



ALGORITMOS E MERCADO DE TRABALHO: QUAL A PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE GRADUAÇÃO SOBRE OS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO MEDIADOS POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL?

Daniel de Oliveira Barata Merabet, Danúbia Silva do Nascimento, Augusto Batista Guedes de Almeida, Stefany Trindade dos Santos

IBMR

Administração, Barra da Tijuca e Botafogo - daniel.merabet@ulife.com.br

Introdução

Atualmente pode-se constatar modificações contundentes no relacionamento entre empresas e o mercado de trabalho em decorrência dos avanços tecnológicos. Dentre os possíveis efeitos provocados destaca-se a utilização de inteligência artificial em processos de recrutamento e de seleção, que tanto produz benefícios quanto disfunções de natureza ética e legal. Tais nuances podem ser observadas na utilização de ferramentas de sistemas de rastreamento de currículos, de entrevistas online e de chatbots. Tendo em vista essas recentes configurações de ingresso no mercado de trabalho, a pesquisa tem como objetivo investigar a percepção de alunos de graduação sobre os processos de recrutamento e de seleção mediados por inteligência artificial.

Objetivos

- Seguem abaixo os objetivos do presente projeto de pesquisa:
- a) Descrever os processos de recrutamento e de seleção orientados por inteligência artificial a partir da experiência dos alunos de graduação ao participarem dos referidos processos.
 - b) Explorar as experiências de facilidade e de dificuldade relatadas pelos alunos ao participarem de processos de recrutamento e de seleção orientados por inteligência artificial.
 - c) Explorar as percepções de justiça e de injustiça dos alunos de graduação quanto aos processos de recrutamento e de seleção orientados por inteligência artificial.
 - d) Explorar as percepções das dimensões éticas e legais dos alunos de graduação quanto aos processos de recrutamento e de seleção orientados por inteligência artificial.
 - e) Explorar a relevância dos profissionais de recursos humanos em processos de recrutamento e de seleção orientados por inteligência artificial a partir da experiência dos alunos de graduação.

Metodologia

Adotou-se procedimentos metodológicos orientados pelos pressupostos da pesquisa qualitativa e uma perspectiva exploratória. Segundo os pressupostos da pesquisa qualitativa os esforços recaíram sobre a descrição com detalhes da experiência dos alunos nos processos de recrutamento e seleção mediados pela inteligência artificial. Neste sentido, não se espera generalizar os resultados alcançados pelo presente projeto, mas relatar detalhes do fenômeno sob investigação. Até o presente momento foram realizadas 18 entrevistas guiadas por roteiro semiestruturado submetido e aprovado junto ao CEPE da IES. As entrevistas foram gravadas com a anuência dos participantes e quando transcritas produziram um total de 251 páginas. Em seguida, foi realizada uma leitura flutuante do corpus de pesquisa para posteriormente iniciar a etapa de codificação aberta e categorização temática. A produção das categorias ocorreu, inicialmente, de forma dedutiva a partir das perguntas do roteiro de entrevistas, mas ao longo do processo de análise outras categorias também foram adicionadas, revelando também uma orientação indutiva. Ainda que provisoriamente, foram produzidas 6 categorias de análise.

Resultados

Quadro 1. Síntese da análise dos resultados preliminares.

Categorias temáticas	Análise
1. Familiaridade com aplicações de IA.	Embora a inteligência artificial faça parte do cotidiano dos alunos entrevistados, ainda há muito estranhamento e insegurança quanto à forma com que a tecnologia é aplicada em processos de recrutamento e de seleção.
2. Participação de processos online.	Foi possível descrever a participação de alunos em entrevistas online assíncronas e entrevistas medidas por chatbots (em texto e por voz). Alunos manifestaram receio, desconfiança e críticas.
3. Percepção de problemas relacionados à aplicação de IA em processos de recrutamento e seleção.	Alunos se mostraram céticos quanto à tese de que a IA é uma ferramenta isenta, neutra e objetiva, portanto, sem viés de decisão.
4. Percepção de vantagens e desvantagens.	Alunos reportaram vantagens tanto para os candidatos quanto para os recrutadores com inclinações mais favoráveis a estes últimos. Dentre as desvantagens os alunos ressaltam a importância de um profissional humano.
5. Utilização de IA para ingressar no mercado de trabalho.	Alunos reportaram a utilização, de forma empírica, de ferramentas de IA para elaborar currículos e adequar palavras-chave antes de aplicar para vagas.
6. Transparência percebida nos processos de recrutamento e seleção.	Alunos manifestaram preocupações quanto às possibilidades de violações de privacidade e acenar para a necessidade de regulação da IA em processos de R&S.

Fonte: Autoria própria.

Conclusões

Ainda em fase preliminar, tudo indica que os objetivos previstos neste projeto serão alcançados a contento pois como é possível observar na seção anterior, os dados coletados permitem: 1. Descrever os processos de recrutamento e de seleção a partir da experiência dos alunos de graduação; 2. Explorar as experiências de facilidade e de dificuldade relatadas pelos alunos; 3 Explorar as percepções de justiça e de injustiça; 4. Explorar as percepções das dimensões éticas e legais; 5. Explorar a relevância dos profissionais de recursos humanos.

Bibliografia

BALCIOĞLU, Y. S.; ARTAR, M. Artificial intelligence in employee recruitment. **Global Business and Organizational Excellence**, v. 43, n. 5, 2024.

COSSETTE-LEFEBVRE, H.; MACLURE, J. AI's fairness problem: understanding wrongful discrimination in the context of automated decision-making. **AI and Ethics**, v. 3, 2022.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução de Sandra Netz. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

LAVANCHY, M. et al. Applicants' Fairness Perceptions of Algorithm-Driven Hiring Procedures. **Journal of Business Ethics**, v. 188, n. 1, p. 125–150, 2023.