais fazem uso das tecnologias disponíveis, tem como foco direcionar seus funcionários a assumir funções mais estratégicas e agilizar os outros processos mais rotineiros da organização (MENDONÇA et al., 2018).

A aplicação de tecnologias para fortalecer direcionamentos estratégicos é discutida por Corrêa e Careta (2019), através das perspectivas de melhorias de qualidade proporcionadas por tal aplicação. Os autores inclusive ressaltam ao referenciar Barreto (2011) algumas particularidades da prática de R& S tradicional que é “muitas vezes exaustiva e carente de melhorias e agilidade, pois além de ser extenso, depende de diversas análises prévias à

contratação, como desafios para identificar conhecimento específicos, habilidades e aptidões e fit cultural com a empresa (CORRÊA; CARETA 2019, p.09).” Ainda que esta perspectiva pareça se encaixar melhor nos moldes de R&S tradicionalmente mais antigos ela vem complementar o modelo atual, pois segundo Aguiar (2019) o R&S online e a IA conseguem alcançar diversas pessoas e realizar a triagem de currículos em pouco tempo, além de ser uma “tendência” favorável à GP. O R&S online vem ganhando força, isso porque, de acordo com Aguiar (2019) esse modelo contribui para maior competitividade das organizações. Pesquisas ressaltam o recrutamento e seleção como processo inicial que “agrega pessoas”, no qual os recrutadores são responsáveis por divulgar as oportunidades de forma que os candidatos se sintam interessados (CAXITO 2008; SILVA. et al, 2019; CAMILO; FORTIM; DE SOUZA CRUZ, 2021).

Para Chiavenato (2015), o recrutamento tem como objetivo atrair pessoas com competências que se adéquem ao que cada organização procura, e este pode acontecer de duas formas, interna ou externa à organização. No primeiro caso a organização realoca algum funcionário por meio de transferência ou promoção, já no recrutamento externo as vagas são ocupadas por pessoas externas à empresa que estão ou não disponíveis no mercado (CHIAVENATO, 2015; CAMILO; FORTIM; DE SOUZA CRUZ, 2021).

A ação de recrutar, segundo Banov (2020), compreende quatro etapas: recolher dados (descrição do perfil, verba e período disponibilizado para o processo); planejamento (metodologia, intervalo de tempo e tipo de recrutamento); efetivação do recrutamento (quais os meios serão utilizados para anunciar a vaga); e métrica do recrutamento (candidato inscrito x candidato qualificado). Na terceira etapa do recrutamento, as empresas possuem duas formas de anunciar as vagas: (i) de maneira física; (ii) em formato online, sendo que este último modelo vem sendo mais utilizado pelas empresas (DE LIMA; RABELO, 2018; SILVA,. et al, 2019; BANOV, 2020; DE SOUZA, V; DE SOUZA, M; 2022).

No recrutamento na internet o algoritmo pré-seleciona os currículos existentes no sistema por meio de conciliação de palavras-chave do perfil e do currículo do candidato (DE LIMA; RABELO, 2018; BANOV, 2020). Para a pré-seleção de currículos são utilizados recursos de Inteligência artificial (IA), essa tecnologia através da análise de diversos dados cruza os requisitos da vaga com o currículo do candidato, tudo isso num período curto de tempo (AGUIAR, 2019; BANOV, 2020; ESSE, 2023). Alguns autores defendem que os processos de R&S que utilizam a IA tendem a ser mais justos, pois as organizações avaliam as competências sem deixar que os preconceitos interfiram (ATANAZIO et al. 2021; PEREIRA;



DE SOUZA, 2021). Isso é possível porque a aplicação de IA para a pré-seleção, quando devidamente sistematizada, não considera como critérios iniciais de decisão informações como: raça, idade e gênero (ATANAZIO et al. 2021; PEREIRA; DE SOUZA, 2021; ESSE, 2023).

A adoção de recursos de IA tem sido vista através de dois prismas diferentes para Mendonça et al. (2018), o primeiro é de dissemelhança pois, a “inteligência” das máquinas não se compara à humana, uma vez que, é o ser humano que aperfeiçoa as tecnologias. Já o segundo é de alocação de recursos, já que as organizações ao utilizarem a IA pretendem alocar o tempo de seus colaboradores para atribuições mais estratégicas (MENDONÇA et al., 2018).

### 2.2.1 Recursos de IA aplicados ao R&S

Diversos recursos de IA podem ser aplicados na etapa de R&S, porém nesta pesquisa são abordados três deles: (i) algoritmo de pré-seleção; (ii) *Chatbots* e (iii) testes *online*.

O algoritmo de pré- seleção para Mueller; Massaron (2018) e Gabriel (2022), corresponde a uma sequência de diretrizes que são seguidas a fim de sanar um determinado problema. “Quando trabalha com algoritmos, você considera a entrada de dados, os resultados desejados e o processo (uma sequência de ações) utilizado para obter o resultado pretendido de uma determinada entrada de dados” (MUELLER; MASSARON, 2018, p.10). Segundo Banov (2020), no recrutamento online o algoritmo executa uma pré-seleção dos currículos dos candidatos por meio da compatibilidade de palavras-chave do currículo do candidato com as do perfil da vaga.

Já os *chatbots* é outro recurso de IA que possibilita um diálogo entre robô e pessoas (GABRIEL, 2022; SCHIAVINI e MARANGONI, 2020; PERFETTO; DE OLIVEIRA REIS; PALETTA, 2023). Desta forma, no R&S os *chatbots* podem avaliar ou mesmo coletar as informações presentes nos currículos e os dados dos candidatos (SILVA, 2021).

Um outro recurso comumente encontrado nos sites de R&S são os testes online BARBOSA et al., 2022. Pesquisas ressaltam que o score destes testes são salvos de forma automática, logo após a conclusão do teste (BANOV, 2020; PEREIRA; DE SOUZA, 2021). Existem diversos testes, porém nesta pesquisa o foco está no DISC – *Dominance, Influence, Steadiness* e *Conscientiousness*, pois de acordo com os autores Pereira; De Souza (2021); Banov (2020) este teste de avaliação de perfil é utilizado em larga escala nos processos de R&S e ajuda a verificar e conhecer o perfil do candidato.

Cada um dos perfis presentes no teste de mapeamento (DISC) apresentam comportamentos e características pertinentes ao perfil: D - Dominância – executor; I - Influência – comunicador; S – Estabilidade – planejador; e C – Conformidade – analista (Pereira; De Souza (2021); Banov, 2020). Desta forma, “O conhecimento dos quatro perfis comportamentais relacionados à Metodologia DISC nos dá insumos valiosos para a gestão de pessoas” (RIBEIRO, 2020, p. 71).

### **2.3 Pontos positivos e negativos do recrutamento e seleção online**

A diversidade de recursos de IA que podem ser aplicados aos processos de R & S, também evidencia pontos positivos e negativos desta aplicação (BLUMEN.; CEPellos, 2022).

Algumas pesquisas ressaltam que para as organizações os processos de recrutamento e seleção online conseguem aumentar o número de candidatos alcançados, num período de tempo bem mais curto e com o custo mais baixo, desta forma, as organizações têm processos mais econômicos (AGUIAR, 2019; CHIAVENATO, 2015; MENDONÇA, 2018; BLUMEN.; CEPellos, 2022).

Acrescido a estas vantagens, Mendonça, et al. (2017) e De Lima e Rabelo (2018), consideram que ao identificar os candidatos com perfil desejado a seleção torna-se mais ágil e economicamente mais viável. Esta agilidade também pode ser percebida na avaliação das informações recebidas pelas organizações, visto que, estas informações seguem um padrão (DE LIMA; RABELO, 2018).

Quanto aos candidatos nota-se maior autonomia, pois segundo Neto (2015) no modelo online as pessoas podem se candidatar a qualquer momento e além da maior abrangência, tanto na consulta de vagas, quanto no compartilhamento de currículos, os candidatos também podem realizar filtros para encontrar vagas que mais se adéquem ao seu perfil.

Como desvantagens pode-se ressaltar que ao mesmo passo que o R&S online pode ser mais inclusivo avaliando as competências, ele também pode, segundo Aguiar (2019) e Neto (2015), excluir pessoas que tenham dificuldade com sistemas digitais e/ou estão privados de tecnologias. De Lima; Rabelo (2018) reiteram que o recrutamento online pode não alcançar pessoas que concorreriam às vagas de nível operacional. Ainda sobre essa questão da exclusão nota-se que a IA deve ser constantemente fiscalizada, pois pode ter erros e viés que descartam potenciais candidatos (DE OLIVEIRA ORSI; RODRIGUES; ASSIS, 2021; REIS; GRAMINHO, 2019; ESSE, 2023). Além disso, Blumen (2021) expõe em sua tese de

mestrado que dos recrutadores entrevistados, os que não utilizam IA acreditam que com esta tecnologia alguns candidatos podem ficar de fora dos processos seletivos pelo fato de não colocarem palavras-chave no currículo.

Embora a IA seja relevante, o R&S deve estar atento para não perder a interação e o contato existente nos processos (MENDONÇA, 2018). Além disso, este mesmo autor acrescenta que mesmo que a IA torne o processo mais ágil e prático, o parecer final é algo que ainda cabe às pessoas que estão à frente do processo.

Em suma, nota-se que essa temática abordada no trabalho divide opinião entre os autores tomados como referência, porém a maioria desses estudos se referem à perspectiva das empresas e pouco abordam sobre a perspectiva dos candidatos. Para avaliar a percepção do candidato foram propostas algumas variáveis para os pontos positivos e negativos com relação ao emprego de IA durante R&S sob a perspectiva dos candidatos, segundo enquadramento teórico que podem ser conferidas através do quadro 1.

**Quadro 1:** Pontos positivos e negativos x suas variáveis

Pontos positivos	Referências	Variáveis propostas
Informação sobre a vaga é divulgada e disseminada de forma rápida	Gomes (2011); De Souza Neto et al. (2015); Aguiar (2019); Banov (2020)	Propagação
Prontidão para participar de algumas etapas do processo de R&S	Gomes (2011); De Souza Neto et al. (2015) Aguiar (2019)	Agilidade
Facilidade para participar de algumas etapas do processo de R&S	Gomes (2011); De Souza Neto et al. (2015) Aguiar (2019)	Flexibilidade
Minimização de discriminação e preconceitos	Aguiar (2019); Atanzio (2021)	Imparcialidade
Ampliação de oportunidades múltiplas para perfis diversificados	Atanzio (2021); Aguiar (2019)	Diversidade
Pontos negativos	Referências	Variáveis propostas
A condução inicial do processo não envolve a interação entre candidato e recrutadores	Gomes (2011); De Souza Neto et al. (2015); De Lima e Rabelo (2018)	Impessoalidade
As barreiras de acesso à internet e potencial de conectividade podem impedir a participação	Gomes (2011); De Souza Neto et al. (2015); Aguiar (2019);	Exclusividade on-line
Exclusão de candidatos que não dominam ferramentas de TI	Aguiar (2019); Neto et al. (2015); Blumen (2021)	Restrição
Exclusão de candidatos que não colocam “palavra-chave” no currículo online	Blumen (2021)	Exclusão/falta de conhecimento
Possibilidade do sistema apresentar erros e vies que podem descartar alguns candidatos	De Oliveira Orsi; Rodrigues; Assis (2021); Reis; Graminho (2019)	Irregularidade/falha

Fonte: Elaboração própria (2023)

O quadro 1 exposto acima foi construído levando em consideração os autores utilizados no referencial teórico, nele buscou-se associar as cinco primeiras variáveis aos pontos positivos e seus respectivos autores e de forma análoga o mesmo foi feito para os pontos negativos e as cinco últimas variáveis. Este quadro foi o ponto de partida para montagem das perguntas do questionário, visto que para cada variável do quadro foram propostas duas afirmações.

### **3. METODOLOGIA**

Quanto ao delineamento, esta pesquisa classifica-se como exploratória, pois de acordo com Matias-Pereira (2019) este é um tipo de estudo que visa pesquisar sobre tópicos pouco investigados a fim de verificar um evento. Para Selltiz et al (1967, p. 63, apud GIL, 2002, p. 41) “Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que "estimulem a compreensão".”

A pesquisa ainda se enquadra como quantitativa, pois de acordo com Dias e Silva (2009) métodos como surveys, métodos numéricos, entre outros são adotados na área de ciência sociais. Os dados quantitativos foram obtidos através de um questionário destinado aos sujeitos de pesquisa, que buscou através de questões orientadas por afirmativas em escala Linkert obter dados relativos à percepção dos discentes do curso de Administração da UFOP sobre a IA nos processos seletivos. Por fim, as análises desta pesquisa foram desenvolvidas através da fusão de dados qualitativos e quantitativos.

Para coletar os dados que foram utilizados na pesquisa, foi montado e aplicado um questionário composto por 35 questões. As 8 primeiras eram questões sociodemográficas que ajudaram a elucidar o perfil dos entrevistados. Após essas perguntas relativas ao perfil, foram estruturadas 3 afirmativas que buscaram verificar a utilização dos três recursos de IA citados no primeiro objetivo específico. As afirmativas que estavam no intervalo do número 4 ao número 13 abordaram as variáveis positivas quanto ao uso de IA em processos de R&S, logo depois o intervalo que corresponde da questão 14 ao 23 foram abordadas as variáveis negativas (ver quadro 2). Finalizando o questionário foram estruturadas mais 4 afirmativas relativas a realização de processo seletivo online x tradicional.

**Quadro 2:** Afirmativas elaboradas para compor o questionário a partir de variáveis propostas

<b>Nº da pergunta</b>	<b>Pontos positivos</b>	<b>Variáveis propostas</b>
1	Tenho acesso através dos sites de recrutamento e seleção e e-mails às informações sobre as vagas	PROPAGAÇÃO
2	Recebo alerta de vagas através de e-mail e sites de recrutamento e seleção com as informações pertinentes ao cargo	PROPAGAÇÃO
3	Acredito que a Inteligência artificial torna os processos de recrutamento e seleção mais ágeis	AGILIDADE
4	Acredito que a Inteligência artificial torna os processos de recrutamento e seleção menos burocráticos	AGILIDADE
5	Através da facilidade de acessos à internet acesso informações sobre vagas a qualquer momento e em qualquer lugar	FLEXIBILIDADE
6	Através da internet e de recursos de Inteligência Artificial participo de processos de recrutamento e seleção on-line a qualquer momento e em qualquer lugar	FLEXIBILIDADE
7	Acredito que a Inteligência artificial torna os processos de recrutamento e seleção mais imparciais	IMPARCIALIDADE
8	Os preconceitos não fazem parte do recrutamento e seleção online	IMPARCIALIDADE
9	Acredito que o recrutamento e seleção online engloba mais pessoas	DIVERSIDADE
10	A Inteligência artificial contribui fortemente para diversidade nas organizações	DIVERSIDADE
	<b>Pontos negativos</b>	<b>Variáveis propostas</b>
11	Já deixei de participar de processos seletivos online pela falta de interação	IMPESSEALIDADE
12	Já deixei de participar de processos seletivos online por falta de retorno	IMPESSEALIDADE
13	Já deixei de participar de processos seletivos online por instabilidade na rede	EXCLUSIVIDADE ONLINE
14	Já deixei de participar de processos seletivos online por falta de conectividade	EXCLUSIVIDADE ONLINE
15	Tenho facilidade com as plataformas de recrutamento e seleção	RESTRICÇÃO

16	Já deixei de participar de processos seletivos online por desconhecer a ferramenta	RESTRIÇÃO
17	Apesar de apresentar qualificações necessárias, já fui eliminado de um processo seletivo online na triagem de currículos	EXCLUSÃO/FALTA DE CONHECIMENTO
18	Conheço o termo “palavra-chave” e as utilizo no recrutamento e seleção online	EXCLUSÃO/FALTA DE CONHECIMENTO
19	Acredito que os algoritmos podem desclassificar potenciais candidatos	IRREGULARIDADE/FALHA
20	A Inteligência artificial pode prejudicar o candidato	IRREGULARIDADE/FALHA

Fonte: Elaboração própria (2023)

O quadro 2 exposto acima foi estruturado para verificar se haviam duas afirmativas abordando cada uma das variáveis elaboradas no capítulo anterior, além de ponderar que haviam a mesma quantidade de afirmativas positivas e negativas.

Com objetivo de facilitar a análise e tornar mais viável o envio do questionário foi decidido que a pesquisa se limitaria à população alvo formada por alunos do curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto. Para esta amostra havia um único preceito, já ter utilizado plataformas de R&S em algum processo seletivo de estágio. Antes de liberar o questionário para a população amostra, foi necessário a aplicação de uma "versão teste" direcionada a alguns alunos específicos para avaliar se o questionário estava compreensível ou se havia algum problema ou erro de estruturação das afirmações.

Após a aplicação teste e verificação de que estava tudo certo, o questionário foi disponibilizado para a população alvo. Para aplicação do questionário foi utilizado o *Google Forms* por ser uma plataforma de fácil acesso e que a maioria dos alunos já teve algum contato. O questionário ficou disponível por um período de três meses englobando outubro, novembro e dezembro, e o compartilhamento do link do questionário se deu via grupos do *WhatsApp* do curso e por e-mail, pois estas duas plataformas de comunicação são as mais utilizadas pelos alunos no meio acadêmico.

Durante a pesquisa optou-se pela utilização de amostragem não probabilística por conveniência, pois de acordo com Malhotra (2019, p.295) neste tipo de amostragem “as unidades amostrais são acessíveis, fáceis de medir e cooperadoras”, dessa forma, por acreditar que os alunos de Administração são um grupo focal de mais fácil acesso optou-se por restringir a pesquisa a este público tendo alcançado uma amostra de 39 alunos.

No questionário todas as questões tiveram escala de um a cinco pontos para avaliar a percepção dos alunos sobre a IA nos processos seletivos, em que um é discordo totalmente e cinco é concordo plenamente. De acordo com Dias (2009) as questões devem ser relevantes para a pesquisa e não é interessante colocar questões que requerem esforço mental dos participantes.

Este modelo de questionário indicado no parágrafo anterior foi proposto por Rensis Likert (1932), neste modelo são expostas algumas declarações sobre determinado assunto e as pessoas que se dispõem a respondê-lo emitem no modelo de escala a medida que concordam ou discordam de cada afirmação (GRAY, 2011; JÚNIOR; COSTA, 2014).

Desta forma, a pesquisa buscou abordar a perspectiva dos alunos de Administração da UFOP sobre a utilização de IA no processo de recrutamento e seleção, levando em consideração os pontos positivos e negativos identificados durante o desenvolvimento do referencial teórico.

A análise dos dados, pautou-se na avaliação individual de cada (afirmativa) do questionário, por meio de métodos estatísticos descritivos, obtendo-se a mediana, intervalo interquartil, coeficiente de variação, tabelas de frequência e gráficos para as afirmativas do questionário. Para a realização das análises utilizou-se o Microsoft Excel e o programa IBM SPSS Statistic 29.0.

## 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Perfil sociodemográfico

A pesquisa que teve como propósito conhecer os pontos positivos e negativos sobre a utilização de IA no processo de R&S de estagiários sobre o olhar dos estudantes de graduação da Administração da UFOP, alcançou com a aplicação do questionário uma variedade interessante quanto ao perfil dos participantes.

O período de disponibilidade do link do questionário durou 3 meses (outubro, novembro e dezembro). Entretanto, das 39 pessoas que participaram da pesquisa 8 (20,5%) foram descartadas já na primeira pergunta “*Já participou de processos seletivos online?*”, que funcionou como filtro e pretendia dar acesso a próxima seção apenas se a resposta fosse “sim” devido ao foco da pesquisa. Dessa forma, o número real de respondentes que chegaram a concluir o questionário foi 31 como mostra a Tabela 1.

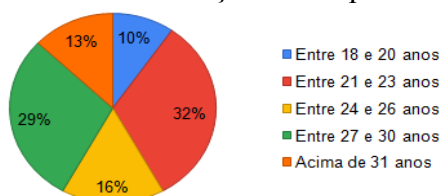
**Tabela 1:** Distribuição de frequência do número de respondentes da pesquisa que já participaram ou não de processos seletivos online

Resposta	Frequência	Frequência relativa (%)
Não	8	20,5
Sim	31	79,5
Total	39	100

Fonte: Elaboração própria (2023)

Dessa amostra de 31 alunos, a faixa etária que prevalece é a entre 21 e 23 anos, seguida da faixa entre 27 e 30 anos, o gráfico 1 expõem as faixas etárias e o número de respostas para cada uma delas.

**Gráfico 1:** Distribuição de frequência da faixa etária dos respondentes



Fonte: Elaboração própria (2023)

Com relação ao gênero (ver tabela 2), 12 (30,8%) se identificam como sendo do gênero masculino e 19 (61,3%) do gênero feminino. No que diz respeito ao alcance da pesquisa nota-se que o maior número de respondentes, tanto de um gênero quanto do outro, estão cursando o último período do curso.



**Tabela 2:** Distribuição de frequência do gênero por período

Gênero	1º período	2º período	3º período	4º período	5º período	6º período	7º período	8º período	Total
Feminino	0	1	1	1	0	3	2	11	19
Masulino	1	0	0	1	0	1	1	8	12
Total	1	1	1	2	0	4	3	19	31

Fonte: Elaboração própria (2023)

O baixo alcance de respondentes nos primeiros períodos (Tabela 2) pode estar associado à morosidade do processo de integração do aluno à Universidade, em que há demora para participar de redes sociais do curso e também por utilizar com menor frequência o e-mail institucional. Assim como, o maior alcance de participantes no 8º período pode ter relação com maior utilização dos meios de comunicação do curso e/ou pelo fato de que a maioria das pessoas que estão finalizando o curso já desenvolveram trabalhos acadêmicos, que envolva coleta de dados e por essa razão sabem o quão importante é a participação do público nestas pesquisas.

Com objetivo de avaliar quais as principais ocupações dos respondentes, esta pesquisa buscou conhecer o perfil dos estudantes em relação ao mercado de trabalho. Nota-se pela Tabela 3 que a situação profissional que prevalece entre os participantes não é a opção “Estudante e estagiário” como esperado, mas a opção “Estudante e CLT”. Das 8 pessoas que responderam que são “estudante e estagiário” nenhuma delas estava cursando os três primeiros períodos do curso, esse fato pode sinalizar que o estudante já está realizando estágio a algum tempo e ou também pode estar associado às preferências das empresas que costumam colocar como requisito para candidatura aos processos de estágio que o aluno esteja cursando um determinado período.

**Tabela 3:** Distribuição de frequência da ocupação por período

Situação Profissional	1º período	2º período	3º período	4º período	5º período	6º período	7º período	8º período	Total
Estudante e estagiário	0	0	0	1	0	3	1	3	8
Estudante e CLT	0	0	1	0	0	1	1	9	12
Estudante e empreendedor (a)	1	0	0	0	0	0	0	2	3
Estudante	0	1	0	1	0	0	1	5	8
Total	1	1	1	2	0	4	3	19	31

Fonte: Elaboração própria (2023)

Para apresentar os pontos positivos e negativos na perspectiva dos alunos de Administração da UFOP sobre uso de IA em processos de R&S foi, portanto, necessário conhecer também o número de vezes que os estudantes já tiveram contato com o referido processo. Através da tabela 4 é possível ver que um total de 14 dos 31 respondentes sinalizaram ter participado de processos seletivos online menos de 3 vezes e outros 10 já

participaram entre 3 e 5 vezes. Desses dois grupos citados anteriormente, que somam 24, apenas 7 ainda estavam fora do mercado de trabalho quando a pesquisa foi realizada e sinalizaram ter como ocupação principal os estudos. Do restante da amostra, 2 alunos participaram entre 6 e 8 vezes de processos seletivos online e cinco já participaram mais de 8 vezes.

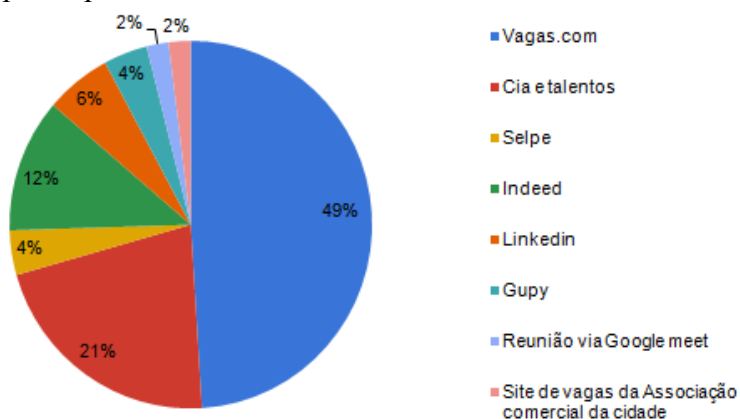
**Tabela 4:** Ocupação x número de vezes de participação em processos seletivos online

Situação profissional	Inferior a 3	Entre 3 e 5	Entre 6 e 8	Superior a 8
Estudante e estagiário	6	1	0	1
Estudante e CLT	1	6	1	4
Estudante e empreendedor (a)	2	1	0	0
Estudante	5	2	1	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

Fonte: Elaboração própria (2023)

Como mostra o gráfico 2 a ordem de sites/plataformas mais utilizados ficou da seguinte forma: o Vagas.com apareceu em 25 respostas, seguido da Cia de talentos que foi sinalizado 11 vezes e em terceiro lugar o Indeed com 6 respostas. Como nesta pergunta era possível sinalizar mais de um site/plataforma utilizado a somatória das respostas é superior ao número de participantes.

**Gráfico 2:** Distribuição de frequência dos sites/plataformas mais utilizados pelos alunos participantes



Fonte: Elaboração própria (2023)

## 4.2 Análise das variáveis positivas e negativas

As três primeiras questões da pesquisa dizem respeito aos recursos de IA utilizados pelos alunos, essas afirmativas foram criadas com o intuito de verificar o primeiro objetivo específico desta pesquisa, isto é, examinar a adesão aos recursos de IA e verificar quais são

os mais utilizados. Nas afirmativas 1 e 2 nota-se que o nível de concordância supera o de discordância, principalmente na afirmativa de número 2 “*Já utilizei testes online (para pré-seleção e conhecimento do meu perfil)*” em que 51,6% marcaram concordo totalmente e 19,4% concordo, totalizando 71,0%. Porém, o mesmo não ocorre na afirmativa 3 que trata do recurso chat boot. Dessa forma, a tabela 5 mostra que dos três recursos citados (algoritmo de pré seleção, testes online e chatbot) o último pode ser visto como menos utilizado pelos alunos.

**Tabela 5:** Distribuição da frequência e intervalo interquartil de utilização dos recursos de IA

Afirmativa	Frequência relativa (%)					Mediana	Intervalo Interquartilico		
	Neutro	Discordo totalmente	Discordo	Concordo totalmente	Concordo		Quartil 1	Quartil 3	Q1-Q3 (Amplitude do intervalo interquartil)
1-Utilização de algoritmo de pré-seleção para avaliar compatibilidade de perfil X vaga	19,4	22,6	12,9	32,3	12,9	2,0	1,0	3,0	2,0
2- Utilização de teste online para pré-seleção e conhecimento de perfil	0,0	12,9	16,1	51,6	19,4	3,0	2,0	3,0	1,0
3- Utilização de chatbots para participar de processos de R&S	16,1	25,8	22,6	22,6	12,9	2,0	1,0	3,0	2,0
4-Acesso às informações sobre vagas por e-mail e sites de R&S	6,5	0,0	3,2	58,1	32,3	3,0	3,0	4,0	1,0
5-Recebimento de alerta de vagas com informações pertinentes, via e-mail e sites de R&S	6,5	0,0	0,0	45,2	48,4	3,0	3,0	4,0	1,0
6-A IA torna os processos de R&Seleção mais ágeis	9,7	0,0	6,5	22,6	61,3	4,0	3,0	4,0	1,0
7-A IA torna os processos de R&S menos burocráticos	19,4	6,5	9,7	6,5	58,1	4,0	1,0	4,0	3,0
8-Acesso as informações sobre vagas a qualquer momento e em qualquer lugar	3,2	0,0	0,0	67,7	29,0	3,0	3,0	4,0	1,0
9- Os recursos da Internet e de IA possibilitam participar de R&S on-line, a qualquer momento e em qualquer lugar	9,7	0,0	6,5	48,4	35,5	3,0	3,0	4,0	1,0
10- A IA torna os processos de R&S mais imparciais	29,0	6,5	16,1	9,7	38,7	2,0	0,0	4,0	4,0
11-Preconceitos não fazem parte do R&Seleção online	22,6	12,9	41,9	6,5	16,1	2,0	1,0	2,0	1,0
12- Acredito que o R&S online engloba mais pessoas	6,5	3,2	12,9	35,5	41,9	3,0	3,0	4,0	1,0
13- O uso da IA no R&S contribui fortemente para diversidade nas organizações	32,3	0,0	16,1	9,7	41,9	3,0	0,0	4,0	4,0
14- Já deixei de participar de processos seletivos online pela falta de interação	16,1	12,9	41,9	3,2	25,8	2,0	1,0	4,0	3,0
15- Já deixei de participar de processos seletivos online por falta de retorno	9,7	9,7	16,1	19,4	45,2	3,0	2,0	4,0	2,0
16- Já deixei de participar de processos seletivos online por instabilidade na rede	25,8	25,8	35,5	9,7	3,2	1,0	0,0	2,0	2,0
17- Já deixei de participar de processos seletivos online por falta de conectividade	19,4	25,8	38,7	6,5	9,7	2,0	1,0	2,0	1,0
18- Já deixei de participar de processos seletivos online por falta de habilidade em utilizar as plataformas de R&S	3,2	35,5	35,5	0,0	25,8	2,0	1,0	4,0	3,0
19- Já deixei de participar de processos seletivos online por desconhecer a ferramenta (sites e plataformas)	3,2	32,3	29,0	6,5	29,0	2,0	1,0	4,0	3,0
20- Apesar de apresentar qualificações, já fui eliminado de um processo seletivo online na triagem de currículos	12,9	0,0	3,2	54,8	29,0	3,0	3,0	4,0	1,0
21- Desconheço o termo "palavra-chave" e não sei utilizá-lo no R&S online	9,7	29,0	25,8	6,5	29,0	2,0	1,0	4,0	3,0
22- Acredito que os algoritmos podem desclassificar potenciais candidatos	12,9	0,0	3,2	38,7	45,2	3,0	3,0	4,0	1,0

23- Não tenho familiaridade com os recursos de IA utilizados no R&S e este fato me prejudicou	19,4	9,7	45,2	6,5	19,4	2,0	1,0	3,0	2,0
24- Acredito que os processos de R&S on-line são melhores que os tradicionais	38,7	9,7	19,4	9,7	22,6	2,0	0,0	3,0	3,0
25- Acredito que os processos de R&S on-line são uma boa tendência e deveriam ser a prática mais adotada	22,6	6,5	12,9	6,5	51,6	4,0	1,0	4,0	3,0
26- Acredito que os processos de R&S tradicionais são a melhor maneira para alcançar uma vaga de emprego ou estágio	22,6	3,2	35,5	9,7	29,0	2,0	1,0	4,0	3,0
27- Acredito que os processos de R&S tradicionais devem ser mantidos porque são mais apropriados	32,3	6,5	29,0	6,5	25,8	2,0	0,0	4,0	4,0

Fonte: Elaboração própria (2023)

Para analisar os dados obtidos com a aplicação do questionário, para discussão dos resultados neste subtópico foi realizado o cálculo das frequências e também das medianas e dos intervalos interquartil, visto que, estes dois dados são conhecidos como mais adequados para análise de escalas ordinais. A divisão de duas afirmativas por variável foi pensada para ajudar a trabalhar os pontos positivos e negativos e de certa forma, facilitar a análise, além de verificar o segundo objetivo específico da pesquisa que diz respeito à utilização dos recursos de R&S frente às limitações de acesso a internet e de uso e interação com as tecnologias.

Dentre as variáveis propostas através da revisão de literatura, a primeira foi chamada de propagação e refere-se ao potencial dos recursos de IA para difundir informações relativas a uma oferta de vaga de estágio, a tabela 5 expõem os dados provenientes deste estudo em relação a esta variável. Portanto, para a variável propagação foram associadas duas afirmativas para verificar o nível de concordância que prevalece entre os respondentes.

Dos 31 participantes, 18 marcaram concordam totalmente e 10 assinalaram concordam para a afirmativa de número 4 sinalizando que dos respondentes da pesquisa 90,4% concordam ter acesso às informações sobre as vagas por meio de e-mails e sites de R&S. Quanto a afirmativa apresentada através da questão 5 do questionário, que também foi associada à variável propagação, 93,6% dos respondentes concordam que recebem alertas de vagas com informações pertinentes, 2 pessoas se mostraram neutras na afirmativa e não houve respondentes que assinalaram discordo ou discordo totalmente. A concordância alcançada nessas duas afirmativas evidencia que a variável propagação foi bem avaliada pelos respondentes, reforçando o que defende Neto et al. (2015) sobre a possibilidade de obter de forma simplificada informações sobre oportunidades.

Para as afirmativas 6 e 7 a variável analisada foi a agilidade, que diz respeito à possibilidade que os estudantes têm de participar de processos de R&S de maneira mais ágil e menos burocrática. Na afirmativa 6 um total de 83,9% dos respondentes sinalizaram

concordar que a IA torna os processos de R&S mais ágeis, já na afirmativa 7, 64,6% concordam que com a IA o R&S torna-se menos burocrático. Nota-se que a afirmativa 6 referente a agilidade obteve um percentual de concordância considerável fortalecendo a ideia defendida por Silva et al. (2019) e Aguiar (2019) de que a preferência pelo processo de R&S online é dentre outros fatores priorizada pela agilidade.

A variável flexibilidade se refere a possibilidade da IA tornar algumas etapas do R&S mais acessíveis à participação. As afirmativas 8 e 9 trabalham essa variável e como demonstra a tabela 5 as respostas alcançam um nível de concordância de 96,7% e 83,9% respectivamente. O fato de haver um alto nível de concordância nessas afirmativas, vai ao encontro com o que defende os autores Neto et al (2015) e Banov (2020) sobre o modelo online tornar mais viável o acesso às vagas e a participação durante o R&S a qualquer momento e em qualquer lugar.

Para a variável imparcialidade foram elaboradas as afirmativas 10 e 11, nestas foram trabalhados pontos que pretendiam avaliar se a IA ajuda a tornar os processos de R&S mais imparciais. Levando em consideração essa variável, de acordo com os dados expostos através da tabela 5, nota-se que há uma divisão de opiniões. Dos 31 participantes 48,4% concordam com a afirmativa 10 e acreditam que a IA contribui para processos mais imparciais. Porém 54,8% discordam da afirmativa 11, isto é, que no R&S online não há preconceitos. De certa forma, essa discordância de mais da metade dos participantes da pesquisa corrobora com o artigo de Reis e Graminho (2019) que em seus estudos trazem um caso específico que demonstra que podem ocorrer erros e a IA optar por certos perfis e excluir outros.

A última variável voltada aos pontos positivos é a diversidade, tal variável busca verificar se com a IA os processos de R&S passaram a abranger e dar oportunidade para os mais diversos perfis. Para avaliar essa variável foram elaboradas as afirmativas de número 12 e 13: *“Acredito que o Recrutamento e Seleção online engloba mais pessoas”* e *“O uso da Inteligência Artificial em processos de recrutamento e seleção contribui fortemente para a diversidade nas organizações”*. Para a primeira o grau de concordância foi de 77,4%, já na segunda foi de 51,6%. Estes números expressam o que defende Aguiar (2019) e Atanzio et al. (2021) sobre a IA focar no R&S desprovido de preconceitos. Ainda sobre a variável diversidade nota-se que 32,3% dos respondentes sinalizaram neutro para a afirmativa 13, este fato pode estar ligado a palavra fortemente utilizada na afirmativa e/ou pelos estudantes não possuírem uma opinião formada sobre diversidade nas organizações.

Para avaliar os pontos negativos, a primeira variável proposta foi a impessoalidade que buscou verificar se os entrevistados já deixaram de participar de R&S online por falta de interação e por falta de retorno. Nota-se que a falta de interação não é um problema para 17 (54,8%) respondentes que se dividiram entre discordo e discordo totalmente ao responder a afirmativa de número 14. Porém, a falta de retorno das empresas para com o candidato se apresenta como uma condicionante negativa que pode levar as pessoas a deixarem de participar de processos seletivos online já que 64,5% concordaram com a pergunta 15.

A variável exclusividade online refere-se a dificuldade de acesso a internet que os respondentes desta pesquisa teriam e que poderiam prejudicá-los. Esta variável foi avaliada nas afirmativas 16 e 17 que levaram em consideração respectivamente instabilidade de rede e falta de conectividade apresentaram os seguintes percentuais: 19 (61,3%) discordam que deixaram de participar de R&S online por instabilidade. Por sua vez, o nível de discordância é ainda maior na questão 17 “*Já deixei de participar de processos seletivos online por falta de conectividade*” que obteve 20 (64,5%) das respostas.

A variável restrição refere-se à possível exclusão de pessoas que teriam dificuldade com a TI. A presente variável visa verificar a desistência de processos seletivos online por falta de habilidade ou desconhecimento das plataformas utilizadas. Os resultados da pesquisa para as afirmativas de número 18 e 19 demonstram que 71% dos participantes discordam sobre já terem deixado de participar de processos de R&S online por falta de habilidade e 61,3% discordam sobre já ter deixado de participar de processos de R&S online por desconhecer a ferramenta. O alto grau de discordância nestas duas afirmativas pode ser justificado pelo fato da pesquisa ser voltada para R&S de nível de estágio e consequentemente pela faixa etária e o grau de instrução do grupo em estudo. Porém, mesmo tendo esses números consideráveis é necessário ter atenção para os percentuais de alunos que já deixaram de participar de processos online por falta de habilidade e por desconhecimento, visto que, este número corresponde a 25,8% e 29%, números estes que também são importantes pois vão de encontro com o que Aguiar (2019) e Neto (2015) dizem sobre a exclusão de pessoas que não tem afinidade com sistemas digitais.

As perguntas de número 20 e 21 trabalharam a variável exclusão/falta de conhecimento que remete a exclusão de alunos que não conhecem e não sabem utilizar palavras-chave no R&S online. Para a afirmativa de número 20, 83,8% dos respondentes da pesquisa concordam que já foram eliminados na triagem de currículo mesmo tendo as qualificações necessárias, porém é importante deixar claro que as empresas, na maioria das

vezes, divulgam apenas alguns requisitos da vaga e não o perfil completo. Com relação a afirmativa 21, nota-se que o termo “palavra-chave” é conhecido e que a utilização dessas palavras não é um problema para os respondentes, visto que, 54,8% discordaram da seguinte afirmação: *“Desconheço o termo "palavra-chave" e não sei utilizá-lo no Recrutamento e Seleção online”*.

Voltando no resultado da afirmativa de número 20, potenciais candidatos à vaga de estágio podem estar sendo descartados devido ao que De Oliveira Orsi, Rodrigues e Assis (2021, p.10) falam que “a IA pode apresentar falhas e precisa ser monitorada e atualizada” e/ou em razão do uso inapropriado da IA como cita Lima e Rabelo (2018).

Quanto à irregularidade/falha nota-se que, de certa forma, esta variável trabalha alguns aspectos similares aos da variável anterior. Neste caso, as afirmativas trabalham pontos ligados à possibilidade que o sistema utilizado pelas organizações têm de apresentar erros. A maior parte dos respondentes, isto é, 83,9% concordaram com a afirmativa 22 *“Acredito que os algoritmos podem desclassificar potenciais candidatos”*. Já na afirmativa 23 *“Não tenho familiaridade com os recursos de Inteligência Artificial utilizados no Recrutamento e Seleção e este fato prejudicou meu desempenho no processo seletivo”* prevaleceu a discordância em mais da metade dos alunos respondentes, isto é, 54,9%.

Para finalizar o questionário, as 4 últimas afirmativas da tabela 5 foram pensadas para analisar o terceiro objetivo específico do presente estudo, que trata dos processos seletivos tradicionais x online.

Na afirmativa de número 24 os percentuais de discordância e concordância obtidos demonstram um certo nivelamento nas respostas sendo respectivamente 29,1% e 32,3%, porém o percentual de respondentes que manifestaram neutralidade com relação ao processo de R&S online ser melhor que o tradicional, foi de 38,7% levando a entender que para os responder do presente estudo independe o formato do processo de R&S e/ ou que há desconhecimento por parte do público respondente. Na afirmativa 25, mais da metade dos respondentes (58,1%) sinalizaram concordar que o R&S online deve ser a prática mais adotada, essa discreta tendência de preferência pelo R&S online pode ter relação com o que Neto et al. (2015) e Banov (2020) defendem como flexibilidade e facilidade de obter informações. Já para a afirmativa 26 os níveis de discordância e concordância se equiparam, esse nivelamento de opinião pode sinalizar que apesar de haver muitos adeptos aos processos de R&S online ainda há estudantes que preferem os processos tradicionais. Por último temos a afirmativa 27 que, da mesma forma que a anterior, infere um nivelamento de opinião sobre

manter os processos de R&S tradicionais por serem mais apropriados. Essa divisão de opiniões pode ser associada a experiências vividas pelos respondentes que já sinalizaram ter sido excluídos do processo de R&S online apesar de ter as qualificações e também por acreditar que os algoritmos podem desclassificar bons candidatos como defende De Oliveira Orsi, Rodrigues, e Assis (2021).

Para verificar quais variáveis apresentaram maior homogeneidade nas respostas foi necessário realizar o cálculo do coeficiente de variação quartílico (CQV), os resultados podem ser observados logo abaixo na tabela 6.

**Tabela 6:** Coeficiente de variação quartílico x afirmativas

Afirmativa	Recursos de IA		Propagação		Agilidade		Flexibilidade		Imparcialidade		Diversidade		Impessoalidade		Exclusividade online		Restrição		Exclusão / falta de conhecimento		Irregularidade/falha		Tradicional x online				
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27
CQV (%)	50	20	50	14	14	14	60	14	14	100	33	14	100	60	33	100	33	60	60	14	60	14	50	100	60	60	100

Legenda: CQV - Coeficiente de variação quartílico; A - Afirmativa  
Fonte: Elaboração própria (2023)

Levando em consideração os coeficientes encontrados, nota-se que para as variáveis positivas as respostas variaram menos, visto que, de 10 afirmativas 6 apresentaram CQV baixos. Com um CQV de 14% as afirmativas 4, 5, 8 e 9 leva a entender que as variáveis propagação e flexibilidade são as que apresentam respostas mais homogêneas, e que desta forma, há uma tendência de concordância com relação a estas afirmativas. Já nas afirmativas feitas para as variáveis negativas pode-se observar que das 10 afirmativas apenas 2 obtiveram baixos coeficientes, isso leva a entender que nas outras 8 afirmativas as respostas foram menos homogêneas e apresentaram maior variação.

Em síntese, com base nos dados apresentados neste tópico, as variáveis flexibilidade, propagação e agilidade foram as que chamaram mais atenção na análise relativa aos pontos positivos apresentando maiores frequências e confirmando que a IA torna os processos mais acessíveis. As maiores frequências observadas para as variáveis: flexibilidade, propagação e agilidade corroboram as perspectivas de Gomes (2011); De Souza Neto et al. (2015); Aguiar (2019); Banov (2020) que argumentam sobre potenciais benefícios do uso de IA em processos de R&S. Por outro lado, nas variáveis negativas com maior concordância nas respostas está a exclusão e irregularidade/falha, esses conteúdos já foram abordados nos estudos de De Oliveira Orsi, Rodrigues e Assis (2021) indicando que devido a falhas a IA pode sim excluir bons candidatos já nas primeiras etapas.





## 5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo conhecer e expor quais os pontos positivos e negativos no que diz respeito à utilização de IA no processo de recrutamento e seleção de estagiários sobre o olhar dos estudantes de graduação da Administração da UFOP.

Durante a pesquisa constatou-se que grande parte dos materiais consultados evidenciam os pontos positivos e negativos voltados às organizações. Com a aplicação do questionário e a coleta dos dados da amostra de 31 respondentes é possível fazer algumas ressalvas quanto à concordância e homogeneidade de respostas ligadas às variáveis propostas para pontos positivos e negativos relacionados ao uso de IA em processos de R&S. Foram propostas cinco variáveis, a partir da literatura, relacionadas à pontos positivos sobre a utilização de IA em processos de R&S, quanto à perspectiva dos candidatos participantes destes processos, as quais são: Propagação; Agilidade; Flexibilidade; Imparcialidade e Diversidade. De forma análoga foram propostas outras cinco variáveis, a partir da literatura, relativas aos pontos negativos relacionados ao emprego de IA nos processos de R&S no que concerne à visão de participantes destes processos. Por sua vez, as variáveis propostas para aspectos negativos do uso de IA em processos de R&S foram: Impessoalidade; Exclusividade on-line; Restrição; Exclusão/falta de conhecimento e Irregularidade/falha.

Com os menores coeficientes de variação quartílico, as afirmativas ligadas a propagação e flexibilidade mostram que para estas variáveis as respostas foram mais homogêneas. Já os valores encontrados nas frequências relativas leva a entender que para os alunos respondentes as duas variáveis citadas acima são de extrema importância quando o assunto é R&S online, visto que, estas apresentaram maior frequência de concordância. Além disso, como recurso de IA mais utilizado, os alunos sinalizaram os testes online como importante ferramenta para pré-seleção e conhecimento de perfil. Porém, quanto às afirmativas que confrontaram processo de R&S online versus os tradicionais verificou-se um certo nivelamento das respostas que ao se dividirem entre concordam e discordam quase que se equiparam levando a interpretação de que mesmo que o modelo online seja uma tendência, há pessoas que preferem o tradicional.

Uma maior difusão é observada nas respostas às afirmativas elaboradas para verificar as variáveis negativas, considerando que oito das dez afirmativas obtiveram coeficiente de variação quartílico altos e indicando que as respostas foram mais variadas. As variáveis negativas que apresentaram maior concordância foram exclusão e irregularidade/falha apontando assim os aspectos que as organizações e as equipes de R&S devem estar mais

atentas, visto que, que a IA pode sim excluir bons candidatos já nas primeiras etapas. Abordar a temática da utilização da IA do ponto de vista do candidato abre espaço para que as organizações melhorem o processo de R&S, pois de acordo com o autor Chiavenato (2015) a diminuição de custo e tempo está atrelada a escolha adequada dos meios a serem utilizados durante o R&S. Além disso, esta pesquisa ao trabalhar também os pontos negativos contribui para que as organizações estejam mais atentas às possíveis limitações do R&S online e com esta identificação consiga aperfeiçoar seus processos de R&S.

Por fim, nota-se que quanto a aplicação do questionário a pesquisa apresentou certas limitações e apesar de ter sido divulgado via e-mail institucional e Whatsapp durante o período de três meses, a aplicação do questionário não alcançou o número esperado de respondentes que possibilitaria a realização de outras análises estatísticas. Todavia, essa limitação não influenciou as contribuições centrais desta pesquisa, que dizem respeito a: proposição de variáveis para analisar os pontos positivos e negativos de uso de IA em processos de R & S a partir da literatura; e análise da perspectiva de alunos do curso de Administração da UFOP sobre a IA nos processos seletivos, através de estatística descritiva.

Desta forma, para o desenvolvimento de estudos futuros sobre a temática sugere-se o uso das variáveis para analisar os pontos positivos e negativos para condução de estudos qualitativos desenvolvidos através de entrevistas e análises de conteúdo. Outra proposta adequada para novas pesquisas a partir deste estudo seria coleta de dados mais abrangente através de survey e desenvolvimento de análises por meio da técnica multivariada exploratória de análise de agrupamento. Além da extensão da pesquisa para estudantes de outros cursos da UFOP ou de outras universidades.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. M. de L. S. **Potencialidades e limitações de recrutamento e seleção virtuais para gestão de pessoas: percepções dos trabalhadores.** 2019. 55f. Monografia (Graduação em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.
- AGUIAR, F. F.; RAUPP, D. S.; MACEDO, M. A transformação digital no setor de recursos humanos: um estudo de caso sobre o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. **In: Anais:** Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–ciki. 2019.
- ATANAZIO, A., *et al.* A inteligência artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho. **Revista Fatec Zona Sul - Refas.** Suzano, v.7, n.4, p. 1-16, 2021.
- BANOV, M. R. **Recrutamento e seleção com foco na transformação digital** – 5. ed. – São Paulo : Atlas, 2020.
- BARBOSA, V. De J. et al. Uma nova abordagem para o processo seletivo. 44fls. 2022. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - Escola Técnica Estadual ETEC de Cidade Tiradentes (Cidade Tiradentes - São Paulo), São Paulo, 2022.
- BLUMEN, D. **O uso da tecnologia em processos de recrutamento e seleção** : um estudo com recrutadores de empresas do setor farmacêutico do Estado de São Paulo. Dissertação (Mestrado em Administração - Gestão para a Competividade) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas. São Paulo, p. 100. 2021
- BLUMEN, D.; CEPellos, V. M. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. **Cadernos EBAPE.** BR, 2022.
- CAMILO, J.; FORTIM, I.; DE SOUZA CRUZ, M. T. (Organizadoras). **Gestão de pessoas:** práticas de recrutamento e seleção por competências. Editora Senac São Paulo, 2021.
- CAXITO, F. A. **Recrutamento e seleção de pessoas.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.
- CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal** : como agregar talentos à empresa. 8. ed rev. e atual. Barueri, SP : Manole, 2015.

CORRÊA, K. F.; CARETA, C. B. Ser Digital é Ser Humano: a Busca pela Qualidade em Soluções de Inteligência Artificial para Práticas de Recursos Humanos. *In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 43., 2019, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...] São Paulo: ANPAD, 2019. p. 1-16.

DE LIMA, A. S. H.; RABELO, A. A. A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 139-148, 2018.

DE OLIVEIRA ORSI, D. F.; RODRIGUES, T.; ASSIS, M. S. A inteligência artificial aplicada em processos de recrutamento e seleção. **Revista acadêmica faculdade progresso**, v. 7, n. 2, p. 1-11, 2021.

DE SOUZA, V. P.; DE SOUSA, M. N. A. E-recrutamento e seleção online: traçando os desafios do novo processo de colocação seletiva de pessoas. **Bioethics Archives, Management and Health**, v. 2, n. 1, p. 42-51, 2022.

DIAS, D. de S.; SILVA, M. F. da. **Como escrever uma monografia**. Rio de Janeiro: UFRJ/COPPEAD, 2009. 72 p.

DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. **Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros** – São Paulo: Atlas, 2017.

ESSE, L. O uso socialmente responsável da inteligência artificial na gestão de pessoas nas organizações. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 31, p. 123-147, 2023.

GABRIEL, M. **Inteligência Artificial: Do Zero ao Metaverso**. Barueri- SP: Grupo GEN, 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed, São Paulo: Atlas, 2002.

GRAY, D. E. **Pesquisa no mundo real**. (Métodos de pesquisa). Porto Alegre: Grupo A, 2011.

GRUPO VRS. **Vantagens e desvantagens do recrutamento e seleção on-line**. 08 de ago. 2022. Disponível em:

<<https://vrsrh.com.br/vantagens-e-desvantagens-do-recrutamento-e-selecao-on-line/>>

- JÚNIOR, S. D. da S.; COSTA, F. J. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, n. 1-16, p. 61, 2014.
- MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing** : uma orientação aplicada [recurso eletrônico]. tradução: Ronald Saraiva de Menezes. – 7. ed. – Porto Alegre : Bookman, 2019.
- MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. - 4. ed. - [3. Rempr.]. - São Paulo: Atlas, 2019.
- MENDONÇA, A. P. A. *et al.* Inteligência artificial–recursos humanos frente às novas tecnologias, posturas e atribuições. **Revista Contribuciones a la Economía**. ISSN: 1696-8360, p. 1-20, out. 2018.
- MENDONÇA, A. P.A; RODRIGUES, B. A.; ARAGÃO, C. A. S.; DEL VECCHIO, R. A tecnologia atrelada ao resultado: recursos humanos frente às novas posturas e atribuições. **Revista Razão Contábil e Finanças**, Fortaleza, v.7, n.2, p. 1-13, 2017.
- MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, p. 731-747, 2011.
- MUELLER, J.; MASSARON, L. **Algoritmos Para Leigos**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2018.
- NETO, R. A. S., *et al.* Recrutamento e seleção nas redes sociais: A percepção dos estudantes de Administração da UFRN. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 313-346, 2015.
- OLIVEIRA, L. O. de. **Gestão de pessoas aplicada ao setor público** [recurso eletrônico] - Porto Alegre : SAGAH, 2017. 400p.
- PEREIRA, A. C.; DE SOUZA, R. C. T. Otimização do método DISC de seleção de pessoas baseada em algoritmos genéticos e Naïve Bayes: um estudo de caso em empresa do “sistema S” do Paraná. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 2, n. 1, p. 234-251, 2021.

PERFETTO, F. V.; DE OLIVEIRA REIS, S. G.; PALETTA, F. C. Gestão da informação digital: caminhos possíveis. RDBCI: **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 21, p. e023005-e023005, 2023.

PRUX, P. R. et al. Seleção de lideranças no serviço público pela matriz de competência: o guia de seleção de lideranças no serviço público e a experiência da internalização prática do Qualifica RS e do Transforma Minas. **Revista Estudos de Planejamento**, n. 20, 2023.

REIS, B. F.; GRAMINHO, V. M. C. A Inteligência Artificial no recrutamento de trabalhadores: O caso Amazon analisado sob a ótica dos direitos fundamentais. **In Anais: Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**, 16., 2019, Rio Grande do Sul. 2019. p. 1-21

RIBEIRO, J. X. P. Gestão de RH e processos de Recrutamento & Seleção e integração nas cooperativas de crédito através da metodologia DISC durante pandemia Coronavírus. **Latin American Journal of Development**, v. 2, n. 3, p. 67-77, 2020.

SCHIAVINI, J. M.; MARANGONI, E. **Marketing Digital e Sustentável**. Porto Alegre: SAGAH - Grupo A, 2020. *E-book*. 9786581739034.

SILVA, A. I. F. **O Impacto da Inteligência Artificial na Gestão de Recursos Humanos: o Caso do Recrutamento e Seleção**. 68f, 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão e Negócios) - Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho. Braga, p. 64. 2021.

SILVA, J. P. et al. A intervenção da tecnologia no processo de recrutamento e seleção nas organizações. **Diálogos Interdisciplinares**, v. 8, n. 5, p. 100-114, 2019.

SILVA, F. S.; DA SILVA, F. M. As redes sociais virtuais e a sua influência nos processos de recrutamento e seleção. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, p.241-261, 2021.