



VIII Congresso de Pesquisa e Extensão da FSG
VI Salão de Extensão

<http://ojs.fsg.br/index.php/pesquisaextensao>

ISSN 2318-8014



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: ANTES E DEPOIS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Bianca Camargo Ferreira de Lima^a, Carla Lima Rocha Manosso^a, Cecília Inês Weber^a,
Fernanda Prux Susin^{a*}, Letícia dos Santos Ribeiro^a

a) Curso de Psicologia do Centro Universitário da Serra Gaúcha.

*Fernanda Prux Susin,
endereço: Rua Os Dezoito do Forte, 2366 - Caxias do Sul - RS -
CEP: 95020-472.

Palavras-chave:
Tecnologia. Recrutamento e Seleção.
Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: O setor de Recursos Humanos tem como uma de suas responsabilidades, agregar novos talentos para a organização por meio dos processos de Recrutamento e Seleção de Pessoal e para realizar esses processos, contam com diversos métodos ou técnicas. A área de Recursos Humanos - RH constrói talentos e cuida do capital humano da organização, através de processos integrados com o departamento de Recrutamento e Seleção - R&S, que é um setor, dentro da área de RH, de suma importância, por ser responsável por fazer a captação do profissional com o perfil que a empresa necessita (CHIAVENATO, 2010). A utilidade do processo de R&S pode surgir a partir de um aumento de quadro ocasional ou planejado de funcionários. É desenvolvido em conjunto com os profissionais de RH, supervisores, gerentes e diretores, de acordo com a situação, decidindo qual o melhor método a ser utilizado (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2008). Este estudo buscou investigar as atividades desempenhadas por psicólogos nos processos de Recrutamento e Seleção em diferentes organizações, visto a crescente inserção de Inteligências Artificiais no mesmo, assim como entender os efeitos e desafios presentes no dia a dia daqueles que trabalham neste subsistema de Recursos Humanos fazendo uso das tecnologias, bem como, as tendências para os próximos anos.

MATERIAL E MÉTODOS: O presente estudo foi desenvolvido através da análise de pesquisas e estudos anteriores, alusivos à temática de interesse, por meio de uma revisão de literatura, o qual possibilitou questionamentos amplos, relativos à temática abordada. A coleta de dados foi realizada de maneira não sistemática, onde estudos nacionais e internacionais, relacionados ao presente tema, foram lidos na íntegra e analisados criticamente. Foram utilizadas as bases de dados Scielo, Pepsic,

Scopus e Google Scholar, além de livros, sites e revistas, para a procura de estudos e artigos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES: Os resultados das pesquisas bibliográficas apontam que grande parte das empresas já utiliza ou planeja começar a utilizar alguma forma de tecnologia nos processos de R&S. Os chamados serviços online de recrutamento apresentam-se como valiosas ferramentas para candidatos e empresas (CHIAVENATO, 2004), uma vez que favorecem o contato imediato entre as partes envolvidas, em um único momento. Entretanto, surgem algumas ressalvas com relação à exposição das informações dos indivíduos na internet, mesmo quando estes não se encontram à procura de trabalho. Apresentou-se e discutiu-se prós e contras em relação à utilização das tecnologias em R&S, destacando os desafios enfrentados pelos profissionais desta área em relação à subjetividade no momento da escolha do melhor candidato. Nota-se um baixo número de organizações que utilizam a tecnologia nos processos que continue investindo no tratamento humano das relações entre recrutadores e candidatos. Além disso, as percepções dos profissionais frente às tendências relacionadas à utilização das tecnologias nos processos de R&S reiteram a necessidade de novas pesquisas envolvendo as temáticas, no sentido de contribuir para melhor eficiência nos processos com uso de tecnologias, em âmbito corporativo. **CONCLUSÃO:** Que a implementação de inovações tecnológicas tem como intuito otimizar, reduzir custos, desburocratizar, tornar eficiente e eficaz os processos de recrutamento e seleção de pessoal, agregando e proporcionando maior validade nas informações adquiridas sobre os candidatos juntamente com os métodos tradicionais. Entende-se que é importante ter foco e qualificação por parte dos profissionais que aplicam os processos de R&S, assim como, investir no contato pessoal entre recrutador e candidato, não deixando de lado este momento, primordial no processo seletivo.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

HANASHIRO, D. M. M. ; TEIXEIRA, M. L. M. ; ZACCARELLI, L. M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders**. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.