

# R&S summit

## TRANSCRIÇÃO

### Principais tendências de tecnologia que devem afetar o R&S

Alô, sou o Head do Laboratório de Inovações da The Foursales Company. Mais à frente, vou me apresentar um pouco. E vamos lá, fechar esse dia com chave de ouro, com um tema que imagino que não deva estar nem na cabeça de vocês, AI, AI, esse tipo de coisa que desperta curiosidade de todo mundo.

Então, a ideia aqui é falar sobre as principais tendências que devem afetar como que a gente recruta e como que a gente seleciona no dia-a-dia. Então, a gente percebe que a AI, ela deixou de ser exatamente uma promessa e já virou realidade para a gente. Então, vou falar um pouco de futuro, mas, principalmente, conectando com a nossa realidade por aqui.

Então, vou fazer até mesmo alguns links com palestras que já tiveram anteriormente. Então, antes de falar em relação ao futuro, vale a pena a gente dar uma olhada em relação ao passado, em relação às eras do recrutamento e seleção, que são bem importantes. Então, se vocês forem reparar, a gente teve, basicamente, quatro grandes eras do recrutamento e seleção.

Então, a primeira, que durou ali cerca de milênios, é aquele recrutamento e seleção no porta-a-porta. Então, era aquela pessoa que ia no comércio, na empresa, na indústria, e buscava a vaga. Então, se candidatava, e isso aconteceu, principalmente, na Revolução Industrial, porque o acesso de trabalho era físico, era local.

Então, a pessoa do campo ia para a cidade, a pessoa da cidade, às vezes, também migrava para o campo, buscando novas oportunidades. Isso mudou, principalmente, ali, em meados do século XX, principalmente, em 1900, falando, principalmente, do final da década de 60, 70, com as fotocopiadoras, que a gente conhece muito como xerox. Então, eles organizaram, principalmente, a impressão, como o currículo era entregue, era disponibilizado para os RHs, para os recrutadores.

Isso mudou, principalmente, em relação à questão de como eram selecionados, como eram recrutados novas pessoas, novos cargos, novos talentos para as empresas. E, falando aqui em relação a essa era, ela tem até uma dualidade, você consegue vê-la de duas formas. Tanto em relação ao xerox, a impressão, essa entrega do currículo presencialmente, quanto também no advento da internet, em relação à questão do e-mail, porque ali a gente começou a ter disparos e disponibilizações dos e-mails, dos currículos, através dos e-mails.

Então, você também acelera o envio e a disponibilização de informações em relação ao processo seletivo. Então, essa era do CV, ela, principalmente, deu um impulso em como os recrutadores acessavam as informações dos candidatos. E isso mudou, principalmente, no advento também do LinkedIn.

Então, o LinkedIn surge ali em meados de 2000, 2005, mas ganha popularidade, principalmente, no final da primeira década do milênio. Então, em 2009, 2010, e ele organizou, principalmente, a forma como entrava-se em contato com os candidatos. Porque o LinkedIn, apesar de disponibilizar os currículos, nada mais é do que uma rede social em que os candidatos têm acesso e os recrutadores também têm acesso.

Então, junto com o LinkedIn, a gente também vê aqueles agregadores, aqueles bancos de talentos, que hoje a gente conhece ali, logas.com, Cato, InfoJobs, Panapé, etc. Então, o LinkedIn, junto com esses bancos, também melhoraram o acesso à informação e a forma como entrava-se em contato com os recrutadores. E, a partir do chat GPT, a gente vê uma nova era, que é a era da IA.

Então, não muda só como a gente encontra o talento, mas, principalmente, como a gente processa as informações, principalmente, como a agilidade em relação à tomada de decisões. Então, as primeiras eras, as mudanças, elas foram, principalmente, relacionadas à questão da informação. Então, você vê que foi ali da fila para o currículo, o trabalho ficou mais rápido, ficou ainda mais rápido em relação à questão do LinkedIn.

Só que a gente vê que a virada da IA é ainda mais, impulsiona ainda mais, porque, pela primeira vez, você vê que a gente não está falando de informação, a gente está falando de execução. Então, pela primeira vez, a execução sai das

mãos dos recrutadores e recrutadoras e vai ali para a mão da IA, para uma automação, para um agente. Então, muda a natureza do trabalho.

Então, não somente a velocidade, mas em relação à questão de quem executa, de fato, o trabalho. E o que a gente vai cobrir durante essa palestra são as principais tendências de como que a IA vai afetar a nossa forma, como a gente recruta, como a gente seleciona, e o nosso trabalho nos próximos anos. Então, falando um pouquinho de The Default Sales Company, um pequeno jabá aqui, muitos de vocês já conhecem, por serem nossos clientes.

Então, a gente tem três empresas no grupo e, agora, surgiu uma novidade, que eu vou falar um pouquinho no final, uma quarta empresa, e temos mais de 900 clientes atendidos em vários países, mais de 20 países, e mais de 10 anos de operação. E aqui, falando principalmente, que é um ponto bem interessante, quando ninguém falava de IA, lá no início de 2020, 2021, 2022, quando o Chart EPP ainda nem tinha sido lançado, o Sales Jobs já aplicava IA dentro da sua operação. Então, isso é muito importante, que o que a gente fala aqui, a gente está lidando realmente na prática.

E onde que isso é testado? Então, como Red Laboratórios, a gente tem um time dedicado a testar e implementar ferramentas de IA, implementar ferramentas de automação, e que funcionam dentro das nossas operações de recrutamento e seleção. Então, as recomendações que a gente está passando aqui para vocês, elas antes foram aplicadas no nosso Laboratório de Inovações. Elas foram aplicadas nas nossas operações em relação a Sales Jobs, 4Sales e Easy Hire. E falando um pouco de mim, conforme apresentei anteriormente, eu sou o Head desse Laboratório, então, estou vivendo ali no dia a tecnologia, a inovação e a busca contínua de IAs e novas ferramentas de mercado. E, além do mais, vale salientar que eu também tive a trajetória de recrutamento e seleção. Então, o que eu estou falando para vocês e o que eu sei que vocês sentem na prática, eu também passei no passado.

E isso é bem importante. E o que a gente vai falar aqui, igual falei anteriormente, é a leitura de blog. Então, a gente testa e implementa na prática, todos os dias, o

que a gente está falando, em relação às tendências, em relação à forma como a gente implementa e pratica isso todos os dias.

E falando em relação à principal forma, à lógica que a gente organiza, as tendências aqui de recrutamento e seleção. Então, no início desse ano, não sei se alguns de vocês viram, a Sequoia Capital, que é um fundo de investimentos bilionário dos Estados Unidos, que inclusive investiu na Apple no início da década de 70, 80, lançou um paper, um artigo, falando sobre as diferenças de um copiloto e um autopiloto e um trabalho de inteligência versus um trabalho de julgamento. E o que a gente vê na prática é que o recrutamento e seleção ele atua e mistura inteligência e julgamento no nosso dia a dia.

Então, se vocês forem reparar, dentro do dia a dia, a gente tem ali as partes que atuam com inteligência, regras, ainda mesmo que complexas, como em relação à questão de match de perfis, análise de currículos, criação de textos de divulgação, e a gente tem também a parte de julgamento, que aí é realmente aquela decisão de quem a gente vai contratar no final do dia. Então, em relação à questão fiticultural, match com a vaga, se a pessoa tem uma... como se diz? Um potencial de crescimento dentro da empresa. E isso, a IA, em relação à parte de inteligência, ela já cruzou essa barreira.

Então, você vê que as principais funções da IA, principalmente em relação, por exemplo, a geração de códigos, que é um trabalho puramente quase que lógico de inteligência, e principalmente análise de dados, currículos, a IA já está ultrapassando essa barreira. E, com isso, ela empurra a gente para a parte de julgamento. Então, é nessa linha que as tendências se organizam.

Na linha que a gente é empurrado para tendências e da parte de julgamento. Então, dessa forma, a gente delega principalmente tarefas voltadas à inteligência e assume tarefas principalmente voltadas à parte de julgamento. Então, falando da primeira tendência aqui, essa daqui talvez seja uma das mais polêmicas, que seria a questão das mudanças de cargos e organogramas.

Então, sim, a gente vai ver mudanças e a gente já está vendo essas mudanças. Então, a IA, ela reescreve as descrições de trabalhos, organogramas, principalmente em dois vieses. Parte de reduções.

Então, você acaba tendo cada vez menos posições, porque os times, eles ficam mais eficientes e, com isso, você tem, obviamente, cada vez mais layoffs. Então, isso, obviamente, é um ponto negativo, porém, você também tem uma realocação dessas pessoas. Então, novas funções surgem, novos times são criados, assim como a gente viu na revolução industrial.

Então, não é o apocalipse que a gente vê e que a gente repara dentro do dia a dia, porque essas pessoas, elas vão estar realocadas em outras funções, em outras tarefas dentro do dia a dia. E isso vocês já conseguem ver nas manchetes. Então, eu até me preocupei em pegar aqui manchetes de coisas recentes.

Então, na semana passada, a Uber demitiu 23% da equipe de RH e recrutamento. Eles alegaram que não foi para o IA. Mas a gente sabe, no fundo, que a IA tem um grande peso nessa decisão de demissões.

A meta, no final de maio, emitiu 8 mil pessoas para priorizar gastos com o IA, sendo que eles já haviam demitido, no final do ano, cerca de 5 mil pessoas também. Então, a gente vê que essa tendência, ela já está se tornando realidade, que a gente já vê grandes layoffs, que a gente já vê grandes realocações, que a gente vê grandes investimentos em tecnologia. Então, você vê que tem um, falando aqui um pouco em relação, por exemplo, à questão de recrutamento de tecnologia, de time de TI, por mais que tenha aquela neblina no ar, a IA vai substituir os programadores, e muitas das vezes a gente vê os times de TI sendo até mesmo, como se diz, engordados, porque querem avançar cada vez mais em relação à questão de tecnologia, e não querem ficar para trás na corrida da IA.

E, com isso, a gente vê uma segunda tendência, que são os surgimentos de microferramentas. Então, a gente vê uma enxurrada de microferramentas sendo lançadas no mercado. Então, não somente aquelas ferramentas do nosso lado, como recrutador, como recrutadora, mas também do lado de quem se candidata.

Então, como o Rodrigo comentou ali, a gente já vê vários momentos, candidatos e aplicações em massa. Então, aquele candidato que se aplica em 20, 50 vagas, e não se lembra de nenhuma delas. E, do nosso lado, a gente vê microferramentas.

Transcrição de vídeos, montar roteiros de entrevista, parte de resumos, análise de perfis, análise de dados. Então, várias dessas ferramentas, elas já existem dentro do nosso dia a dia. E algumas delas aqui já estão ali, em relação aos dois lados da moeda.

Então, a gente já vê ali planejamentos e definições de vaga, estratégias de vaga, triagem e análise de currículos. E, do lado do candidato, o que parecia uma realidade muito distante de candidaturas automáticas, já não é tão distante assim. Então, você já vê ferramentas dessas, que a pessoa consegue se candidatar em dezenas, até mesmo centenas de vagas.

E também de currículos. Antes, a questão de currículo, que era um pouco inacessível, que eu vou comentar em uma tendência futura, as pessoas conseguem ter acesso a essas microferramentas também. Principalmente, esses dois tópicos, eles empurram a gente para a terceira tendência, que é uma guerra das IAs.

Então, como as ferramentas não são só nossas, a gente vê que quem se candidata também tem acesso a essas IAs. E, na prática, o que a gente vê? A guerra da IA de quem se candidata para a IA de quem se... de quem recruta. Então, de um lado, a gente vê respostas, testes, que se aplicam sozinhas ali, e, do outro, a gente vê IAs que filtram e avaliam em escala.

Então, a gente vê essa guerra já iniciando dentro do nosso dia a dia. A gente teve a dianteira em relação a isso, em relação a essas ferramentas, só que a gente vê que também do lado de quem recruta, de quem se candidata, também está tendo acesso a essas ferramentas. E essa guerra, ela é muito importante, e vocês vão ver que várias das outras tendências também são impactadas diretamente por essa daqui, que é a guerra das IAs.

Então, o principal efeito, e diria que o primeiro efeito da guerra das IAs, é a tendência número 4, a explosão de aplicações por vaga. Isso aqui vocês já devem ter visto ali na prática e em alguma das palestras. Então, na última palestra, a gente já viu que, principalmente em programas de trainee, a gente já tem um alto número de aplicantes.

Em vagas de multinacionais, vagas home office, vagas remoto, a gente já tem um número de aplicações acima da média. Então, você já vê robôs se candidatando, e tem muito ruído, e com isso, principalmente em um curto prazo, a gente vê uma elevação do julgamento humano, porque a gente não está acostumado ainda a lidar com esse volume muito alto, essa explosão de aplicações de vagas. Então, acaba que, principalmente essa primeira tendência aqui, essa quarta tendência, desculpa, ela pega a gente mais em cheio, porque ela, querendo ou não, é uma tendência de transição de um mercado que a gente via antes para um mercado novo, que também disponibiliza IAS dentro do dia a dia das pessoas. Uma próxima tendência que eu comentei anteriormente, é a queda do currículo. Então, a queda do currículo, ela é um ponto muito importante, que também impacta as outras formas como a gente recruta. Porque anteriormente, para você ter um currículo de primeira linha, você precisava contratar uma pessoa, contratar um consultor, você tinha que pagar, tirar do seu bolso, para ter um currículo de primeira linha.

Hoje, não. Hoje, você joga dentro de uma IA, e ela consegue te cuspir num prompt, exatamente do jeito que você quer formatado, o PDF totalmente bonito. O que isso acarreta? Que a confiabilidade dos currículos cai drasticamente. Então, de um lado, ele vai se aplicar para uma vaga de analista de RH, ele vai montar um currículo para aquela vaga. Ele vai montar a mesma pessoa para uma vaga de analista de recrutamento, ele vai montar um outro currículo. Antes, a gente não tinha isso, era um currículo, geralmente, para todas as vagas. Agora, não. Agora, a gente vê currículos específicos e detalhados para cada uma daquelas vagas. Isso aumenta muito a nossa dificuldade pela queda da principal informação que a gente tinha do candidato, que era o currículo. E a gente precisa cruzar grande parte dessas informações para descobrir o melhor match do candidato com a vaga. E, falando da tendência número 6, que é uma experiência de alto nível. Eu gostei muito da palestra da Paula, porque ela falou exatamente sobre isso, principalmente ali nas gerações mais jovens. A experiência de alto nível vai ser uma tendência muito, muito importante daqui para frente. Por quê? Com um volume muito alto de candidatos, o que a gente tende a ter nas vagas? Um volume muito alto de detratores das nossas empresas, dos nossos softwares, das nossas ferramentas. E a experiência de quem se candidata acaba sendo muito chave aqui para a gente.

Então, a experiência de quem se candidata tende a levar a gente para outros patamares. Então, isso é muito importante, porque o engajamento cai a cada etapa do processo. E o processo longo, ele acaba perdendo muita gente.

Então, quem oferece a melhor jornada, oferece a melhor experiência, acaba saindo na frente. E aqui a gente tem diversos aspectos. Imagino que semanalmente, vocês veem aí notícias, posts no LinkedIn, criticando ferramenta X sobre processo tal, criticando empresa tal em relação ao determinado processo. Por quê? Foram experiências quadradas para o lado do candidato. E a gente tem do outro lado também, que eu tenho certeza que muitos de vocês já passaram por isso, já dar um feedback negativo para um candidato que não foi aprovado na vaga e ter recebido uma experiência super positiva dele. Por quê? Porque você conduziu o processo de forma humanizada, porque você conduziu aquilo de uma forma personalizada para o candidato.

Então, quem oferece a melhor jornada, no final das contas, fica com o melhor talento. Porque, por mais que aquele candidato não tenha sido aprovado naquele momento, ele pode te oferecer uma indicação, pode te fechar uma vaga futura sua. Por quê? Porque ele lembra de você de uma forma positiva, ele lembra de você em relação a uma forma muito boa para os próximos processos.

E se nas tendências anteriores, eu falei principalmente em relação ao candidato, aqui o jogo já começa a virar e a gente fala do lado do recrutador. Então, a gente tem um automapeamento e, talvez, essa tendência quebra em duas, não somente com mais qualidade, mas também em maior volume. Então, aquela primeira etapa do nosso processo, que ela tende a ser, às vezes, até mesmo um pouco desgastante, leva tempo de encontrar novas perfis, que é o hunting, a gente começa a ter um avanço muito grande em automações nessa etapa de mapeamento.

Então, você consegue encontrar vários perfis, você consegue encontrar perfis mais qualificados. E a lógica, ele tende a ser mais de uma, como no passado, que era uma metralhadora, que você tinha que mapear 200 perfis para fechar a vaga com dois ou três, aqui você já mira quase como numa sniper, que você entrega os 20 perfis com as maiores chances de fechar, com uma qualidade muito grande. Então, o automapeamento dá um gás para a gente, além, principalmente, de reduzir tempo do nosso processo.

Então, em relação a isso, antes, uma etapa que consumia dois, três dias, até mesmo uma semana do processo, às vezes, em uma tarde, você consegue finalizar ela. Por quê? Porque você tem automações, agentes especializados, que atuam com um processo muito grande, com maior qualidade, e já entregam candidatos que têm maiores chances de fechar. E isso, justamente, com a nossa oitava tendência, que é um match mais previsível.

Então, lembram quando eu falei em relação à questão do currículo do candidato, que tende a ter uma confiabilidade pior, que ele tende a dificultar um pouco mais o processo? É verdade, isso acontece, de fato. Porém, se a gente for ver, assim como o match objetivo fica mais difícil, porque aí há inflow CV, então você tem ali o candidato que se candidata e floreia o currículo dele, mentindo, ganhando muitas qualificações adicionais na vaga, ao mesmo tempo, o ganho principal está no match, principalmente, cruzado, que seria um match mais subjetivo. Então, a gente tem, obviamente, aquele match cultural das empresas.

Então, por exemplo, a empresa sabe se ela quer um candidato mais agressivo, menos agressivo, mais analítico, menos analítico, mais passivo, menos passivo. Tem vários desses matches subjetivos que a gente consegue ter um ganho muito forte em relação a isso, porque a gente cruza informações de triagens, entrevistas, em relação à questão de currículos de múltiplas vagas. Então, aquele currículo que o cara se candidatou, você cruza ele com o LinkedIn e vê várias divergências.

Ali, você já tem vários tópicos para serem conversados em uma entrevista, para serem conversados no bate-papo, em uma triagem. Então, o match, ao mesmo tempo que ele fica também um pouco mais difícil, ele gera uma previsibilidade muito maior. Ele gera, ali, uma possibilidade que junto com o hunting automatizado, com esse processo de automapeamento, que te joga lá na frente da vaga, que te deixa mais, que te deixa mais perto de fechar a vaga com aquele talento.

E aqui, falando da penúltima tendência, aqui, no caso, até uma certa polêmica, que são softwares genéricos viram commodity. Então, principalmente quando a gente fala em relação a softwares ali, principalmente no surgimento do LinkedIn, a gente sabe que surgiram vários softwares que surfaram ali no Oceano Azul. Por

quê? Porque não tinham concorrentes, porque não tinham outras softwares para concorrer em relação a isso, em relação a questão de oferecer uma boa experiência.

Então, você via muitos daqueles softwares que tinham aquela cara de Windows 98, Windows 2000, com aquela experiência péssima, com péssima usabilidade, péssimo design. Principalmente porque você tinha que engolir eles, de fato, porque não tinham outras alternativas. Conforme o tempo vai avançando, as equipes de TI vão ficando mais efetivas e vão gerando código melhor, vai tendo um conhecimento mais distribuído no mercado.

E agora, principalmente com o impulso da IA, tende a surgir muito mais softwares. Então, o Oceano, que antes era azul, o Oceano se torna vermelho, porque surgem cada vez mais aqueles softwares que são genéricos, eles lembram um trelo só de arrastar colunas de cards, campanas, etc. Então, o valor aqui migra principalmente para o que está em volta do software, para o que está ali em relação à questão integrações de IA, em relação à questão de boas usabilidades, que conhecem bem o seu processo, no final das contas.

Então, software genérico vira commodity, mas aquele software que é mais especialista, que tem um nível de qualidade maior, não. E, com isso, a gente chega na principal tendência aqui, na tendência de número 10, que muitos de vocês perguntam, em relação à produtividade. Então, obviamente, com o IA, a gente tem um nível de produtividade muito maior.

Então, esse estudo aqui, ele é um estudo da Boston Consulting Group, a BCG, que é uma das principais consultorias do mundo, que ele mostra algumas estatísticas relacionadas a ganhos de produtividade. Então, a gente vê que, com o IA, as pessoas ficam 12% mais produtivas em relação à conclusão de tarefas. A gente vê um 25% em relação à execução.

Ou seja, ela entrega mais e mais rápido. É um ganho duplo de produtividade. Só que isso fica na cabeça.

Ah, mas está entregando mais, é mais rápido, numa qualidade menor. Muito pelo contrário. A gente vê um ganho ainda maior relacionado à questão de qualidade.

Então, a gente tem um ganho de 40% na qualidade da entrega das tarefas. Então, vê que é um grande tripé. Você está ganhando agilidade, maior número de tarefas, e numa qualidade muito grande.

A gente tem um impulsionamento muito grande. E esse estudo aqui, é um estudo do ano passado. Hoje, se a gente for ver, com o avanço dos modelos, com o avanço das IAs, a gente tem um ganho ainda maior, que eu vou falar mais pra frente.

E com isso, a gente ganha cada vez mais produtividade, até virar o que a gente chama de REER. Então, lá do Vale do Silício, a gente tem um novo termo, que são os RICs, que são os High Individual Contributors, que são aquelas pessoas que conseguem assumir tarefas de um time inteiro. Então, elas conseguem assumir tarefas de duas, três pessoas.

E no recrutamento, a gente logo, logo vai ver essa tendência, virando Hyper Individual Recruiters. Então, são aqueles recrutadores que antes executavam 10 vagas por mês, vão passar a executar 20, 30, sem perder a qualidade, e sem diminuir o nível de experiência com o candidato. Então, você vai ter um nível de entrega maior, sobrando mais tempo pra cuidar daquilo que realmente importa, que é a experiência com o candidato, que é a experiência na jornada do talento até a vaga.

Então, a produtividade, ela vai trilhando quase que com uma escada. Dois anos atrás, hoje, e o projetado. E com isso, tudo segue, todas as tendências, elas seguem até essa última, que é a tendência da produtividade elevada.

Então, falando de um pequeno resumo, eu já comentei, todas as tendências, elas, querendo ou não, acabam que engavetam aqui em relação à décima da produtividade. E, obviamente, a produtividade, no final das contas, ela não é um salto, ela acaba sendo uma escada pra gente. Então, se a gente achava que a gente já tinha que dar um salto muito grande de uma adoção de ar que a gente não adota hoje em dia pra praticamente assumir toda a automação do processo, a gente tá equivocado, porque isso, querendo ou não, é um processo, é um avanço. Então, as dez tendências, conforme eu falei anteriormente, elas apontam pro mesmo lugar, que é o here. Então, a transformação ocorre nesse degrau entre

produtividade, automação e autopiloto. Isso aqui é bem importante, pra gente não virar aquela pessoa que fica pessimista em relação a here.

Não é a ideia que eu quero passar aqui. Eu quero passar aqui a ideia otimista do nosso processo de que se a gente tomar a produtividade, o protagonismo da solução, a gente consegue avanços muito rápido e correr, principalmente, na frente dessas tendências. Então, falando aqui em relação ao primeiro degrau dessa escada.

Seria o degrau da produtividade. Então, até mesmo fazendo uma pergunta básica aqui. Quantos de vocês já utilizam o IA no dia a dia pra tarefas simples, repetitivas? Levantem a mão.

Bacana. Bastante gente com mão levantada. Então, esse é um ponto muito positivo.

E essa, querendo ou não, é a realidade aqui pra gente, porque a IA, ela já assume muitas tarefas anteriormente consideradas repetitivas. Então, escrita de e-mails, follow-ups, descrição das vagas, resumos. Então, o ganho tende a ser imediato aqui pra gente.

E a adoção é fácil, porque é aquela tarefa que a gente já, às vezes, delegava pra um estagiário, já fazia, às vezes, um pouco mais rápido, já tinha um template, já tinha algo que a gente copiava e colava. Agora, a gente tende a gerar, talvez, coisas até um pouco mais personalizadas. Feedbacks, que antes eram copia e cola, você consegue gerar personalizado ali, de acordo com a jornada do candidato.

Então, o degrau da produtividade, ele está fácil de ser percorrido. Porque, se você ainda não está nele, você precisa correr. Porque ele é o primeiro degrau.

Ele está fácil. Com a adoção de uma ferramenta, com a adoção de uma ferramenta, você consegue ter ganhos de produtividade assim. Então, a gente tem Chat APT, Gemini, Notebook LM, Perplexity e a Cloud, que, recentemente, ontem, lançou o modelo mais poderoso visto pela humanidade, que foi o Fable 5. Então, ele já consegue entregar grandes níveis de produtividade e tarefas dentro do nosso dia a dia.

Então, obviamente, que a gente tem outras ferramentas aqui relacionadas à questão de produtividade, que geram apresentações, imagens, vídeos que nos dão suporte dentro do nosso dia a dia. E aí, a gente chega no degrau número 2, que são as automações de processos. E esse é um ponto muito importante que, em várias palestras, surgiram alguns pontos relacionados a isso.

Então, você tem, assim, putz, a IA gerou aquele texto, que é aquele texto que claramente é uma IA, que está escrevendo aquilo. Então, putz, é uma coisa de baixa qualidade, uma qualidade ruim. Claro, porque você delegou totalmente para a IA.

Então, você tem aqui um estudo também da Stanford, nesse caso, o estudo mais recente, do início do ano, que a balança ideal é você delegar 80% para a IA e você supervisionar 20%. Por quê? Obviamente, se você delega menos, você ganha menos produtividade. E se você delega muito, então, você delega 100% para a IA e não supervisiona, você também tem perda de produtividade, porque você não supervisiona e tem que acabar corrigindo as cagadas ali que ela faz no meio do caminho.

Então, quando você tem esse nível de balança aqui 80-20, você tem ganho de 71% de produtividade. Ou seja, você está entregando quase que o dobro que você executa dentro do seu dia-a-dia. E, obviamente, que a automação vem com uma série de pontos.

Então, você tem ali agentes, automações que executam processos inteiros, time de agentes. Então, você tem ali matches, triagens, roteiros, cases personalizados, entrevistas, porque você consegue delegar isso para a IA. Mas, ah, Lucas, eu não tenho conhecimento técnico para isso, eu tenho pouco conhecimento com a parte de tecnologia.

Isso é uma coisa que vai muito da gente ter essa proatividade e conversar com a própria IA. Então, você, ah, eu tenho processo X e quero automatizar. Como você pode me ajudar com isso? E você vai executando esse passo-a-passo ali em relação a ela.

Então, você vai ganhando essa produtividade, vai conhecendo novas ferramentas, vai avançando no seu nível, porque você está se tornando mais proativo e assumindo o protagonismo dos seus processos. Então, coisas que às vezes pareciam um pouco mais distantes em relação à questão de automação, você consegue melhorar e ter um ganho muito melhor relacionado a isso. E com isso, você chega até o degrau número 3, que seria o autopiloto.

O que seria o autopiloto? A automação total da vaga. Então, o processo inteiro, quem recruta são times de agentes. Então, você tem um agente que executa o hunting, um agente que tria, um agente que faz entrevistas, e o recrutador, qual que é o papel dele do dia-a-dia? Atuar como gestor estratégico daquelas vagas. Então, você tem mais supervisão, mais julgamento ao longo do caminho. Então, não é que você vai delegar tudo para IA, você vai assumir aquela etapa do processo, que é a etapa mais importante, contato com o candidato, feedbacks, entrevistas com potenciais candidatos, e aí você vê realmente um rear na prática, que é o hyper individual recruiter, porque ele está orquestrando times de agentes. Então, se a gente fosse pensar no organograma, a gente teria algo parecido com isso aqui, um recrutador que tem uma vaga X, Y, Z, e aí você tem times de agentes que atuam naquelas vagas.

Então, a vaga 1, você tem o agente 1, o agente 2, o agente 3, o agente 4, os mesmos agentes na vaga 2, e você consegue avançar, e consegue ter ganhos de produtividade melhores. Então, aqui, principalmente, você consegue avançar muito naqueles processos, porque o objetivo final nosso não é enfeitar o processo com tecnologia, enfeitar o processo com a automação. No final das contas, a gente quer o mesmo que a gente queria há 100 anos atrás, preencher a nossa posição com o melhor talento e com a melhor pessoa que fica na nossa empresa e tem um potencial muito grande de crescimento dentro dela.

O objetivo aqui, permanece o mesmo, você só está organizando a forma como você entrega e a forma como é executado o processo no final das contas. E, fazendo o link, inclusive, com as principais tendências e as eras, quem entendeu o LinkedIn lá atrás, e os softwares, virou recrutador moderno. Então, você melhorou o acesso às informações, você conseguiu ter mais poder de barganha em relação aos candidatos.

Então, você conseguiu selecionar melhor, recrutar melhor, encontrar os melhores perfis. Já agora, não. Agora, a IA está redefinida de novo e quem surfar essa onda, quem dominar isso, vai acabar valendo por 5. Então, a ideia é, se isso ainda não acontece no dia a dia, a pergunta não é se isso vai acontecer, é se você vai ser uma dessas pessoas e liderar essa nova era de IA.

E, aqui, só um breve aviso em relação a essa apresentação. Então, a ideia, de fato, aqui, é avançar ali dentro dos três degraus. Então, você está avançando no degrau de produtividade, avançando no degrau da automação de processos e avançando no autopiloto até se tornar uma pessoa que vai valer por 5 ali.

E, finalizando aqui, de fato, a nossa apresentação, pessoal, e dando um breve spoiler, que eu falei lá no meio do nosso processo, muitos de vocês, que são nossos clientes e desejam ter ali a inteligência dos processos de recrutamento e seleção da D4Sales Company, nos processos internos de recrutamento e seleção, daquelas vagas que vocês internalizam, e muitos de vocês também perguntam em relação à questão do nosso software, porque a gente tem um software muito proprietário hoje em dia, na qual a gente faz a entrega das vagas, mostra as estatísticas de vagas, e a gente está, agora, construindo o nosso próprio software, que é o WorkPass. Então, roda o vídeo de lançamento, pessoal. As melhores consultorias do mercado agora, nas suas mãos.

Bom, pessoal, é justamente isso. A gente levar essa inteligência, o que tornou a gente uma das maiores empresas de recrutamento e seleção do país, para dentro da sua empresa também. Então, a gente está realizando um lançamento prévio em relação ao software, e caso você queira ser uma das primeiras pessoas a conhecer o WorkPass, e quando a gente realmente lançar o software, vocês vão receber as informações em primeira mão.

Então, acessem o QR Code, nele está disponibilizado um formulário que, no caso, vocês preenchendo, vocês recebem as informações em primeira mão, em relação ao nosso software, quando a gente lançar. Beleza? Então, finalizando, pessoal, agradeço muito que vocês tenham prestado bastante atenção, que vocês tenham absorvido muito em relação às informações. Vou estar aqui durante o dia de

amanhã, vou estar ali em relação aos estandes, e caso tenham dúvidas, caso queiram conversar, trocar uma ideia comigo, eu estou disponível para isso. Tá bom? Um abraço, boa finalização de evento.