

R&S summit

RESUMO

Principais tendências de tecnologia que devem afetar o R&S

Introdução

A palestra apresentou uma visão prática sobre o impacto da inteligência artificial no recrutamento e seleção, baseada nas experiências do Laboratório de Inovação da The Foursales Company.

A principal tese defendida foi que a IA não está apenas acelerando o acesso à informação, como ocorreu nas transformações anteriores do mercado, mas alterando a própria execução do trabalho de recrutamento. Pela primeira vez, parte significativa da operação passa a ser realizada por agentes e sistemas automatizados, empurrando os profissionais para funções mais estratégicas e de julgamento humano.

Principais conceitos

A IA muda a natureza do trabalho do recrutador

O palestrante apresentou a evolução histórica do recrutamento:

- Era da busca presencial por vagas.
- Era do currículo físico e do e-mail.
- Era do LinkedIn e dos bancos de talentos.
- Era da Inteligência Artificial.

A diferença da IA para as transformações anteriores é que ela não melhora apenas o acesso à informação, mas passa a executar tarefas antes realizadas por pessoas.

O recrutador será empurrado para funções de julgamento

A IA já começa a assumir atividades relacionadas à inteligência operacional:

- Triagem.
- Resumos.
- Análise de dados.
- Construção de textos.
- Cruzamento de informações.

Com isso, o profissional de recrutamento tende a concentrar sua atuação em atividades mais humanas:

- Julgamento.
- Tomada de decisão.
- Avaliação de potencial.
- Análise cultural.
- Relacionamento com candidatos.

As 10 tendências para recrutamento e seleção

O palestrante destacou dez movimentos que devem impactar a área nos próximos anos:

1. Mudança de cargos e organogramas devido à IA.
2. Surgimento de microferramentas especializadas.
3. "Guerra das IAs" entre candidatos e recrutadores.
4. Explosão do volume de candidaturas.
5. Perda de relevância do currículo tradicional.
6. Experiência do candidato como diferencial competitivo.
7. Automapeamento e hunting automatizado.
8. Match mais preciso e previsível.
9. Commoditização dos softwares genéricos.
10. Ganhos massivos de produtividade.

A queda do currículo como principal fonte de informação

Com o uso de IA, qualquer candidato pode gerar currículos altamente otimizados para cada vaga.

Isso reduz a confiabilidade do currículo como ferramenta principal de avaliação.

Como consequência:

- Será necessário cruzar mais fontes de informação.
- O foco migrará para entrevistas, comportamento, histórico e validação de dados.
- Ferramentas de matching ganharão importância crescente.

Experiência do candidato será ainda mais importante

O aumento do número de candidaturas e da automação tende a gerar mais frustração nos processos seletivos.

Nesse cenário, as empresas que oferecerem:

- Comunicação clara.
- Feedbacks.
- Processos rápidos.
- Interações humanas de qualidade.

terão vantagem competitiva na atração de talentos.

Automação do hunting

Uma das áreas com maior potencial de ganho é a busca ativa de candidatos.

Segundo o palestrante:

- Processos que antes levavam dias podem ser realizados em horas.
- A IA permite localizar perfis mais aderentes.
- O recrutador passa a investir menos tempo na busca e mais tempo na avaliação.

Produtividade como principal benefício

Foram apresentados estudos mostrando ganhos relevantes com o uso de IA:

- Mais velocidade na execução.
- Mais tarefas concluídas.
- Melhor qualidade das entregas.

A recomendação foi utilizar a IA como suporte operacional, mantendo supervisão humana sobre o resultado final.

Os três estágios de maturidade

A evolução proposta pelo palestrante acontece em três etapas:

1. **Produtividade** — uso da IA para tarefas simples e repetitivas.
2. **Automação** — processos inteiros passam a ser executados por agentes.
3. **Autopiloto** — equipes de agentes executam grande parte da operação, enquanto o recrutador atua como gestor estratégico.

O conceito de "Hyper Individual Recruiter"

Uma das previsões centrais da palestra é o surgimento do recrutador altamente potencializado por IA.

Esse profissional:

- Gerencia múltiplos agentes.
- Opera mais vagas simultaneamente.
- Mantém qualidade e experiência do candidato.
- Atua muito mais como estrategista do que como executor operacional.

O recrutador deixa de executar tarefas repetitivas e passa a orquestrar sistemas inteligentes.

Conclusão

A principal mensagem da palestra foi que a IA não elimina a necessidade do recrutador, mas transforma profundamente seu papel.

As atividades operacionais tendem a ser automatizadas, enquanto competências relacionadas a julgamento, relacionamento, experiência do candidato e tomada de decisão ganham importância crescente.

Segundo o palestrante, a questão não é mais se a IA fará parte do recrutamento, mas quão rapidamente os profissionais conseguirão utilizá-la para aumentar sua produtividade e assumir uma posição estratégica em um mercado cada vez mais automatizado.