

## INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA NA SELEÇÃO

Andreia Filipa Machado Pereira Pais, Porto Business School, andreiampais50@gmail.com  
Joana Filipa Santareno Ferreira, Porto Business School, a20232130@pbs.up.pt  
Pedro Rodolfo Serrão Freitas, Porto Business School, pedrofreitas1593@gmail.com  
Rodrigo Gonçalves de Sousa, Porto Business School, rodrigogsousa5@hotmail.com

Esta comunicação enquadra-se na área temática “Transformação Digital e Automatização” e decorre de um projeto elaborado no âmbito da Pós-Graduação em Gestão de Pessoas, da Porto Business School, intitulado “Inteligência Artificial Generativa na Seleção”.

A corrente introdução da Inteligência Artificial (IA), com ênfase no tipo generativa, na esfera laboral, desencadeia mudanças disruptivas ao nível da configuração das profissões, do modo de execução de tarefas, e do quadro de competências tecnológicas a privilegiar (World Economic Forum, 2023). O desenvolvimento crescente da Inteligência Artificial Generativa (IA Generativa) introduz, igualmente, novas perspetivas que envolvem a Gestão de Recursos Humanos (GRH), no que concerne a ações de planeamento, à implementação de práticas e processos, à utilização de plataformas digitais, e à questão da produtividade (Budhwar et al., 2023).

A conjugação do contexto evidenciado com a motivação para aprofundar o conhecimento teórico e empírico sobre a temática impulsionou a definição do objetivo do Projeto: analisar o impacto da IA Generativa na seleção de candidatos. Desta forma, procurou-se compreender como a tecnologia em questão pode transformar o processo de seleção, no universo da GRH.

Os métodos que, habitualmente, compõem o processo de seleção de candidatos – tais como, a triagem curricular, a realização de entrevistas e a aplicação de testes standardizados – requerem um investimento significativo de tempo e encontram-se sujeitos a enviesamentos, quando executados exclusivamente por intervenção humana. Por sua vez, a IA Generativa, pela sua capacidade de gerar conteúdo a partir de dados, oferece soluções inovadoras, que procuram otimizar o processo de seleção de Recursos Humanos (RH) nas organizações, em termos de equidade, imparcialidade, precisão, eficácia e tempo. Destacam-se as seguintes possibilidades:

- A triagem de currículos, na qual ocorre a extração de informação relevante contida nos currículos e a ordenação de candidatos, segundo critérios predefinidos (Glazko et al., 2024). Este recurso possibilita assegurar avaliações mais objetivas, bem como reduzir o volume de trabalho e tempo associados a esta tarefa;

- A correspondência de perfis, em que se consegue efetuar a análise de inúmeras variáveis, tais como experiências, competências e qualificações de candidatos, e fazer a associação com os requisitos do posto de trabalho e a compatibilidade subadjacente. Este método aumenta a probabilidade de encontrar o perfil com melhor ajustamento, uma vez que considera a compatibilidade com a cultura organizacional (Budhwar et al., 2023). Adicionalmente, pode atenuar o tempo e a diligência que uma triagem curricular inicial carece;

- A simulação de entrevistas pela via da geração de um cenário real de uma entrevista, onde as respostas e o comportamento dos candidatos são apreciados. Esta simulação

apoia a avaliação de *soft skills* e da compatibilidade com a cultura organizacional, proporcionando, assim, uma melhor compreensão sobre o potencial dos candidatos (Vikas et al., 2023);

- A mitigação de vieses utilizando critérios de avaliação padronizados, e com foco exclusivo em fatores relevantes para a atividade a desempenhar. Opção que favorece a existência de diversidade, equidade e inclusão no mundo das organizações (Glazko et al., 2024);

- A análise preditiva traduzida na capacidade de prever o desempenho futuro e o potencial de candidatos, com base no histórico de dados referentes a contratações. A tomada de decisões suportada pela aplicação de uma técnica de análise de dados preditiva, em lugar de uma fundamentação assente apenas nas realizações passadas dos indivíduos, fomenta a identificação de candidatos com maior potencial de sucesso (Alabi et al., 2024);

- E, por último, a automatização de tarefas rotineiras, sendo exemplo disso o agendamento de entrevistas, o envio de notificações e a gestão de base de dados de candidatos, possibilita uma alocação de recursos mais eficaz (Hemalatha et al., 2021). Deste modo, os profissionais de RH conseguem dedicar-se, em maior escala, a tarefas de cariz estratégico (Budhwar et al., 2023).

Para além dos benefícios expressos nas várias aplicações da IA Generativa, revela-se necessário considerar questões éticas. Neste sentido, é importante que os modelos de governança das organizações prevejam a garantia de transparência nos processos de tomada de decisão humana, assistidos por esta tecnologia, e a proteção da privacidade dos dados relativos a candidatos. Devem, ainda, acautelar a incorporação de vieses nos algoritmos passíveis de estarem presentes nos modelos de IA Generativa (Hill & Narine, 2023).

A resposta ao objetivo do projeto materializou-se através de um estudo exploratório, de carácter experimental, e com uma abordagem qualitativa. Este incluiu a aplicação de duas entrevistas a um profissional de RH, que deram lugar a uma análise de conteúdo temática; e a sequente construção de *prompts*, submetidos no *ChatGPT 4.0*, a fim de testar etapas do processo de seleção de candidatos à função de Técnico de Contabilidade. Deste modo, foi possível analisar o processo de seleção com e sem utilização de IA Generativa, e, conseqüentemente, obter uma visão abrangente sobre o potencial de melhoria proporcionado pelo uso desta tecnologia.

Os resultados obtidos revelam que a IA Generativa tem um potencial significativo para otimizar o processo de seleção. Neste sentido, os principais aspetos a mencionar são: a capacidade de automação e de agilidade; a precisão e objetividade na execução, enquanto aliados na mitigação de eventuais enviesamentos; a aptidão para fornecer *feedback* detalhado aos candidatos; e a personalização de guiões de entrevistas e comunicações. Acresce que a junção de todos estes elementos contribui para a criação de uma experiência positiva para os candidatos e impacta favoravelmente a imagem externa da organização, enquanto marca empregadora.

O trabalho desenvolvido oferece uma contribuição com interesse para o campo da GRH, no sentido em que demonstra como a IA Generativa pode ser integrada nos processos de seleção. O mesmo sugere que a integração desta tecnologia pode promover decisões de recrutamento mais informadas e imparciais, aumentando a produtividade e competitividade organizacionais. Além disso, ressalta a importância de considerações éticas e legais no emprego desta tecnologia, bem como do requisito de monitorização permanente, para garantir equidade e transparência nos processos.

**Verificou-se que a combinação entre a força humana e o poder da tecnologia na seleção de RH pode resultar em ganhos consideráveis para as organizações, salientando os benefícios da adaptação e atualização das práticas de GRH.**

**Palavras-chave: Inteligência Artificial Generativa, Seleção**