

Experiência diferenciada



PANDAPÉ
genoma

Inteligência preditiva: a nova era do recrutamento

Mais diversidade e inclusão

Previsão científica de desempenho

Avaliações gamificadas

Olá!

Eu sou o

Thomas Costa, Chief Growth Officer na Redarbor Brasil

Tenho uma trajetória de mais de 14 anos na área comercial, sendo 11 dedicados ao setor de RH, e acredito na transformação do setor por meio da tecnologia e dos dados.



Me encontre
no LinkedIn!



Fazemos parte do **2º maior grupo** de empregos do mundo!



Para quem ainda não conhece...

O Pandapé combina automação, dados e inteligência preditiva para transformar o recrutamento em decisões estratégicas para o crescimento das empresas



Software de RH líder na América Latina



Único ATS integrado com Infojobs e Catho
+78 milhões de currículos



Mais de 10 mil clientes ativos

Motivos que fazem o Pandapé um dos ATS mais completos do mundo:



Pandapé IA
(IA Generativa + IA Preditiva)



People Analytics



Integração / Adaptação
(API / WebHook)



Atração de talentos
(Multiposting)



Fast Apply



Genoma
(Psicometria e Neurociência)



Vídeo de vaga com IA



Banco de talentos
(Base de currículos)



Experiência do candidato



**Único que publica em
Catho / IJ / Indeed**



Employer Branding



Onboarding



Smart Recruiting



Requisições
(processo de solicitação de vaga)

Previsão científica de desempenho

Experiência diferenciada



Hoje vamos falar sobre:

Inteligência preditiva: a nova era do recrutamento

Avaliações gamificadas

Mais diversidade e inclusão



O processo seletivo evoluiu ao longo do tempo e o volume de candidaturas não para de crescer

Antes de 2000

Acesso a poucos
currículos
manuais e
processos
presenciais

2010

Aplicativos e
automações
iniciais começam
a escalar
candidaturas

Atualidade

Candidaturas
feitas em
segundos com
ajuda da IA levam
o recrutamento a
outro nível de
escala

2000

2020

Hoje, o recrutamento moderno vive um paradoxo:

O volume de dados sobre candidatos nunca foi tão alto.

O desafio agora é como **garantir assertividade** para encontrar o melhor.

IA match ✨

cumple con los requisitos anteriores Sim
candidato a la siguiente etapa: VIDEO ENTREVISTA
candidato na etapa atual: INSCRITOS

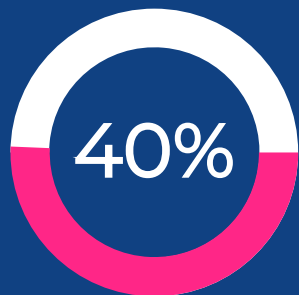
o cumple con os requisitos anteriores Não
candidato para DESCARTADOS
candidato na etapa atual: INSCRITOS

⚙️ Quanto tempo de experiência você possui?

- 6 meses - 1 ano
- 1 - 2 anos
- 2 - 3 anos em diante
- Não tenho experiência

Será que o problema realmente é a falta de talentos?

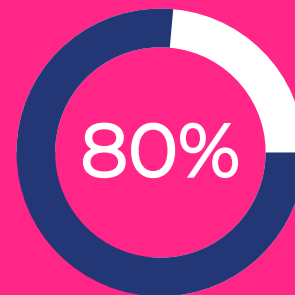
Entre 2021 e 2025, a média de volume de candidatos por vaga praticamente dobrou. Além disso...



dos profissionais planejam trocar de emprego em 2026

Fonte: Catho

Enquanto isso...



dos recrutadores ainda relatam ter dificuldade para contratar

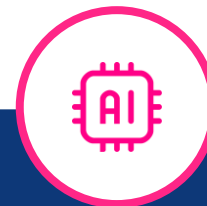
Fonte: Manpower Group

Ou muitas empresas ainda não avaliam o que realmente importa?



A experiência profissional, item mais valorizado no currículo, explica apenas **16%** da performance real do candidato

Fonte: Schmidt & Hunter



45% a 50% dos candidatos já usam IA para escrever ou melhorar seus CVs

Fonte: Pesquisas Internacionais

O currículo conta a história do que a pessoa fez, mas contratar exige prever o que ela pode fazer.



Vocês conhecem este rapaz?

- Ele passou a infância com seus 8 irmãos em um subúrbio da França
- Seu pai era coletor de lixo e morreu quando ele tinha 11 anos
- Aos 24 anos, jogava pelo SM CAEN, um time pouco conhecido da 2ª divisão francesa
- Não era considerado uma promessa do futebol francês
- Passava despercebido para a maioria dos olheiros



Enquanto isso na Inglaterra...

O Leicester precisava de novos jogadores e tinha um orçamento limitado

Em vez de olhar apenas para fama ou currículo, o clube analisou dados de desempenho para identificar jogadores com alto potencial.

Os indicadores mostraram que este jovem francês tinha características excepcionais:

- ⚡ Velocidade
- ⚡ Resistência
- ⚡ Antecipação de passes
- ⚡ Porcentagem de passes certos

Ngolo Kanté



Campeão
da Premier League
pelo Leicester



Campeão da Liga dos
Campeões pelo
Chelsea



Campeão mundial
e capitão da seleção
francesa

O currículo não mostrava um campeão. Os indicadores sim.

Isso nos leva a uma pergunta essencial:

Por que continuamos tomando
decisões críticas com base em
análises subjetivas?

É hora de substituir intuição por evidência!

Diversas empresas têm implementado IA no recrutamento para melhorar a tomada de decisão...



O problema é:
Nem toda IA foi criada
para enxergar potencial.



Segundo uma matéria do The News, um estudo feito por pesquisadores de Stanford analisou 4 milhões de candidaturas avaliadas por uma única ferramenta de recrutamento com AI e indicou que a inteligência artificial pode estar prejudicando grupos específicos de candidatos.

26% dos candidatos negros e

15% dos candidatos asiáticos eram recomendados pelo algoritmo abaixo do mínimo esperado.

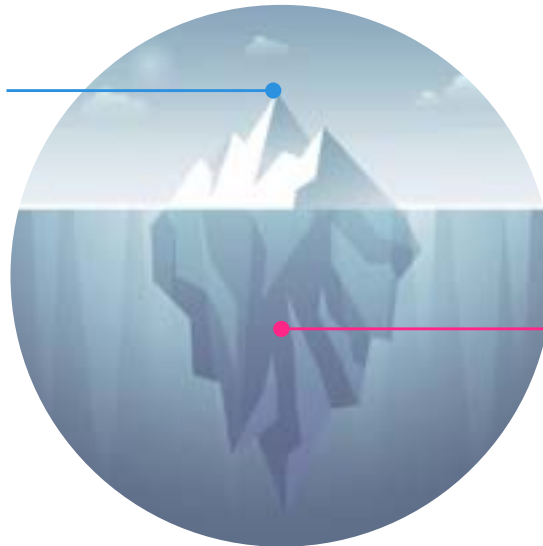
Quando o algoritmo de avaliação se limita ao currículo e critérios indefinidos, a tecnologia pode reforçar vieses e comprometer a qualidade da decisão.

A neurociência mede aquilo que o recrutador não consegue ver

Psicometria tradicional

Mede traços visíveis e estáveis.

Responde à pergunta “o que você é” (suas características mais permanentes).



Neurociência gamificada

Mapeia processos internos e dinâmicos em tempo real.

Responde à pergunta “como você funciona” (o que você faz e como faz).

Receber currículos não garante boas contratações

Precisamos identificar as dimensões que ajudam a prever desempenho e que realmente impactam a aderência e permanência!

- Quem tem potencial de alta performance?
- Quem tem aderência cultural?
- Quem vai permanecer e crescer?
- Quem tem capacidade de aprender?



Esse cenário deixou de ser apenas um desafio de RH. Virou um problema de negócio.

Em escala, cada erro se multiplica.

46%

dos novos colaboradores não permanecem por mais de **18 meses**.

Spoiler: o principal motivo não é técnico, é comportamental

Fonte: Leadership IQ – Hiring Failure Study

Uma contratação errada pode custar até 30% do salário anual do profissional.

⚠ Contratar mal uma pessoa é um problema.

⚠ Contratar mal 100 pessoas vira um problema operacional.

⚠ Contratar mal 1.000 pessoas vira um problema de negócio.

E aqui está
a resposta para
o nosso paradoxo:

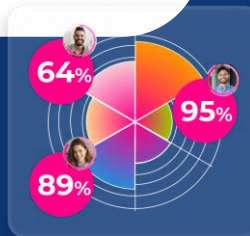


Balões

Jogar

O futuro da contratação
não será decidido por quem
recebe mais currículos.

Será decidido por quem
prevê melhor desempenho!



Empresas que usam **inteligência preditiva** para decisões de contratação já estão saindo na frente:



As contratações de talentos alinhados ao negócio aumentaram em mais de 50%



Os conflitos entre os membros da equipe diminuíram em 35%

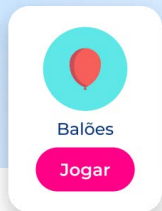
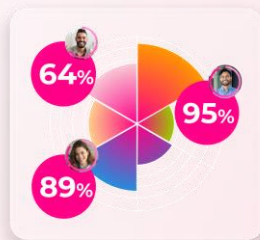


O desempenho do time foi impulsionado em 20%



PANDAPÉ

genoma

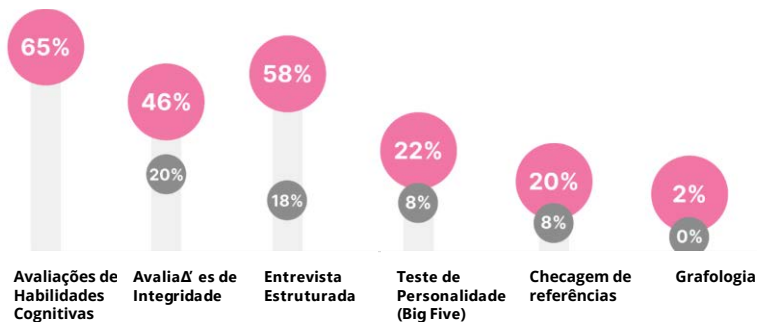


Combina neurociência, dados e avaliações preditivas para as empresas contratarem com mais precisão

Uma forma científica de prever desempenho antes da contratação

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Correlação com desempenho futuro (0-1)



Schmidt et al. (2016) — A validade e utilidade dos métodos de seleção em psicologia de pessoal: implicações práticas e teóricas de 100 anos de descobertas de pesquisas

Além de habilidades técnicas, usamos neurociência e experiências interativas para avaliar características cognitivas, comportamentais e atitudinais

DE FORMA OBJETIVA E SEM VIESES

As avaliações cognitivas estão entre os métodos com maior capacidade de prever desempenho futuro

Fonte: Schmidt & Hunter — 100 anos de pesquisa em seleção

Enquanto o mercado fala de IA, o Pandapé Genoma fala de ciência aplicada à contratação!



Recrutamento tradicional

Decide com base em currículo

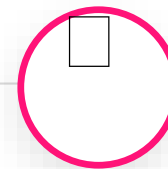
Analisa histórico

Usa testes isolados

Automação sem profundidade

IA Genérica

Contrata no escuro



Pandapé Genoma

- ✓ Decide com base em potencial e evidências
- ✓ Ajuda a prever o desempenho no trabalho
 - ✓ Prioriza qualidade da contratação
- ✓ Analisa comportamento, cognição e aderência
- ✓ Combina múltiplas dimensões de avaliação
 - ✓ Toma decisões preditivas

Como o Pandapé Genoma transforma dados em decisões mais preditivas?

Passo 1

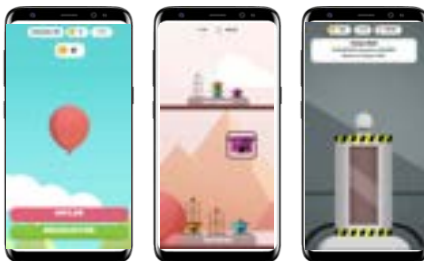


Identificamos padrões relacionados ao desempenho

A partir de dados e avaliações de pessoas reais, identificamos características cognitivas e comportamentais correlacionadas à performance em diferentes funções

Essas análises estruturam o Genoma de cada cargo

Passo 2



Os candidatos realizam avaliações gamificadas

As experiências avaliam características e padrões comportamentais relevantes para cada função

A experiência reduz fricção e aumenta o engajamento

Passo 3



Pre vemos aderência, desempenho e potencial

O algoritmo identifica candidatos com maior probabilidade de desempenho para cada posição, apoiando decisões mais preditivas e baseadas em evidências

Genomas

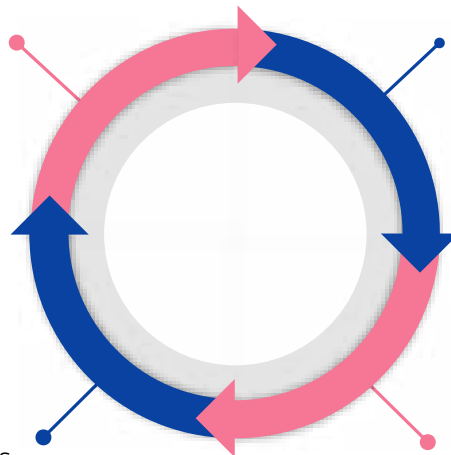
Modelos preditivos para identificar talentos de alto desempenho

Genomas por nível hierárquico

Avaliam competências comuns em cargos com responsabilidades semelhantes, permitindo padronizar a seleção com critérios objetivos.

Genomas experts

Modelos sob medida, baseados na descrição do cargo, e nos dados agregados de candidatos e cargos semelhantes.



Genomas por cargo

Combinam avaliações cognitivas, comportamentais e atitudinais para medir a compatibilidade do candidato com a função.

Genomas por clonagem

Modelos baseados nas características dos seus melhores colaboradores, para encontrar candidatos no mesmo padrão.

Nenhuma dimensão isolada explica desempenho!

Combinamos múltiplas avaliações para resultados ainda mais precisos



+90 testes técnicos



13 avaliações cognitivas
interativas



+70 Genomas

Diferentes avaliações para mensurar diferentes dimensões do potencial profissional

Experiência mais fluida para candidatos e decisões mais inteligentes para recrutadores



Para candidatos



Experiência de avaliação fluida,
interativa e mobile-first



Avaliação mais estruturada, objetiva
e com redução de vieses subjetivos



Processo mais transparente e com
feedback ao final das avaliações



Para recrutadores



Decisões baseadas em dados e evidências



Contratações com maior potencial de
desempenho e aderência ao cargo



Processos mais eficientes, escaláveis
e estruturados



Fortalecimento da marca
empregadora por meio de uma
experiência de seleção moderna e
transparente

No futebol ou no RH...

Um time campeão não depende da sorte.
Ele decide o jogo com inteligência, ciência e dados.



COPA
PANDAPÉ
genoma

O Pandapé
Genoma
define
o jogo

MARIANA SILVA

The graphic features a dark blue background with a white paw print icon. A woman's portrait is shown in a white-bordered box with a large number '23' behind her. A small pie chart with segments in red, orange, and blue is positioned above the portrait. At the bottom of the portrait box are five circular icons representing different categories. A white arrow points from the text 'o jogo' towards the portrait box.

Ganhos que só o Pandapé Genoma proporciona:



+50%

de otimização no tempo
de contratação



4x

mais eficiência aos
recrutadores



92%

de satisfação dos
candidatos

- Decisões subjetivas

+ Aderência ao cargo

+ Precisão na contratação

As empresas mais competitivas não contratam no escuro.
Elas usam o Pandapé Genoma para
prever desempenho!

Claro!

Coca-Cola



BBVA



Nestlé



Muito obrigada!



Acompanhe o Pandapé nas redes sociais:



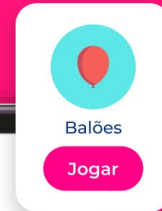
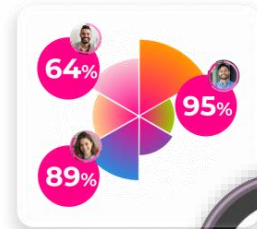
pandape_brasil



Pandapé Brasil



pandape_brasil



Agora é a sua vez de prever desempenho antes da contratação!

Veja como o Pandapé Genoma transforma seleção em decisão baseada em evidência.



FAÇA UMA DEMO

