

R&S summit

TRANSCRIÇÃO

Inteligência preditiva: a nova era do recrutamento

Eu sou o Tomas Costa, Chief of Growth na Red Arbor. Tenho uma trajetória de 14 anos, principalmente na área comercial, 5 já como responsável pelo negócio, 11 anos com serviço para o RH. Aqui tem um QR Code, podem me adicionar lá, a gente pode continuar o papo, também divulgo alguns conteúdos, como de todo o nosso negócio.

E acredito muito que os dados vão mudar o nosso setor. Quando eu comecei a trabalhar com recrutamento de seleção em 2012, a gente ainda falava sobre o quanto o RH ia ser estratégico. E, graças a Deus, esse papo ficou no passado, nunca mais precisei falar disso, a gente realmente, através de não só ferramentas, mas tomadas de decisões, dados, tecnologia, a gente chegou nesse lugar.

E quando eu chamo, quando eu falo da Red Arbor, é bom apresentar a empresa também, que ela não é tão conhecida para o grande público. A Red Arbor é o segundo maior grupo de empregos do mundo. Nós somos hoje o maior grupo na América Latina.

E quando nós falamos que somos o maior grupo, ele vem por dois motivos especiais. Nós somos o grupo com o maior número de empresas que utilizam o nosso serviço, mas, principalmente, o grupo com o maior número de candidatos que utilizam o nosso serviço para se recolocar. Então, aqui é a nossa grande missão conectar os candidatos nas vagas certas, no emprego dos sonhos, e as empresas encontrarem os talentos para as suas vagas.

E o que é a Red Arbor? Quais são as empresas que fazem parte desse grupo? Desde 2014, a Red Arbor, ela conta com o InfoJobs, que já era parte do grupo aqui no Brasil. Em 2024, nós fizemos a compra da Cato, para fazer parte dessa mesma estrutura. E desde 2017, nós lançamos o Pandapé, que é o nosso software de recrutamento e seleção aqui no Brasil.

O Pandapé, ele é um serviço que atende toda a América Latina. Então, quando eu olho para todas as bandeirinhas ali embaixo, eu atendo todos esses países, tirando o Brasil, com uma marca chamada Compo Trabalho. Então, temos Compo Trabalho em toda a América Latina, e também o site OCC no México.

Isso nos coloca com mais de 70 mil clientes e empresas ativos, e sendo o maior ATS da América Latina, com mais de 10 mil clientes ativos. Então, disparado, na América Latina, o ATS mais utilizado faz parte do grupo Red Arbor. E quando nós olhamos também ainda para esse grupo no Brasil, a gente traz uma tecnologia especial, que é olhando para a dificuldade do recrutamento e seleção, que é um software de RH líder na América Latina, integrado com o Jobsites, que hoje não é a grande realidade ter acesso a banco de currículos quando você tem um software de recrutamento e seleção, e aí reforça aqui esses mais de 10 mil clientes.

Sendo bem sincero, gente, aqui é a parte que a gente faz só institucional, não tem nada a ver com o conteúdo que eu vou passar, e agora a gente entra no conteúdo realmente, que é para falar dos estudos que nós fizemos e chegamos na era que estamos no recrutamento e seleção. Então, eu vou conversar com vocês um pouquinho sobre como a gente transforma essa tecnologia em resultado, mas principalmente quando a gente fala de um recrutamento preditivo. Como o ATS, a gente tem todas as grandes ferramentas, IA, atração de talentos, vídeo vaga, banco de talentos, candidatura para o WhatsApp, experiência do candidato, onboarding, tudo isso num lugar só, e tudo isso nos levou a entender quais são as reais dores das nossas empresas.

Então, hoje vamos falar sobre inteligência preditiva, nova era do recrutamento. Eu quero falar para o Martin que eu concordo com ele, em partes, porque eu vou pedir o joinha de vocês de vez em quando aqui, então eu vou entender como uma coisa positiva, caso vocês usem. E aí eu queria só fazer um comentário, que isso também depende de quem me manda o joinha.

Se é alguém da minha equipe mandando um joinha, eu acho que está tudo bem, entendido. Se é minha esposa mandando um joinha, eu já acho que aí é... E ela não é a geração Z, viu, gente? Mas eu vou pedir o joinha para vocês, por favor, me falem quando vocês concordam ou discordam, ou conhecem ou não

conhecem, está bom? Bom, vamos lá. Aqui é um gráfico histórico de como mudou o recrutamento de seleção.

Um dos pontos interessantes que eu achei do evento, quero dar parabéns para a For Sales Company, é que a gente está aqui para falar de recrutamento de seleção. Nós, como empresa, participamos do Conar, ou qualquer outras feiras, mas é tudo muito amplo. O RH engloba vários temas, e aqui a gente está para falar de recrutamento.

Quando a gente olha para recrutamento, eu acho que o comportamento, de forma geral, o nosso, como empresa, mudou, mas principalmente dos nossos candidatos. E nesse histórico ele traz o que acontecia antes de 2000 até a atualidade. Então, eu vou pegar alguns pontos.

Antes de 2000, acesso a poucos currículos manuais e processos presenciais. Aqui eu não vou pedir joiha de ninguém, mas eu imagino que quem já trabalhava nessa época no recrutamento de seleção, lembra da fila das pessoas para entregar um currículo, os plaqueiros no centro, que ainda existem, fazendo, de alguma forma, captando esse candidato para vocês. Passando os anos 2000, entrando nos anos 2000, já teve um aumento do acesso a currículos em formulários digitais.

Então, o InfoJobs, ele é uma história disso. O InfoJobs, ele é um site de emprego, começou na Espanha, que ele era um classificado de empregos e migrou para o digital nos anos 2000 e trouxe esse formato para o Brasil, assim como a Cato já fazia. Com isso, as candidaturas aumentaram, que não dependia mais de uma entrega física e todo mundo que tinha acesso a esse link, ele podia se inscrever nas vagas e os volumes de candidatura aumentavam.

Em 2010, aplicativos e automações iniciaram a começar a escalar as candidaturas. Então, a gente começou a ir para a era mobile. Eu já estava nessa época dentro do grupo, no InfoJobs, e quando nós lançamos o aplicativo, a gente achou que a gente estava desbravando a tecnologia.

E eu tenho, hoje, gravado o nosso gráfico que, enquanto subia o número de downloads do nosso aplicativo, dobrava o número de candidaturas. Porque o dado que nós tínhamos, que cada pessoa que entrava no nosso site, ele se inscrevia em 10 vagas. Os candidatos que entravam pelo aplicativo, eles se inscreviam em até 20 vagas.

Olha que loucura, gente. Um candidato se inscrevia em 20 vagas e a gente achava esse número sensacional. Chegando, depois dos anos, em 2020, entrando na era dos ATS e, principalmente, da inteligência artificial, a gente já percebeu que só a candidatura já não era o suficiente, porque começou uma outra dor.

Quanto mais candidatos se inscreviam na vaga, mais trabalho o nosso recrutador tinha, porque encontrava muitos candidatos fora desse perfil. Então, a evolução foi para o lado da triagem automação, com inteligência, que fazia, e faz até hoje, análise de currículos em um alto volume. E, agora, a gente estamos na era da IA. Eu vou mostrar um dado para vocês ali na frente, mas eu vou dar um spoiler. A pesquisa fala que 45 a 50 candidatos hoje que se inscrevem nas suas vagas fez o currículo dele com uma IA. Então, um sistema de triagem de currículo por palavra-chave ou algoritmo, ele já está bugado, porque o candidato agora contra-atacou fazendo o currículo dele na IA.

Então, essa é a nossa realidade de recrutamento hoje. Um alto volume de candidaturas e um sentimento de escassez de talento. Quem sente que falta candidato para as nossas vagas, mesmo vendo mil candidatos inscritos? Me dá um joinha, por favor.

Estou entendendo como positivo, né? Um joinha. Achei sensacional, gente. E quando nós vemos essa evolução, a gente chega em um paradoxo importante, que é, a gente nunca teve tantos volumes de dados, nem possibilidade de fazer testes, questionários, aplicação de prova para os candidatos.

E eu sei, porque a gente passa isso, principalmente como fornecedor, que o desafio é garantir o quanto é assertivo para encontrar o melhor candidato. Eu lembro até hoje, em 2019, a gente estava apresentando uma solução nova para um parceiro nosso, onde a gente estava entregando para ele um teste de

caligrafia e de português. Era uma empresa de call center, contratava mais de mil pessoas por mês.

E a gente, e eu na minha cabeça, como responsável comercial, falei, agora esse cara não escapa. Entreguei para ele a solução que ele precisa. Isso era em 2019. Todo mundo achou ótimo, e aí veio a pessoa responsável e falou assim, mas como eu tenho certeza que é ele que está fazendo esse teste? A gente ainda não tinha tecnologia para isso, e a resposta, não, não temos como garantir que é a pessoa que está fazendo esse teste. Isso já ficou no passado, agora a gente já faz isso, mas o ponto de garantir assertividade é exatamente esse. Como que eu confio num dado, num currículo? Ou ele é histórico, ou ele pode ser montado em qualquer IA generativa que tenha o conhecimento de todo mundo, num lugar só, que pode dar dica do que é certo ou errado para cada resposta.

E vinculado a isso, nós olhamos o volume de candidaturas crescendo. Então, numa pesquisa nossa, que nós fizemos com a nossa marca Cato, mostra que de 2021 a 2025, a média de volume de candidatos por vaga praticamente dobrou. E que também 40% dos profissionais planejam trocar de emprego em 2026.

O que é que significa? A gente está num cenário de alta dificuldade de conseguir atrair talentos para as nossas vagas. Os talentos que temos na nossa empresa têm uma grande chance de que eles queiram se movimentar, e isso nos traz esse sentimento, que vem através da pesquisa da Manpower, que 80% dos recrutadores ainda relatam ter dificuldade para contratar. Então, o cenário que eu vejo é, nós temos um volume grande de inscritos nas nossas vagas, os talentos que eu tenho dentro da empresa, em sua maioria, de forma geral, 40%, olham outras oportunidades, mas, dentro dos 80% das vagas que eu tenho aberta, eu tenho dificuldade para encontrar o candidato ideal.

Olhando para isso, nós temos algumas dúvidas. A primeira é, e aqui é uma hipótese minha, que nós não temos escassez de talento. O que nós realmente temos é uma dificuldade de chegar naquilo que realmente faz sentido para a minha vaga.

E como nós olhamos para isso no mercado? Hoje, inclusive para o nosso ATS, até o ano passado, a gente tinha um foco muito grande em avaliar o currículo do candidato e resposta aos testes que eles fazem dentro da nossa plataforma. E segundo a Schmidt Hunter, que é uma consultoria global, ela traz que 16% da performance desse candidato na sua empresa vai ser medida nesse formato tradicional. Eu vou extrair a parte técnica, a parte profissional, numa entrevista eu vou conseguir tirar respostas importantes, mas para saber se ele vai ir para frente junto comigo, ou dentro da minha vaga, isso só responde 16% dessa pergunta.

E, através de pesquisas internacionais, falam que 45% a 50% dos candidatos já usam IA. Aqui está o spoiler que eu passei lá atrás. Então, eu olho para um currículo, eu tenho que tomar uma decisão em cima disso, que metade desses dados é feito através de um prompt de IA.

Então, o currículo hoje conta a história do que a pessoa fez, e como ela chegou até aqui, mas ele não ajuda a prever como ele vai trabalhar dentro da minha empresa, e aqui está um dos grandes desafios que nós encontramos no mercado.

E hoje, como uma plataforma de seleção, nós olhamos muito por turnover, que toda a contratação que nós patrocinamos ajuda isso dentro da empresa. E é legal para olhar como um processo seletivo influencia na rotatividade da empresa no próximo ano.

Mas antes de eu entrar nesse detalhe, eu quero agora pedir mais uma vez um joinha ou não para vocês. Alguém conhece esse rapaz? Quem conhece, levanta a mão. Só duas pessoas? Ótimo.

Melhor três. Melhor ainda. Não vou falar o nome dele ainda.

Qual é a história dele? Ele é francês, ele passou a infância com seus seis irmãos em um subúrbio da França. O pai dele é coletor de lixo e morreu aos 11 anos, e ele ficou com seus oito irmãos mais a mãe. Aos 24 anos, ele jogava por um time chamado SM Caen.

É um time pouco conhecido na segunda divisão francesa. Eu, particularmente, não conheço esse time, não sei nem se está na segunda divisão ainda. E para

quem não sabe ou não acompanha, aqui talvez pode ser meio óbvio, um jogador de potencial a ser um jogador de futebol mesmo, ele é ranteado no máximo, no máximo, estourando até os 18 anos.

Depois disso, ele vai ser um jogador médio, digamos assim. Não é mais nenhuma potência. Ele tinha 24 anos jogando em um time de pouca expressão.

Não era considerado uma promessa do futebol francês, obviamente, até pelo time que ele estava, e passava totalmente despercebido pela maioria dos olheiros. Gente, 24 anos para um jogador de futebol, já passou a fase dele, pensando em projeção global. Por outro lado, a gente tem um time chamado Leicester City.

Quem conhece esse time, por favor, um joinha. É um time inglês, da Premier League. É a liga mais rica de todas.

É onde tem o maior investimento, os maiores salários, as maiores marcas como futebol. Quando a gente tira Real Madrid e Barcelona, estão nessa liga os maiores times do futebol mundial hoje. Esse time sempre foi um time de meio de tabela, com orçamento limitado, então não fazia parte desse Tier 1 de times fortes.

E como eles não tinham tanto dinheiro, eles pararam para olhar para os grandes jogadores, para as grandes ligas, e desenvolveram um software para avaliar não só o currículo de onde aqueles jogadores passaram, mas sim olhar para indicadores, para procurar jogadores com alguns potenciais. Aqui é importante, eles não queriam saber a idade, eles não queriam saber de onde vieram, eles não queriam saber de nada. Eles só queriam simples informações, porque eles precisavam de jogadores com velocidade, resistência, antecipação de passe e porcentagem de passes certos.

Aqui vocês podem imaginar que eles chegaram no rapaz anterior. Esse rapaz anterior, ele se chama Engolo Canté. Com 24 anos, ele foi contratado pelo Leicester.

O Leicester nunca tinha ganho a Premier League. Em 2014, 2015, algum desses anos, foi campeão da Premier League com o Leicester. Logo depois, ele foi

vendido para o Chelsea, ganhando 20 ou 30 vezes mais do que ele ganhava no Leicester City.

Foi campeão da Champions League pelo Chelsea. O Chelsea só tinha ganhado a Champions League uma vez, essa foi a segunda vez. E, com isso, ele foi convocado para a seleção francesa.

Em 2018, ele foi campeão mundial, perto dos 25 anos. Semana passada, novamente convocado, ele vai participar da Copa do Mundo. Se vocês olharem o jogo da seleção francesa, vocês vão encontrar esse rapaz no meio campo, provavelmente na última Copa do Mundo dele.

Por que esse ponto é importante? Ninguém procurava por Engolo Canté. Procuravam, na verdade, por coisas que ele poderia fazer, e só foi encontrado esse potencial através de dados. Então, os indicadores colocaram ele na chance da vida dele, onde ele conquistou todos esses jogos.

Agora, todos vocês vão conhecê-lo, quando vocês veem o jogo da Copa do Mundo, que começou hoje, vocês vão fazer um joinha. A história dele é fantástica, gente. Depois, se vocês forem atrás, vocês vão ver que é de bastante superação mesmo.

Totalmente fora dos padrões de um jogador mundial do nível dele. E aqui nos leva a uma pergunta essencial. Por que a gente continua tomando decisões críticas com a base em análises subjetivas? A gente sabe que o currículo hoje tem uma grande influência de IA, e que o currículo não vai nos levar para um próximo passo de coisas que nós precisamos contratar.

Aqui a gente traz o desafio de substituir a intuição por evidência. Então, diversas empresas têm implementado IA no recrutamento para tomar uma melhor decisão. O problema é que nem toda IA foi criada para enxergar potencial.

Alguém aqui ouve The News, o podcast, ou recebe a... Eu não ia pedir, mas pode levantar a mão. Beleza. Eu estava indo para o trabalho, para o escritório ontem, e eles fazem um apanhado diário, e o apanhado veio realmente sobre a IA no recrutamento de seleção numa pesquisa feita em Stanford, que avaliou 4 milhões

de candidaturas por uma única ferramenta de seleção que usa IA, e indicou que a inteligência artificial pode estar prejudicando grupos específicos de candidatos. 96% dos candidatos negros e 15% dos candidatos asiáticos eram recomendados pelo algoritmo abaixo do mínimo esperado. Por quê? Esses candidatos têm um tipo de dado no currículo deles que faziam com que, com os dados em sequência, eles já fossem categorizados. Não é isso que a gente espera da IA, muito menos no recrutamento, e muito menos no olhar de diversidade.

A gente não está aqui avaliando o potencial e nem capacidade das pessoas, a gente está avaliando 100% o que está escrito num currículo ou num algoritmo fechado. E quando o algoritmo de avaliação se limita ao currículo e a critérios indefinidos, a tecnologia pode reforçar e comprometer a qualidade dessa decisão. E é nisso que a gente acredita, e quando eu ouço isso vindo de uma pesquisa da Stanford, acaba mostrando que estamos no caminho certo em outros passos que damos, e não apenas confiar num algoritmo trazido por uma tecnologia que ainda estamos entendendo.

E como que chegamos nisso? Onde a gente acredita que tem um próximo passo para uma tomada de decisão? A neurociência... Alguém aqui sabe como funciona a neurociência? Particularmente, quando eu fui apresentado ao conceito, eu não faria o joinha também. Está tudo bem. Primeiro, eu vou trazer aqui qual é o conceito de forma mais básica.

Hoje, quando a gente faz uma seleção tradicional, a gente pode usar, no máximo, a psicometria, que a gente mede traços visíveis e estáveis dos nossos candidatos. Na minha visão, isso é a ponta do iceberg. Quando a gente traz uma neurociência, principalmente gamificada, que eu vou explicar para vocês ali na frente, ele para de olhar para isso que é visível e mapeia o processo interno, dinâmico e em tempo real.

Então, ele começa a responder como você funciona, ou como o candidato funciona, como você faz e como faz, e não só o que você é, que muitas vezes é o que traz através do currículo ou de uma entrevista estruturada. E aí a gente olha para olhar currículos, não só para receber, não só é o volume garantir boas contratações, mas aqui o objetivo é identificar as dimensões que ajudam a prever

desempenho e que realmente tem aderência e permanência com os dados que você precisa dentro da sua empresa. Então, o primeiro, quem tem potencial de alta performance na minha empresa? Talvez o currículo ele vai mostrar isso.

Quem tem aderência cultural? Toma, já temos testes para isso, verdade. Quem vai permanecer e crescer? Que é uma pergunta mais difícil de se responder através de um processo seletivo tradicional. E quem tem capacidade de aprender? Tenho certeza que a gente tem diversos testes que podem nos dar essa resposta.

Agora eu pergunto para vocês, se vocês fazem um processo seletivo com quatro testes, quantos candidatos vão chegar ao final do seu processo seletivo? Um? Um, talvez. Depois de alguma reclamação no LinkedIn, alguma coisa vai acontecer aí. Mas qual é o importante? Tudo isso aqui é relevante.

Não significa porque a gente precisa, e talvez seja um processo seletivo longo, que ele não seja relevante e importante. E é. E quando nós olhamos para essa realidade de processo seletivo e não conseguimos olhar para potencial, capacidade de entrega e fit cultural com a nossa empresa, isso se transforma num dado real. Numa pesquisa feita pela Leadership IQ, fala que 46% dos novos colaboradores não permanecerão por mais de 18 meses na empresa.

Aqui eu não vou perguntar contexto, porque isso muda bastante nesse número. Então eu vou colocar um prazo grande como um ano. Quem tem uma rotatividade menor do que 30% em 12 meses dentro da empresa? Levanta a mão, por favor. Pouquíssimo. Rotatividade hoje é uma dor, certo? Quem tem a rotatividade como uma dor, levanta a mão, só por saber ser uma realidade. E isso impacta não só ali na dor de ter a vaga sempre aberta.

Uma outra fonte nos traz que uma contratação errada pode custar até 30% do salário anual dos profissionais. E a gente tem até uma fala, que olha, quando a gente contrata uma pessoa errada, é um problema, acontece. Mas se contratamos 100 pessoas, vira um problema operacional.

E se eu contrato mal 1.000 pessoas, vira um problema de negócio, e a gente vê uma recorrência dentro da minha rotatividade só aumentar, custos aumentarem, e a gente não conseguir crescer de forma esperada exponencial com os talentos que nós temos. E aqui a resposta para o nosso paradoxo, que eu trouxe lá no início. O futuro não vai ser decidido apenas por quem recebe mais currículos, e sim por quem prevê melhor o desempenho.

E como nós vemos isso acontecendo? O primeiro, empresas que utilizam inteligência preditiva para decisões de contratação, já estão saindo na frente. Por quê? As contratações de talentos alinhados ao negócio aumentam em mais de 50%, quando você usa inteligência preditiva. Os conflitos entre os membros da equipe diminuem em 30%, porque você tem pessoas com o mesmo propósito, trabalho, entendimento de ações e potenciais de entrega para aquela ação.

E o desempenho do time foi impulsionado em 20% de entrega de eficiência. Não só pela capacidade de entrega, como também com a diminuição desse turnover e todas as quedas de performance que acontecem com uma saída. E quem nos traz esses dados é o PandaPé Genoma, é uma ferramenta que combina neurociência, dados e avaliações preditivas, para as empresas contratarem com mais precisão.

E aqui eu vou abrir para vocês como isso é feito. Aqui uma forma científica que foi a nossa base de estudo para trazer esse método de seleção, nós trouxemos uma avaliação de desempenho antes da contratação. Em cinza, vocês podem ver o que os processos seletivos tradicionais, inclusive feitos dentro da nossa plataforma, faziam até hoje, para chegar a uma decisão de contratação de um profissional.

Então, 20% das vagas tinha avaliação de integridade, 18% entrevista estruturada, 8% teste de profissionalidade como Big Five e 8% com checagem de referências. Isso faz com que a gente chegue no resultado para fazer as melhores contratações no formato atual. Quando a gente olha para frente, um ano, dois anos, e encontra quem realmente teve sucesso dentro do nosso processo, dentro da nossa empresa, a gente percebe que uma avaliação de habilidades cognitivas nos entregaria uma qualidade maior nessa contratação, assim como também entrevistas estruturadas.

Então, entrevista estruturada e avaliação de habilidades cognitivas teria ali uma grande responsabilidade por mapear e saber aquele candidato que iria performar dentro da minha vaga nos próximos 12 meses. E isso traz, basicamente, o que o mercado de IA traz e o que o PandaPath Genoma tem como objetivo. O primeiro recrutamento tradicional é o IACunhá.

Decide com base em currículo, analisa histórico, usa testes isolados, automação sem profundidade, IA genérica e contrata no escuro, porque não tem como prever essa performance ou esse próximo passo do candidato. O PandaPath Genoma já tem uma outra pretensão, que é decidir com base potencial e evidências, ajuda a prever o desempenho do trabalho, prioriza a qualidade de contratação, analisa comportamento, cognição e aderência, então não só o histórico do currículo, combina múltiplas dimensões de avaliação e toma decisões preditivas. Thomas, como? Porque eu acabei de falar ali atrás.

Poxa, se você quer prever isso, quer saber isso, você precisa fazer testes e muitas vezes você tem a desistência dentro do seu processo seletivo. E é aqui que entra a gamificação. Hoje, quando a gente olha para a realidade dos nossos candidatos, dos nossos processos seletivos, não tem espaço para mais assessments, mais testes, mais múltipla escolha, mais descrição, vídeo entrevista.

Então, o que nós como ferramenta fizemos? Primeiro, identificamos padrões relacionados ao desempenho. Então, nós temos o privilégio de trabalhar em uma empresa com quase 80 milhões de candidatos cadastrados no Brasil. Entre esses 80 milhões, nós temos candidatos de diversas áreas profissionais.

Então, a partir de dados desses candidatos, feitos de pessoas reais e atualizadas, nós separamos características cognitivas e comportamentais correlacionadas à performance em diferentes funções. Como que fizemos isso? Através de jogos, que é o passo dois. Esses candidatos receberam jogos para serem feitos dentro do celular.

Cada jogo tem uma capacidade de extrair do comportamento daquele candidato, tanto o seu comportamento, o formato que ele faz aquele jogo, quanto a capacidade cognitiva. Então, assim, a gente, através dessa experiência, avalia

características e padrões comportamentais relevantes para cada função. Essa experiência reduz fricção e aumenta o engajamento.

Então, quando você vê um teste de 20 perguntas, ou você vê um jogo de um balão, você faz um jogo de balão em um minuto e meio, eu tenho o resultado desse candidato através, nesse formato. E, para nós aqui, tem um cuidado importante para a experiência do candidato, é que todo candidato que faz um teste, seja esse aberto para a gente captar informação, ou seja uma empresa que utiliza essa metodologia, o candidato, ele recebe um feedback sobre a participação dele, com o relatório completo do resultado do jogo dele. Porque o resultado do jogo dele não tem a ver se ele vai passar na vaga ou não.

Tem a ver com qual é o traço cognitivo e comportamental dele. E com isso, ali na frente, com pessoas que fazem a mesma, tem a mesma função, que jogos que tem como objetivo tirar perfis cognitivos e comportamentais dos candidatos, nós chegamos, nós conseguimos prever a aderência do desempenho e potencial para cada função. Então, o algoritmo identifica candidatos com maior probabilidade de desempenho para cada posição, apoiando decisões mais preditivas.

Volto. Quando nós olhamos para jogos, nós quebramos hoje a maior barreira que nós temos no processo seletivo, o engajamento dos candidatos. Hoje eu não vou trazer para vocês que 100% dos candidatos que recebem os nossos jogos fazem esses jogos, porque isso não é verdade.

Mas hoje temos mais de 50% dos candidatos que recebem os jogos, se aplicam a vaga, fazem os jogos e entregam os dados. Isso é muito maior do que os dados que a gente tem em testes tradicionais. E como que a gente pode organizar esses resultados? Eu vou trazer aqui, rapidamente, quatro genomas que nós trabalhamos.

O primeiro, genoma por cargo. Como eu trouxe, nós temos uma base de 80 milhões de candidatos. Boa parte desses candidatos nós selecionamos, categorizamos por função.

Temos 90 cargos criados, genomizados, como nós chamamos. Então, a gente combina avaliação cognitiva e comportamental e atitudes para medir a

computabilidade do candidato com a função. Então, hoje, qualquer empresa que use a nossa ferramenta vai colocar uma vaga de vendedor.

Essa vaga de vendedor já tem o seu genoma. Todo candidato que se inscrever vai receber três jogos, quatro jogos, vai fazer esses jogos e a ferramenta vai dar aderência do quão ele está apto para aquela atividade, aquela função, a curto, médio e longo prazo. Prevendo, assim, qual é a capacidade dele te entregar a longo prazo dentro desse cargo.

O segundo, e aí é que serve para operações grandes, é genoma por clonagem. A ferramenta, ela é matemática. Então, ela tem aqui uma validação científica que, dependendo do número de pessoas que você tem sentado numa cadeira, você consegue fazer o teste nos seus funcionários.

Isso vai te dar, e aí com essa informação, a gente tem quem melhor performa e quem baixa performance, trazendo para você o seu algoritmo próximo, próprio. Então, a gente clona esses candidatos. Aqui, eu não sei se tem alguém do Starbucks aqui, que faz equipamento de seleção na Zamp? Não? A Zamp é a nossa cliente no Brasil e na América Latina também.

Eles foram o primeiro cliente no Chile que fizeram isso. Todo candidato, a partir desse mês, que for se inscrever numa vaga de barista no Starbucks, vai receber esse processo seletivo. Porque a Starbucks sabe exatamente quais são os comportamentos e o formato de se comportar que ela espera de um barista.

Ela fez esses testes com as pessoas de referência, trouxe o indicador do seu genoma e, através desse genoma, ela vai contratar pessoas com esse mesmo comportamento. Eu não estou falando de capacidade, eu não estou falando apenas de fit cultural. Estou falando do comportamento para vaga.

Quem aqui já foi no Starbucks? Levanta a mão, por favor. Eu não conseguiria ser um barista do Starbucks, porque eles atendem, fazem o café, chamam, limpam, arrumam, fazem tudo ao mesmo tempo. Isso é tudo que a ferramenta precisa saber.

Isso é importante? Pensamento sistêmico, atuar sob pressão, ter tempo para fazer tarefas é importante para sua vaga? Sim. Nós temos um jogo que consegue medir isso e saber se aquela pessoa, no momento em que ela sentar naquela cadeira ou fazer aquela tarefa, ela vai ter naturalidade para fazer isso ao longo prazo. E esse é o objetivo do genoma para o clonagem, quando a gente entende cada demanda para cada cliente.

Um barista no Starbucks não é a mesma coisa que um barista numa cafeteria premium, por exemplo. Que não, ele só vai lá e faz o café, ele também não atende. Então, são coisas que o clonagem permite para que grandes operações consigam replicar padrões de sucesso para que a contratação tenha uma redução muito grande dos seus erros.

E aqui eu vou acelerar porque temos os genomas experts. O genoma expert é quando a empresa não precisa desse volume de dados, ela sabe exatamente o que ela precisa de um comportamento de um candidato e com isso ela tem a lista de jogos que pode te entregar esse dado. E por último, por nível horário.

Então, hoje também, você tendo uma vaga de liderança de alta, baixa liderança ou operacional, você pode usar um genoma que vai focar nas quais as qualidades ou competências que aquele candidato tem. Então, nenhuma dimensão isolada explica desempenho. São vários dados que podem chegar nesse dado para nós. E isso nós combinamos não só com as avaliações interativas, que são jogos. Nós temos mais de 90 testes técnicos. Então, o mais famoso é o DISC.

Tem dentro da plataforma, tem teste de Excel, teste de Salesforce, teste de tudo que você pode imaginar de questão técnica. Aí esse sim, mais tradicional, através de print, testes e arquivos. E são mais de 70 genomas por cargo.

Então, são diferentes avaliações para mensurar diferentes dimensões do potencial profissional. E o nosso objetivo, ele passa não só por entregar isso para as empresas, mas para tirar esse viés de mais experiência que o mercado, de forma geral, entrega para os nossos candidatos. Então, aqui como uma plataforma de ATS, eu sei que quanto mais eu crio captação de dados para

entregar para os recrutadores, eu sei que eu estou criando uma fricção com esses candidatos.

Então, para os candidatos, o objetivo é uma experiência de avaliação fluida, interativa e mobile first. Como eu falei ali atrás, eu não posso fazer uma ferramenta como essa e pedir para o cara abrir um notebook e responder. Ele precisa fazer isso a partir do celular dele.

Avaliação mais estruturada, objetiva e com redução de viés subjetivos. Então, entregar cada vez mais uma competição sadia e real para todos os candidatos, não importando de qual base ele parte, faixa etária, cor, situação macroeconômica. E um processo mais transparente com feedback ao final de todas as avaliações.

Então, eu retorno, todo candidato que faz parte de um processo seletivo Genoma, recebe um relatório estruturado da sua resposta, não vinculando a vaga, porque cada vaga vai ter uma necessidade diferente. E para os recrutadores, a decisão baseada em dados e evidências, que é o que eu pautei todo o nosso conteúdo. A contratação com maior potencial, desempenho e aderência ao cargo, processos mais eficientes, escaláveis e estruturados, e fortalecimento da marca empregadora por meio de uma experiência de seleção moderna e transparente. Esse último ponto muda muito o formato no qual você consegue contratar pessoas, aquela pessoa que se inscreve uma vez na sua vaga e continua, ou se candidatando ou fazendo parte do seu processo seletivo, porque o processo seletivo foi saudável para ela. E aí, por último, nesse ambiente de Copa, quero passar para vocês aqui o nosso vídeo de atualização da ferramenta. Mas resolvo com ciência e verdade.

Imagina ter um aluno da Copa só com dificuldades especiais, aquelas que mais brilham. O fã da pele genuína mapeia características dos talentos que mais perforam na sua equipe e replica para as suas próximas contratações. Da seleção do talento real à dedução do produto, não dá para mudar de modo isto e do outro.

Os corosópolos sempre foram campeões em EH. O fã da pele genuína Gente, apareceu as figurinhas, já me deu gatilho. Se alguém tiver depois figurinha para trocar, a gente troca.

Mentira que eu não trouxe, que é um evento mais profissional, mas deixei em casa. Mas, saindo um pouco desse ponto, um tema que a gente encontrou muito no mercado brasileiro, porque, vindo da Red Arbor, a gente trabalha em toda a América Latina, e essa ferramenta, primeiro, foi lançada no Chile. Na verdade, ela é uma startup que nós compramos há uns dois anos, embarcamos a nossa ferramenta.

Então, no Chile, essa ferramenta foi muito provada. Os primeiros clientes e parceiros próximos que a gente conversava sobre isso, eles falavam, Thomas, o candidato não vai fazer o teste. Eu vou dificultar o meu processo seletivo.

Eu vou colocar esse jogo, o cara não vai entender, o meu candidato não tem um celular com um sistema operacional para conseguir entrar, vai travar, não vai ser uma experiência legal. Ou eu não vou ter candidatos finalista dentro do nosso processo seletivo. E agora, meses à frente, a gente fica feliz com os parceiros que toparam ir para esse desafio e encontramos aqui quais são os ganhos proporcionados com isso.

Então, as empresas que utilizaram essa ferramenta até o momento tiveram 50% de otimização no tempo da contratação, porque algumas etapas foram reduzidas, porque o dado principal já vinha através desses jogos. Quatro vezes mais eficiência aos recrutadores e 92% da satisfação dos candidatos. A ferramenta vem com o NPS embarcado para que o candidato dê feedback em tempo real. Então, é uma ferramenta acessível para que esse candidato faça o processo seletivo e chegue até o final da vaga. E quem faz isso tem 92% de satisfação. E, normalmente, tem uns que eles pedem para jogar de novo, porque depois que a pessoa faz o jogo, o jogo não fica mais disponível, como toda a parametrização, a gente guarda o resultado por seis meses.

Normalmente, eles querem ficar jogando. Isso é uma outra coisa que talvez a gente vai pensar em como fazer se a pessoa poder, depois que ela responder, ter acesso a brincar só. Mas, hoje em dia, a principal reclamação é essa, que eles não podem jogar mais vezes.

Então, aqui é menos decisões subjetivas, mais aderência ao cargo e precisão na contratação. Essas são algumas das empresas que, não só no Brasil, mas em toda a América Latina, utilizam já o PandaPay Genome para contratar. Então, aqui tem empresas que já usam no Chile e estão trazendo para cá, empresas que já usam aqui.

E aí, também, caso vocês queiram conhecer a funda, a gente pode colocar em contato dentro dessas empresas. E queria agradecer muito o tempo de vocês e também pedir para vocês nos acompanharem em todas as nossas redes sociais. PandaPay Brasil no Instagram, no LinkedIn PandaPay Brasil e no TikTok também, o nosso novo canal, que, inclusive, é uma novidade da nossa plataforma. Olhando a tendência do mercado hoje, quem usa o PandaPay consegue mandar as vagas para o TikTok, já com o link para a candidatura. Isso ajuda muito para contratar a geração Z, que, muitas vezes, é lá onde eles estão. E, obviamente, caso queiram conhecer um pouco, tem um QR Code aqui, que vocês entrando aí podem solicitar uma demo e conhecer a ferramenta na prática.

Tenho alguns minutinhos ainda, não sei se tem espaço para perguntas ou dúvidas para tirar, mas abro para vocês, caso tenham dúvidas. Alguém com joinha? Olá, boa tarde a todos. Uma satisfação estar aqui.

Estamos vindo de Petrolina, Pernambuco, estamos bem longe. Se tiver pernambucanos aqui, muito boa tarde a todos também. Seu nome, que eu esqueci, me perdoe.

É Thomas. Thomas, joinha. Thomas, primeiro quero agradecer pela sua palestra. Para mim foi muito esclarecedora, porque desde ontem que vemos aqui problemas que sabemos que já enfrentamos como recrutadores. Tenho uma empresa de recrutamento e seleção e gestão de pessoas e cultura lá na minha cidade. E tudo o que vemos ouvindo de ontem para cá com certeza fez muito sentido para todos.

Parabéns ao evento. Foi bem detalhista, bem enriquecedor. Mas eu estava querendo soluções.

Eu estou até um pouco ofegante, porque eu estava querendo realmente uma palestra que me trouxesse soluções. As estatísticas a gente já sabe, os dados a gente já sabe, a gente aprendeu bem para conseguir influenciar até o nosso cliente a ser um pouco mais flexível, a olhar mais para isso, olhar mais para aquilo. É verídico.

Realmente tudo que veio para cá faz muito sentido. Mas eu queria soluções. E aí quero te agradecer, porque você trouxe aí várias soluções de como eu poderia aplicar no meu negócio.

E aí eu vi que vocês atuam para o candidato e atuam para os recrutadores. Dentro do meu panorama de recrutadora, eu gostaria de você falar só um pouco mais de quais esferas vocês trabalham, tanto nessas gamificações, se existe uma gamificação bem voltada à cultura organizacional. Eu vi que tem um descritivo de cargo.

Se a gente coloca esse descritivo de cargo, queria só que você deixasse um pouco mais processual a forma como vocês já atuam. Eu entendi de uma forma holística, como vocês fazem, mas eu quero, eu estou com uma cliente aqui, gente, que eu trouxe. Carol, levante a mão, por favor.

Dá um joinha. Dá um joinha. Carol tem uma empresa de baterias automotivas que é líder lá na minha região.

Eu tenho o prazer de tê-la como cliente há quase três anos, sem encerrar contrato, é um sucesso. E faço o recrutamento e também a consultoria de cultura para ela. E aí, a sua resposta, ela não vai atrair só a mim como cliente na parte de recrutamento, mas vai fazer ela ter mais segurança se essa plataforma serve para ela, porque cada negócio tem a sua cultura, a sua personalização, o seu descritivo de cargo.

O modelo de gestão de Carol, no ramo de baterias, pode ser diferente do modelo de gestão de João. Então, ela precisa saber se ela consegue inserir os dados de descritivo da empresa dela, de cultura. Então, eu quero ajudar a minha cliente, me ajudar e poder ajudar todo mundo aqui.

Muito obrigada. É uma super oportunidade de me ajudar também a falar sobre o nosso produto. Muito obrigado.

Gente, eu vou tirar, eu não sei se quem queria já escaneou o QR Code, mas eu vou voltar bastante aqui enquanto eu respondo. Eu esqueci seu nome, desculpa. Rafaela, obrigado pela pergunta, Rafaela.

Aqui é importante que quando a gente fala de uma solução como o PandaPé Genoma, ela já é a maturidade de uma ferramenta e de uma empresa que entendeu algumas dores mapeando todos esses dados que o mercado nos traz como os desafios. Mas por trás de todo esse caminho, nós temos uma ferramenta inicial que se chama o PandaPé, que é o nosso OTS, nosso software de recrutamento e seleção, que atende todos os tipos de clientes, inclusive consultoria GRH, então precisa trabalhar com múltiplos processos seletivos, como empresa de pequeno, médio ou grande porte. Então quando a gente olha para o olhar processual, a nossa ferramenta PandaPé, ela começa desde um controle de acessos, mas principalmente de requisições de vaga.

Então aqui é uma ferramenta onde você tem toda a sua empresa podendo abrir requisições e também seus clientes. Então a gente tem uma ferramenta chamada da PandaPé Prime, que você cadastra seus clientes, esses clientes lá conseguem abrir vaga diretamente para você, caso você queira ir colocando qual é o descritivo de cargo, quais são as suas necessidades, e internamente também. Então eu tenho um cliente interno, eu sou responsável pelo recrutamento e seleção e a vaga vem lá da área financeira.

Dentro dessa requisição, ela traz isso para cá. Dentro do PandaPé, temos várias ferramentas de IA, entre elas a descrição de cargo. Você pode subir uma descrição e a gente está conectado ao chat IPT e a ferramenta fala, isso aqui está aderente ou eu faria essa atualização.

Então para processos que você ainda não tem todos os seus cargos e salários e descrições de cargos definidas, essa nossa parte da IA, ela é muito forte. E aí você traz um ponto importante, que Petrolina é um polo econômico da região, mas com certeza vocês têm dificuldade para contratar, seja em Petrolina ou em

volta. Aqui eu tenho a pretensão em trazer que o PandaPé é o único site conectado com os dois maiores job sites no Brasil, então é o único ATS.

Quando você contrata, você já começa com uma base de 60 milhões de candidatos e lá tem o filtro de região, então isso ajuda bastante para a contratação em todo o Brasil. Mas a gente saiu dessa dependência do nosso banco de dados e começou a atacar em outras formas. Então hoje, você estando em Petrolina ou no Rio Grande do Sul, você pode publicar sua vaga direto em redes sociais, como o TikTok.

Você está pegando pessoas da sua região ou de uma geração específica para a contratação. Mas o principal, que é um lugar onde a gente não poderia não estar, e desde o ano passado, nós temos a ferramenta Fecha Apply, que está ali no meio, que é você ter todas as suas vagas num link de WhatsApp. O candidato, ele começa a conversa por WhatsApp e termina a candidatura dele no WhatsApp.

Ele não necessita entrar num site, num formulário e botar os dados dele. Ele fala com o WhatsApp, que pode ser generalista ou da sua empresa e lá vai ser perguntado o nome, experiência, pretensão salarial, qualquer dado que é obrigatório para uma vaga de vocês e atrai o candidato para isso. Então aqui, fazendo esse wrap, de como você chega no processo seletivo e recebe currículos, aí a gente vai para as partes mais básicas e críticas, que é a parte de gestão dos talentos.

Então Smart Recruit é uma automatização. Você tem a automatização para dar feedback para o candidato, para mover ele de etapa, para aplicar um teste, para corrigir o teste, para mandar um genoma. Tudo isso conectado numa plataforma que te sugere formatos de contato, inclusive e-mail, SMS e WhatsApp.

Indo para as partes mais específicas, que é você medir qual é o impacto da sua marca empregadora dentro desses processos seletivos. Qual feedback o candidato dá para a sua marca dentro do processo seletivo, o que faz com que, em alguns casos, você tenha sempre um candidato fiel que vai continuar se inscrevendo dentro da sua vaga. E o mais importante é que a gente tem, na fase final, o cenário completo.

Então o candidato tem uma parte de admissão, o candidato-empresa, que você faz a admissão dentro do colaborador da nossa ferramenta, com imagem de

dados, confirmação de CPF e assim por diante. E, por último, é uma ferramenta não só com muita tecnologia, mas também integrada. Então toda ferramenta é uma API aberta.

E aí vocês podem estar pensando, poxa, mas aí eu precisaria que isso conectasse com minha outra ferramenta de admissão, eu tenho um RP que abre a requisição. A nossa ferramenta com API aberta tem integração com as principais plataformas e RPs do Brasil, fazendo com que você consiga receber de uma plataforma, mandar candidato para outra, ter o admitido dentro do pandapé e cair já dentro da sua folha. Então, de forma geral, dentro do meu tempo aqui, muito obrigado pela sua pergunta, Rafael.

É isso, não sei se eu consegui responder direitinho, mas é isso. É isso, gente. Obrigado.