

## RESUMO

### Inteligência preditiva: a nova era do recrutamento

#### Introdução

A palestra discutiu como o recrutamento está migrando de um modelo baseado em currículos e histórico profissional para um modelo orientado por dados, potencial e inteligência preditiva.

A principal tese apresentada foi que o mercado não sofre necessariamente com falta de candidatos, mas com dificuldade para identificar, entre milhares de candidaturas, quem realmente possui maior potencial de desempenho, aderência e permanência na vaga.

#### Principais conceitos

##### O recrutamento evoluiu, mas o problema mudou

O palestrante apresentou a evolução do recrutamento:

- Era dos currículos físicos.
- Sites de emprego e candidaturas digitais.
- ATS e automação.
- Inteligência artificial.
- Inteligência preditiva.

Se antes o desafio era encontrar candidatos, hoje o desafio é identificar corretamente quem tem maior chance de sucesso entre volumes cada vez maiores de inscrições.

## **O currículo perdeu capacidade preditiva**

Segundo a apresentação:

- Até metade dos candidatos já utilizam IA para construir currículos.
- Currículos mostram histórico, mas não necessariamente potencial futuro.
- O excesso de candidaturas aumenta o ruído nos processos seletivos.

A crítica central foi que o currículo ajuda a entender o passado do candidato, mas não responde adequadamente como ele irá performar na função.

## **O problema não é volume de candidatos**

A palestra mostrou um paradoxo atual:

- O número de candidaturas por vaga continua crescendo.
- O interesse por troca de emprego permanece elevado.
- Mesmo assim, recrutadores relatam dificuldade para contratar.

A conclusão foi que existe abundância de candidatos, mas escassez de mecanismos eficientes para identificar os melhores talentos.

## **O caso N'Golo Kanté**

Um dos exemplos centrais da palestra foi a contratação de N'Golo Kanté pelo Leicester City.

O argumento foi que:

- O mercado ignorava Kanté porque seu histórico não parecia excepcional.
- O Leicester utilizou análise de dados para identificar atributos específicos que procurava.
- A decisão foi baseada em indicadores de desempenho e não apenas em reputação ou currículo.

A história foi utilizada para ilustrar como dados podem identificar talentos que passariam despercebidos em processos tradicionais.

## **IA tradicional pode reforçar vieses**

A palestra citou estudos mostrando que algoritmos baseados apenas em currículos podem reproduzir padrões históricos e vieses já existentes.

O alerta foi que:

- IA não é automaticamente justa.
- Modelos treinados apenas com histórico podem perpetuar exclusões.
- É necessário utilizar múltiplas fontes de avaliação para reduzir distorções.

## **Neurociência e avaliação comportamental**

A proposta apresentada foi complementar currículos e entrevistas com avaliações baseadas em:

- Comportamento.
- Cognição.
- Potencial de aprendizagem.
- Perfil de desempenho.

A ideia é medir não apenas o que o candidato já fez, mas como ele tende a atuar diante de determinados desafios profissionais.

## **Gamificação no recrutamento**

Um dos diferenciais apresentados foi o uso de jogos para avaliação.

Segundo o palestrante:

- Jogos geram maior engajamento do que testes tradicionais.
- Permitem capturar traços cognitivos e comportamentais.
- Reduzem abandono do processo seletivo.
- Produzem dados adicionais para apoiar decisões de contratação.

## **Contratação baseada em potencial**

A proposta central do modelo preditivo é avaliar:

- Potencial de desempenho.
- Aderência ao cargo.
- Capacidade de aprendizagem.
- Permanência futura.
- Compatibilidade com o contexto da função.

Em vez de analisar apenas experiência passada, a seleção passa a considerar a probabilidade futura de sucesso.

## **Conclusão**

A principal mensagem da palestra foi que o recrutamento está entrando em uma nova fase, na qual currículos, experiência prévia e entrevistas tradicionais deixam de ser suficientes para identificar os melhores talentos.

O futuro da seleção passa pela combinação de dados, inteligência artificial, avaliações comportamentais, neurociência e modelos preditivos capazes de identificar potencial e desempenho futuro.

Segundo o palestrante, as empresas que conseguirem substituir decisões baseadas em intuição por decisões baseadas em evidências terão maior precisão nas contratações, menor rotatividade e melhores resultados de negócio.