

INNOVATION SPRINT

AI-Powered HR

Equipe

- **Abdala** - Headhunter
- **Arthur** - Headhunter
- **Everton** - Inteligência Artificial
- **Laura** - Headhunter
- **Felipe** - Headhunter



Agenda

1. Contexto
2. Desafio
3. Objetivo
4. Metodologia
5. Cronograma
6. Resultados Iniciais
7. Próximos passos



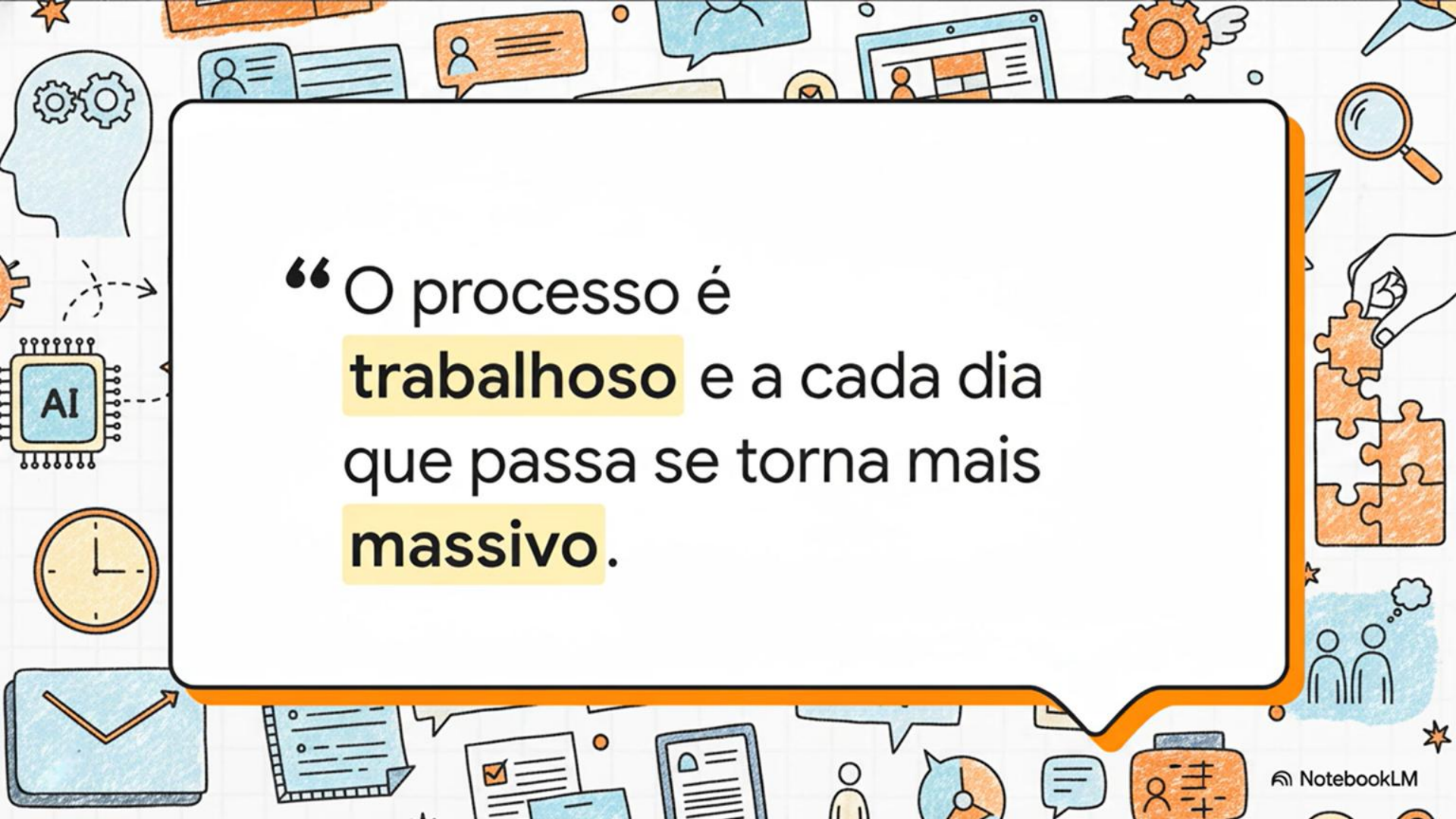
Contexto

Com o avanço da inteligência artificial generativa, as empresas estão tendo que **adaptar seus processos de recrutamento** para se manter competitivas.

O modelo de **AI-powered HR & people analytics**, carece de estudo e investigação considerando os cenários específicos de cada empresa.

Desafio

Como fazer o
AI-Powered HR funcionar?



“O processo é **trabalhoso** e a cada dia que passa se torna mais **massivo**.”

O Ciclo de 39 Dias





“Se meu currículo
passasse por uma IA, eu
morreria na inscrição.
Não teria feito a
transição de carreira.

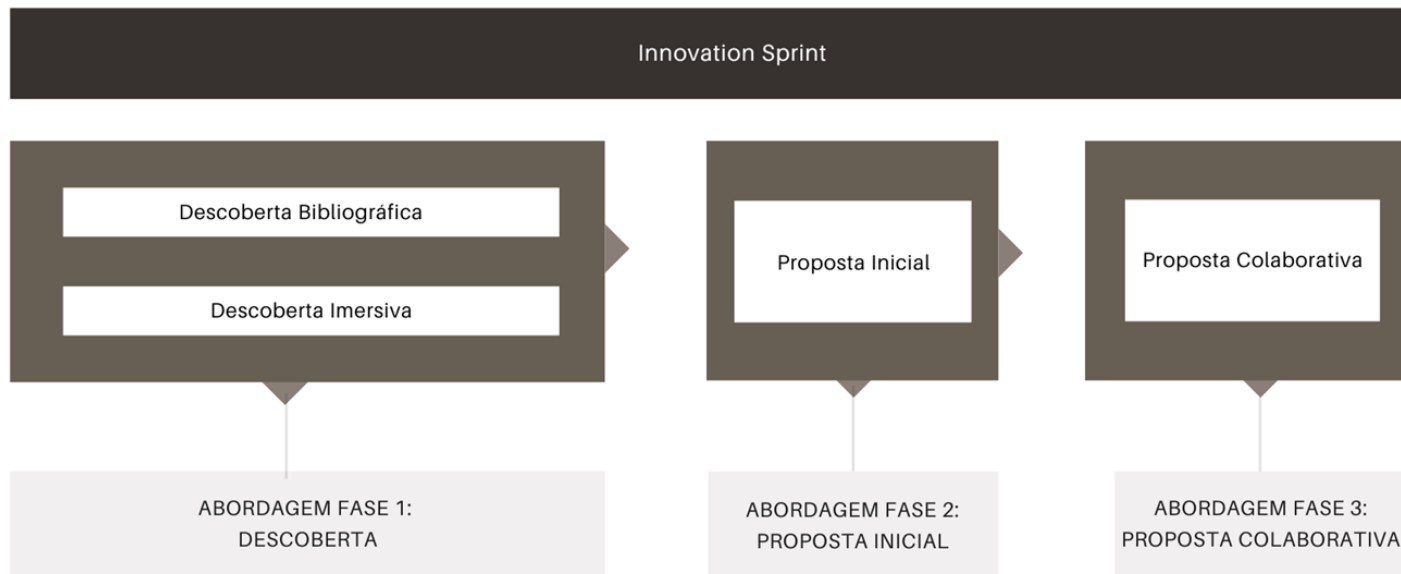


Objetivo

Apoiar a gestão de equipes
headhunters da Evermonte a partir
de um processo de innovation
sprint aplicada

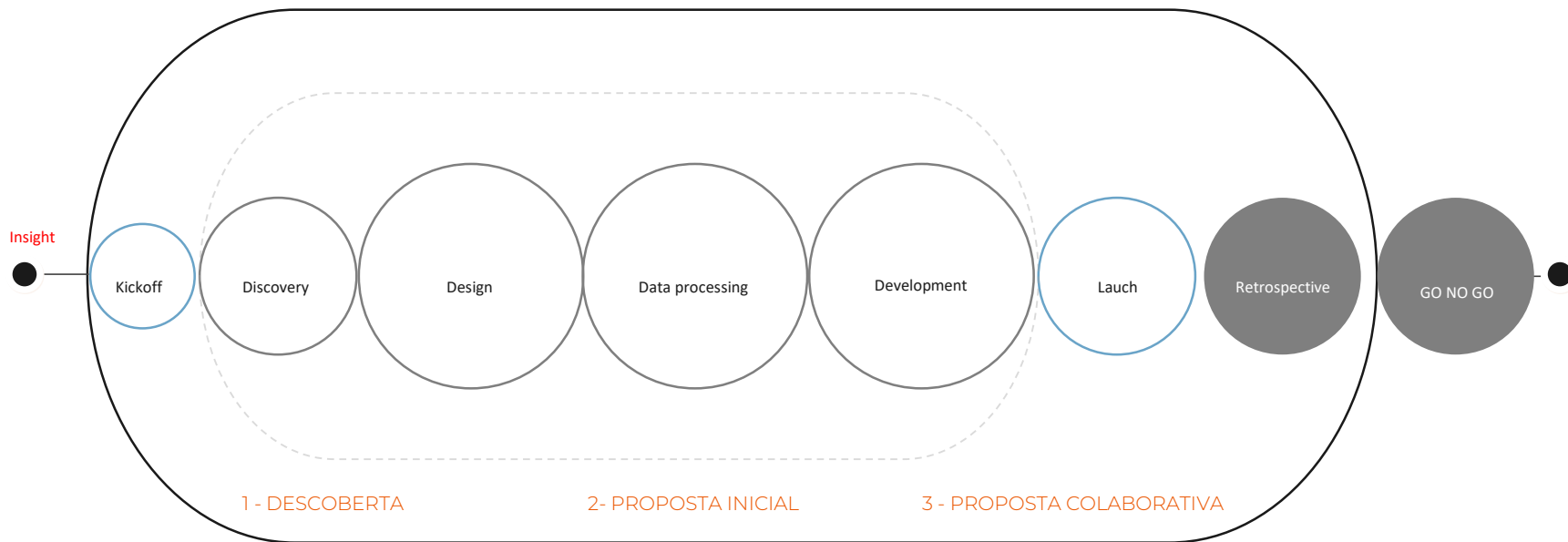


Metodologia



Metodologia

AI Innovation Sprint AI-Powered HR & People Analytics



A hand holding a compass against a coastal background. The hand is wearing a red jacket sleeve. The compass is open, showing a red lid and a black face with a white needle. The background shows a rocky coastline with waves crashing against the shore under a cloudy sky.

Resultados iniciais

FASE 1 - DESCOBERTA

1.1 KICKOFF

Objetivo: Agenda de Brainstorm para estabelecer a visão inicial, identificar desafios e oportunidades e alinhar expectativas

Data: 07/10/2025 14h às 18:00

1.2 - DESCOBERTA IMERSIVA - Estudo de campo com observação participante

Objetivo: observar colaboradores no desenvolvimento das atividades diárias nas principais etapas da esteira operacional

1.3 - DESCOBERTA IMERSIVA - Estudo de campo com entrevista semiestruturada

Objetivo: aprofundar percepções, identificar distâncias cognitivas e desafios e oportunidades em ambiente seguro

1.4 DESCOBERTA BIBLIOGRÁFICA - Revisão Multivocal da Literatura para Benchmarking Interno

Objetivo: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o estado da arte do mercado e o posicionamento da Evermonte

1.5 DESCOBERTA BIBLIOGRÁFICA - Revisão Multivocal da Literatura para Benchmarking Externo

Objetivo: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o estado da arte do mercado e o posicionamento de Concorrentes

FASE 2 - PROPOSTA INICIAL

2.1 DESIGN

Objetivo: Analisar os resultados, Priorizar oportunidades identificadas e gerar o Relatório Inicial

2.2 DEVELOPMENT

Objetivo: Desenvolver Prova de Conceito, gerar o Relatório Preliminar

FASE 3 - PROPOSTA COLABORATIVA

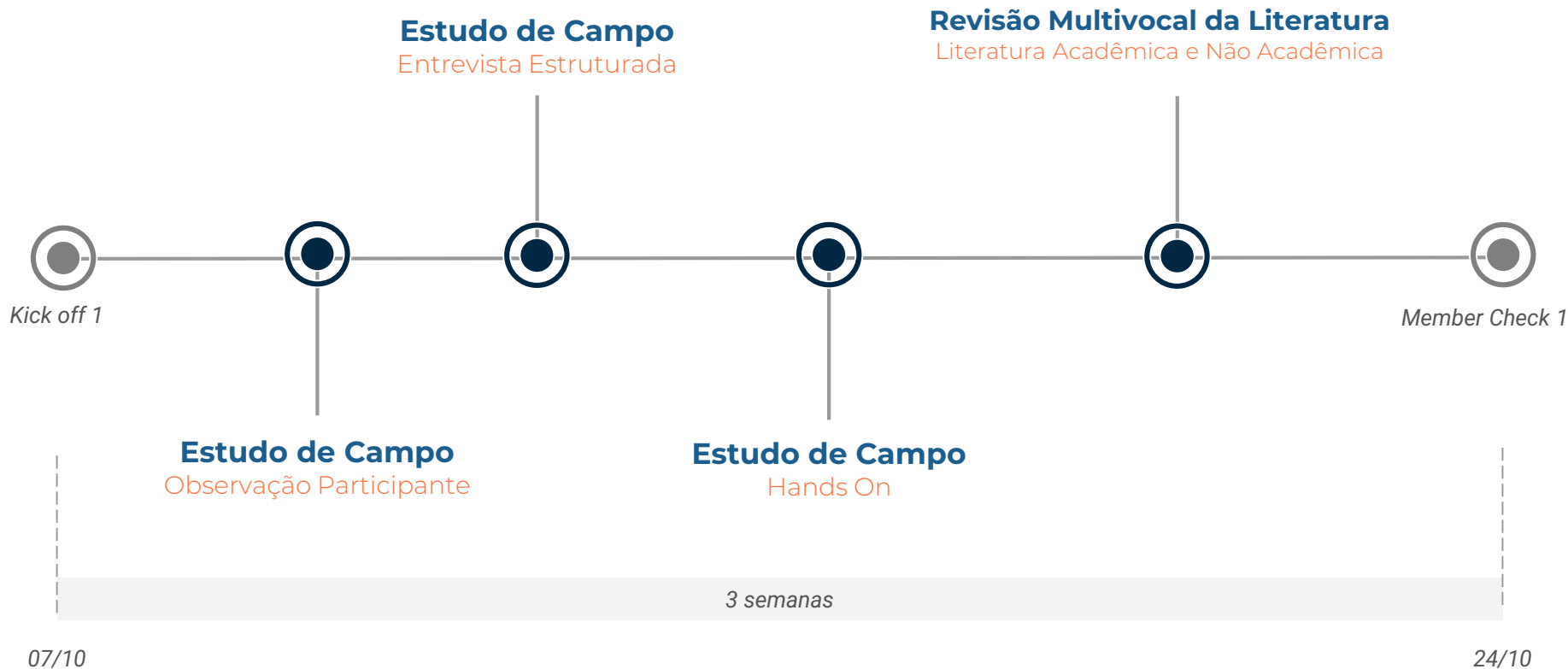
3.1 Launch

Objetivo: Validar a Prova de Conceito com Inteligência Coletiva e gerar o Relatório Final

3.2 Retrospect & Go-no-Go

Objetivo: Apresentar os resultados finais e fornecer subsídios para a tomada de decisão para "Go-no-Go"

Fase 1 - Descoberta | Cronograma





FASE 1 - DESCOBERTA

1.1 KICKOFF (participantes N = 5)

Objetivo: Agenda de Brainstorm para estabelecer a visão inicial, identificar desafios e oportunidades e alinhar expectativas

Data: 07/10/2025 14h às 18:00

1.2 - DESCOBERTA IMERSIVA - Estudo de campo com observação participante (participantes N = 4)

Objetivo: observar colaboradores no desenvolvimento das atividades diárias nas principais etapas da esteira operacional

Data: 08/10/2025 à 09/10/2025 - 16:30 às 18:30 - observação participante

Data: 10/10/2025 - Consolidação das observações

1.3 - DESCOBERTA IMERSIVA - Estudo de campo com entrevista semiestruturada (participantes N = 7)

Objetivo: aprofundar percepções, identificar distâncias cognitivas e desafios e oportunidades em ambiente seguro

Data: 17/10/2025 - 14:00 às 18:30 - entrevistas

Data: 20/10/2025 à 24/10/2025 - Consolidação das observações

1.4 DESCOBERTA BIBLIOGRÁFICA - Revisão Multivocal da Literatura para Benchmarking Interno (fontes N = 12)

Objetivo: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o estado da arte do mercado e o posicionamento da Evermonte

Data: 13/10/2025 à 14/10/2025 - Revisão Multivocal da Literatura (MLR)

1.5 DESCOBERTA BIBLIOGRÁFICA - Revisão Multivocal da Literatura para Benchmarking Externo (fontes N = 143)

Objetivo: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o estado da arte do mercado e o posicionamento de Concorrentes

Data: 15/10/2025 à 16/10/2025 - Revisão Multivocal da Literatura (MLR)

FASE 2 - PROPOSTA INICIAL

2.1 DESIGN

Objetivo: Analisar os resultados, Priorizar oportunidades identificadas e gerar o Relatório Inicial

Data: 27/10/2025 à 31/10/2025 - Análise Textual Discursiva (ATD)

2.2 DEVELOPMENT

Objetivo: Desenvolver Prova de Conceito, gerar o Relatório Preliminar

Data: 03/11/2025 à 21/11/2025

FASE 3 - PROPOSTA COLABORATIVA

3.1 Launch

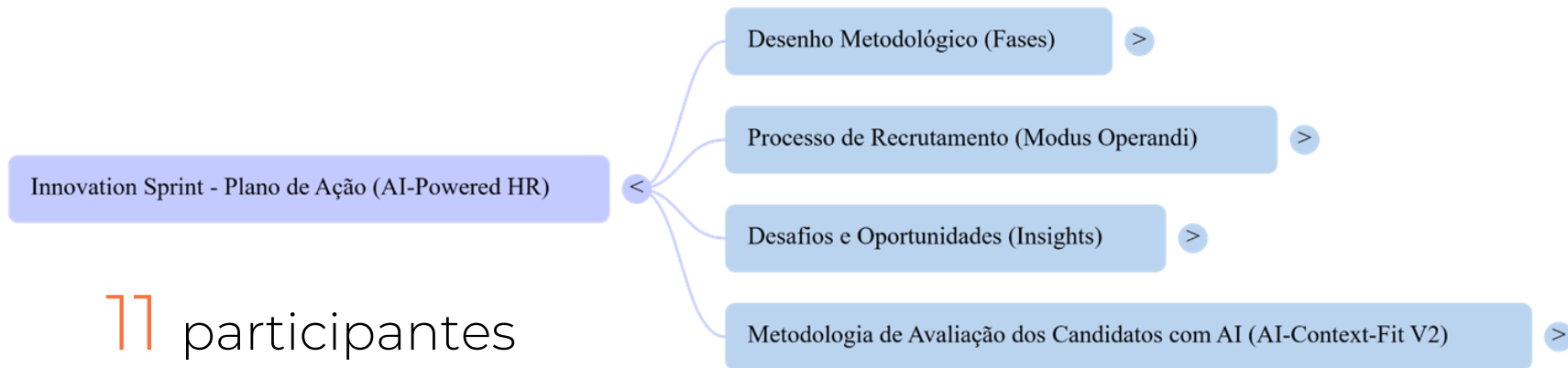
Objetivo: Validar a Prova de Conceito com Inteligência Coletiva e gerar o Relatório Final

3.2 Retrospect & Go-no-Go

Objetivo: Apresentar os resultados finais e fornecer subsídios para a tomada de decisão para "Go-no-Go"

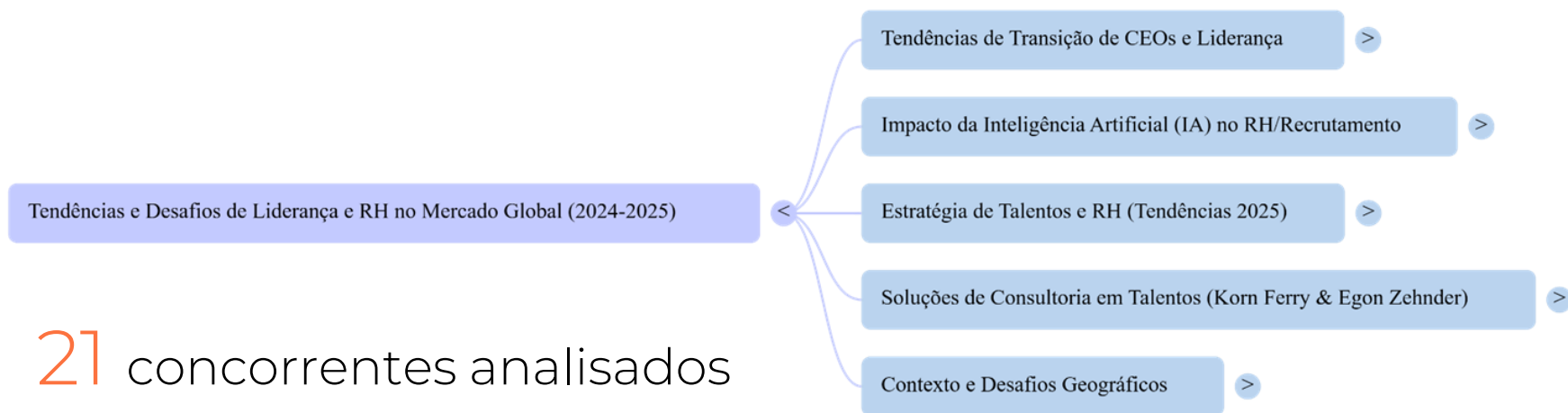
Fase 1 - Descoberta: Diagnóstico Inicial

RADAR LOCAL | Benchmarking Interno



Fase 1 - Descoberta: Diagnóstico Inicial

RADAR GLOBAL | Benchmarking Externo



21 concorrentes analisados

O Processo de Busca



Estratégia

Alinhar o papel e os requisitos com o cliente.



A Busca

Pesquisa de mercado e avaliação de candidatos.



Apresentação

Entregar uma lista restrita com relatórios detalhados.



Negociação

Auxiliar nas entrevistas e na oferta final.



Fase 2 - Proposta inicial | Cronograma

Análise Textual Discursiva

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Score





FASE 1 - DESCOBERTA

1.1 KICKOFF

Objetivo: Agenda de Brainstorm para estabelecer a visão inicial, identificar desafios e oportunidades e alinhar expectativas

Data: 07/10/2025 14h às 18:00

1.2 - DESCOBERTA IMERSIVA - Estudo de campo com observação participante

Objetivo: observar colaboradores no desenvolvimento das atividades diárias nas principais etapas da esteira operacional

Data: 08/10/2025 à 09/10/2025 - 16:30 às 18:30 - observação participante

Data: 10/10/2025 - Consolidação das observações

1.3 - DESCOBERTA IMERSIVA - Estudo de campo com entrevista semiestruturada

Objetivo: aprofundar percepções, identificar distâncias cognitivas e desafios e oportunidades em ambiente seguro

Data: 17/10/2025 - 14:00 às 18:30 - entrevistas

Data: 20/10/2025 à 24/10/2025 - Consolidação das observações

1.4 DESCOBERTA BIBLIOGRÁFICA - Revisão Multivocal da Literatura para Benchmarking Interno

Objetivo: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o estado da arte do mercado e o posicionamento da Evermonte

Data: 13/10/2025 à 14/10/2025 - Revisão Multivocal da Literatura (MLR)

1.5 DESCOBERTA BIBLIOGRÁFICA - Revisão Multivocal da Literatura para Benchmarking Externo

Objetivo: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o estado da arte do mercado e o posicionamento de Concorrentes

Data: 15/10/2025 à 16/10/2025 - Revisão Multivocal da Literatura (MLR)

FASE 2 - PROPOSTA INICIAL

2.1 DESIGN

Objetivo: Analisar os resultados, Priorizar oportunidades identificadas e gerar o Relatório Inicial

Data: 27/10/2025 à 31/10/2025 - Análise Textual Discursiva (ATD)

2.2 DEVELOPMENT

Objetivo: Desenvolver Prova de Conceito, gerar o Relatório Preliminar

Data: 03/11/2025 à 21/11/2025

FASE 3 - PROPOSTA COLABORATIVA

3.1 Launch

Objetivo: Validar a Prova de Conceito com Inteligência Coletiva e gerar o Relatório Final

3.2 Retrospect & Go-no-Go

Objetivo: Apresentar os resultados finais e fornecer subsídios para a tomada de decisão para "Go-no-Go"

Fase 2 - Proposta Inicial

1. Governança e Ética: Garantindo o Uso Responsável da IA

- 1.1 Estabelecer Políticas Claras e Transparência
- 1.2 Mitigação de Viés Algorítmico e Garantia de Justiça

2. Otimização de Processos Chave (AI para Produtividade)

- 2.1 Automatizar a Triagem e o Sourcing de Candidatos
- 2.2 Implementar Transcrição e Geração Automática de Documentos

3. Foco Estratégico (AI para Decisão)

- 3.1 Migrar para Decisão Potencializada por Dados (People Analytics)
- 3.2 Estruturar o Processo de Tomada de Decisão (Decision Framework)

4. Desenvolvimento de Pessoas e Cultura

- 4.1 Capacitação Contínua e Alfabetização em IA
- 4.2 Foco em Habilidades Humanas e Relacionais

1. Governança e Ética: Garantindo o Uso Responsável da IA | Radar Interno

Questão Prioritária	Síntese/Significado	Evidências
1. Estabelecer Políticas Claras e Transparência	Formalizar o uso de ferramentas de IA (internas e externas) é crucial para proteger dados confidenciais e garantir a conformidade legal (LGPD), especialmente em informações sensíveis de executivos.	"Expressou preocupação com a ausência de uma política formal sobre o uso de ferramentas de IA abertas, como o ChatGPT, questionando a segurança das informações confidenciais da empresa ao serem inseridas nessas plataformas". "segurança segurança dos dados, porque eh quase 100% dos nossos dados são informações muito sensíveis que se vazarem de alguma forma sentido". "A gente utiliza uma ferramenta que é mais a gente não tem conta corporativa, tem governança disso, é, não tem governança disso. Então eu acho que isso é o principal assim ".
2. Mitigação de Viés Algorítmico e Garantia de Justiça	É fundamental auditar e monitorar os algoritmos para prevenir a perpetuação de preconceitos históricos (viés algorítmico) e garantir que as decisões de recrutamento executivo sejam justas e baseadas no mérito.	"A inteligência artificial deve ser vista como apoio. É o recrutador humano quem garante justiça, diversidade e alinhamento cultural, complementando a objetividade da máquina. Delegar por completo um processo tão sensível como o recrutamento à automação é arriscado, porque a máquina não enxerga as nuances – e elas podem ser determinantes em um processo seletivo ". "Eu ainda tenho umas ressalvas assim, eu fico mais gestoso, então que eu vejo que alguns profissionais já estão mais eh adaptados e então eu ainda tenho um pouco mais de cautela ainda ". "o resultado gerado pelo notebookim sempre exige revisão manual pois aparecem nomes errados/trocados ".

Governança e Ética: Garantindo o Uso Responsável da IA | Radar Externo

Evidências:

1. O **viés algorítmico** surge como um dos maiores obstáculos para o uso ético e responsável da inteligência artificial, pois algoritmos treinados com dados históricos podem perpetuar preconceitos e desigualdades sociais. Fonte: "direito, governança e novas tecnologias iii - VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI" e "Inteligência Artificial no RH: guia prático 2025"
2. O uso de IA pelo RH deve garantir que os dados pessoais de colaboradores e candidatos estejam em **conformidade com a LGPD** no Brasil e que haja **transparência e segurança** no tratamento, coleta e armazenamento, visto que infrações ao GDPR na Europa podem gerar penalidades de até 4% do faturamento global. Fonte: "Privacidade e o uso de IA pelo departamento de recursos humanos: Desafios e perspectivas jurídicas - Migalhas", "Guia Global AESC - Dasein | Executive Search" e "Inteligência Artificial e o RH: Quais os Riscos e Limites da Utilização?"
3. A implementação de sistemas de **IA responsável exige o cumprimento de princípios éticos**, como prestação de contas, responsabilidade e transparência, garantindo que os sistemas possam explicar e justificar suas decisões. Fonte: "A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E AS QUESTÕES ÉTICAS NO MERCADO DE TRABALHO.pdf" e "Inteligência Artificial no RH: guia prático 2025"

2. Otimização de Processos Chave (AI para Produtividade) | Radar Interno

Questão Prioritária	Síntese/Significado	Evidências
1. Automatizar a Triagem e o Sourcing de Candidatos	Implementar ferramentas de IA para busca ativa e mapeamento reduz a carga de trabalho manual em tarefas repetitivas, permitindo que os consultores se concentrem em interações de alto valor.	"Cara, eu acho que talvez o que mais ganharia, o uso de que mais ganharia produtividade, celeridade de tudo que for possível agora seria utilizar alguma ferramenta para ajudar em mapeamento e search ". "ganho drástico de produtividade, redução de tempo ". "É, mas é muito mais pontual assim, poxa, eu vou escrever um e-mail pro cliente, é um texto um pouco mais complexo, quero só uma revisão, coisas desse tipo assim ".
2. Implementar Transcrição e Geração Automática de Documentos	Resolver o <i>gap</i> da não-transcrição de ligações de pré-qualificação e padronizar o formato de documentos usando IA liberam tempo significativo do consultor para atividades estratégicas.	"hoje essa transcrição só existe no GMI, logo só existe numa entrevista. Tu não faz entrevista com todo mundo, faz um monte de prévias... Essas ligações a gente tem que registrar tudo na mão ". "ligações nas prévias não tem transcrição ". "ideia número dois, montagem de currículo com inteligência artificial para padronizar o estilo de conteúdo que é trazido".

2. Otimização de Processos Chave (AI para Produtividade) | Radar Externo

Evidências:

1. Empresas que implementam IA no RH conseguem **reduzir o tempo de triagem de currículos em até 70%** e economizar até 30% nos custos de recrutamento, tornando o processo mais eficiente. Fonte: "IA no RH: como implementar na prática (sem complicação) | Blog Waxi" e "UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE FACULDADE DE ENGENHARIA, LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS DO SERIDÓ CURSO DE ADMINISTRAÇÃO"
2. A automação de tarefas repetitivas, como a triagem de currículos ou análise de questionários, permite que os profissionais de RH **se concentrem em atividades mais estratégicas** e que exijam habilidades humanas, como a criatividade e o pensamento crítico. Fonte: "Inteligência artificial e a gestão de pessoas" e "Inteligência Artificial no RH: guia prático 2025"
3. O uso de IA é **mais comum no Recrutamento e Seleção, liderando com 48%** das empresas brasileiras que adotam a tecnologia em RH, sendo esta a principal aplicação, seguida por Treinamento & Desenvolvimento (30%). Fonte: "IA no Treinamento e Desenvolvimento: estatísticas e estudos para saber em 2026"

3. Foco Estratégico (AI para Decisão) | Radar Interno

Questão Prioritária	Síntese/Significado	Evidências
1. Migrar para Decisão Potencializada por Dados (<i>People Analytics</i>)	O foco deve evoluir da simples automação para a geração de <i>insights</i> acionáveis a partir de dados consolidados, garantindo que as decisões de alta gestão sejam baseadas em evidências.	"o objetivo da sprint de inovação é melhorar as forças de inteligência da empresa, explorando oportunidades a partir de dados e da visão que a IA pode proporcionar". "A alta liderança tem priorizado a implementação de uma cultura analítica, refletida no material dash da empresa ". "Aí elas ficam olhando porque tem muita coisa que não é registrada, só que a gente precisa registrar para contabilizar, metrificar e etc ".
2. Estruturar o Processo de Tomada de Decisão (<i>Decision Framework</i>)	Aplicar a IA para estruturar a avaliação de candidatos (e.g., ranqueamento, <i>decision framework</i>) aumenta a assertividade e reduz a subjetividade na escolha final do executivo.	"Nosso algoritmo não toma decisões, mas ajuda a estruturar o processo, reduzindo a subjetividade da escolha ". "A questão de ranquear candidatos é um processo mais recente... é o que a gente tá chamando de decision framework, que é criar cenários para mostrarem onde que os candidatos melhores se adaptariam ". "Eu acho que isso tá mudando aos poucos com as demandas para irem para pra plataforma, porque na plataforma do recrut a gente consegue daí mensurizar tudo ".

3. Foco Estratégico (AI para Decisão) | Radar Externo

1. A IA permite **decisões mais embasadas** ao cruzar grandes volumes de dados de desempenho e produtividade, eliminando o "achismo" e transformando o RH em um setor que antecipa e previne problemas, influenciando decisões de alto impacto. Fonte: "Inteligência Artificial no RH: como a IA aumenta sua produtividade - Scoreplan" e "People Analytics e IA: como a Recrut.AI integra as duas forças"
2. A análise preditiva da IA possibilita **detectar sinais de desmotivação ou risco de turnover**, permitindo que o RH aja de forma preventiva (com conversas ou planos de desenvolvimento) e identifique pessoas com maior propensão ao desligamento voluntário. Fonte: "Inteligência Artificial no RH: como a IA aumenta sua produtividade - Scoreplan" e "Turnover Management Method Based in Predictive Analysis"
3. A IA pode ser usada para análises preditivas para **planejamento de workforce**, identificação de *gaps* de habilidades e antecipação de necessidades futuras, permitindo que a empresa prepare suas equipes com antecedência e use as ferramentas de **Data Science** para análises mais assertivas. Fonte: "Inteligência Artificial no RH: guia prático 2025" e "Executive Search: tudo que você precisa saber | FESA Group"

4. Desenvolvimento de Pessoas e Cultura | Radar Interno

Questão Prioritária	Síntese/Significado	Evidências
1. Capacitação Contínua e Alfabetização em IA	É essencial expandir os treinamentos pontuais para garantir que a equipe possua o conhecimento técnico necessário para utilizar as ferramentas de forma eficaz e tomar decisões contextuais.	"Você possui capacitação inteligência artificial? Não. ". "Nos últimos dois meses? Nós fizemos alguns treinamentos aqui..., tá? de como usar as ferramentas que a gente tá utilizando hoje, por exemplo, notebookia ã treinamento de como usar alguns prtics prontos que eh vem da área de versões utilizar eles e é isso". "teve um momento para explicar como seria utilizado, qual era o funcionamento da ferramenta pro nosso processo, eh, mas muito pontuais assim de acordo com aquilo que que ia ser utilizado naquele momento ".
2. Foco em Habilidades Humanas e Relacionais	Com a automação de tarefas repetitivas, a equipe deve reforçar as <i>soft skills</i> (empatia, liderança, julgamento humano) que a IA não pode replicar, garantindo o diferencial da consultoria executiva.	"eu uso muito o chat para garantir o tom, sabe, na fala com o cliente , porque às vezes eu preciso ser mais incisiva, mas eu não quero ser grosseira". "Para a seleção executiva, o papel humano é insubstituível . 'É por meio do repertório humano que recrutadores conseguem ler entre-linhas do discurso dos candidatos". "Habilidades como empatia, criatividade e liderança se tornarão diferenciais, enquanto a automação assumirá funções operacionais e repetitivas".

4. Desenvolvimento de Pessoas e Cultura | Radar Externo

1. A IA no RH pode indicar **planos de desenvolvimento personalizados (PDI)**, recomendando cursos, treinamentos e trilhas de aprendizagem com base em dados de performance e metas individuais, aumentando a eficácia do desenvolvimento. Fonte: "Como a Inteligência Artificial está transformando o trabalho do RH - RHOPEN" e "Inteligência Artificial no RH: guia prático 2025"
2. O aumento no uso de tecnologias emergentes exige uma **constante requalificação da força de trabalho**, e as habilidades mais valorizadas no futuro do trabalho são aquelas relacionadas a **aspectos humanos** (comportamentais e sociais), como pensamento crítico e resiliência. Fonte: "Dicotomias no Futuro do Trabalho - Talenses Group" e "HAYS BRAZIL FINAL - Guide - BR - All - Salary - Guide - Hiring - Trends - FY24"
3. A IA otimiza a gestão de desempenho ao usar **sistemas de feedback contínuo assistidos por IA**, substituindo avaliações anuais e permitindo que o RH acompanhe indicadores de engajamento em **tempo real** para agir de forma proativa, o que pode aumentar a motivação. Fonte: "IA no Treinamento e Desenvolvimento: estatísticas e estudos para saber em 2026" e "Inteligência Artificial no RH: guia prático 2025"

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Score

A avaliação de priorização dos 8 tópicos cruciais para o **AI-Powered HR da Evermonte** utiliza uma análise combinada das matrizes **Esforço x Impacto**, **GUT (Gravidade, Urgência, Tendência)** e **SWOT (Força, Fraqueza, Risco, Oportunidade)**.

O **Score de Prioridade** é calculado pela soma dos fatores críticos (Impacto + Gravidade + Urgência), sendo 15 a pontuação máxima. As áreas de maior prioridade (score 14-15) são aquelas que, se não endereçadas, geram alto risco legal/ético e que, se resolvidas, entregam alto valor estratégico.

Tópico	Impacto (1-5)	Esforço (1-5)	Gravidade (1-5)	Urgência (1-5)	Tendência (1-5)	Força (1-5)	Fraqueza (1-5)	Risco (1-5)	Oportunidade (1-5)	Score de Prioridade
T1: Estabelecer Políticas Claras e Transparência	5	4	5	5	4	1	5	5	3	15
T2: Mitigação de Viés Algorítmico e Garantia de Justiça	5	5	5	4	5	1	4	5	4	14
T3: Automatizar a Triagem e o Sourcing de Candidatos	5	3	3	5	5	3	2	1	5	13
T4: Implementar Transcrição e Geração Automática de Documentos	4	3	3	4	3	4	3	1	4	11
T5: Migrar para Decisão Potencializada por Dados (People Analytics)	5	5	4	4	5	3	4	3	5	13
T6: Estruturar o Processo de Tomada de Decisão (Decision Framework)	4	4	2	3	4	3	3	3	4	9
T7: Capacitação Contínua e Alfabetização em IA	5	3	4	5	5	2	4	2	5	14
T8: Foco em Habilidades Humanas e Relacionais	4	3	3	3	5	4	2	1	5	10

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Justificativas

Tópico 1: Estabelecer Políticas Claras e Transparência (Prioridade 15)

Elemento	Indicador	Justificativa (Máx. 50 palavras)
Impacto	Máximo	A formalização é vital para garantir que a IA seja confiável, aderindo às leis (LGPD) e valores éticos, protegendo informações sensíveis e essenciais.
Esforço	Alto	Exige elaboração de políticas formais, protocolos de confidencialidade e governança para controle de acesso, uso e descarte de dados (anonimização).
Gravidade	Máxima	Há grave risco de vazamento de informações confidenciais (quase 100% dos dados são sensíveis) devido à ausência de uma política de governança para ferramentas abertas.
Urgência	Máxima	A ausência de política formal sobre o uso de ferramentas de IA abertas, como o ChatGPT (que não faz parte do protocolo de confidencialidade), é uma preocupação urgente .
Tendência	Alta	A necessidade de regulamentação, transparência e privacidade é uma tendência crescente para o uso ético e responsável da IA.
Força	Baixa	O uso de ferramentas de IA aberta (como o ChatGPT) é feito, mas não há conta corporativa ou governança formalizada, indicando falta de controle.
Fraqueza	Máxima	A principal fraqueza é a falta de uma política clara sobre segurança da informação em plataformas abertas, preocupando os colaboradores e expondo dados críticos.
Risco	Máximo	Alto risco de violação de dados sensíveis, exposição legal (LGPD) e quebra da confiança do cliente e candidato sem governança clara.
Oportunidade	Moderada	Garante a conformidade legal e ética, legitimando o uso da IA e protegendo o <i>pipeline</i> de talentos, fortalecendo o posicionamento da empresa.

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Justificativas

Tópico 2: Mitigação de Viés Algorítmico e Garantia de Justiça (Prioridade 14)

Elemento	Indicador	Justificativa (Máx. 50 palavras)
Impacto	Máximo	O viés algorítmico pode perpetuar desigualdades históricas. A mitigação garante a equidade, promove a diversidade e assegura que a avaliação se baseie em mérito, não em preconceito.
Esforço	Máximo	Exige supervisão humana, auditorias regulares dos algoritmos, controle rigoroso da base de dados e revisão constante para evitar a discriminação inconsciente.
Gravidade	Máxima	A IA, se treinada com dados históricos enviesados, pode reforçar exclusões e discriminações, sendo um grave risco ético. Por exemplo, o caso da Amazon.
Urgência	Alta	É essencial garantir a transparência do processo e o direito de o candidato pleitear a revisão de decisões automatizadas que afetem seus interesses, conforme a LGPD.
Tendência	Máxima	A justiça, transparência e responsabilidade são princípios éticos fundamentais para a IA (Carvalho, 2021), especialmente em decisões de alto impacto.
Força	Baixa	A força reside no consultor humano, que é insubstituível na avaliação de nuances, empatia, diversidade e alinhamento cultural.
Fraqueza	Alta	A fragilidade reside nos dados históricos, que podem estar impregnados por preconceitos sociais, que a IA reproduz (viés algorítmico).
Risco	Máximo	Alto risco de exclusão injusta de bons candidatos e de discriminação invisível, penalizando trajetórias atípicas.
Oportunidade	Alta	A IA pode promover a diversidade e a inclusão (Unilever viu aumento de 16%), oferecendo uma avaliação mais objetiva e justa para todos os candidatos

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Justificativas

Tópico 3: Automatizar a Triagem e o Sourcing de Candidatos (Prioridade 13)

Elemento	Indicador	Justificativa (Máx. 50 palavras)
Impacto	Máximo	Reduz drasticamente o tempo de contratação e os custos operacionais, permitindo que a equipe de RH foque em tarefas estratégicas e de alto valor.
Esforço	Médio	Implementar ferramentas de <i>sourcing</i> e <i>matching</i> (como SeekOut ou Skillate) exige investimento, mas o mercado já oferece soluções prontas.
Gravidade	Moderada	A triagem manual de currículos é uma das etapas mais demoradas e tediosas. A lentidão é um problema comum no Brasil, com processos levando semanas.
Urgência	Máxima	Utilizar ferramenta para ajudar no mapeamento e <i>search</i> de candidatos foi identificado por um Champion de IA como uma mudança urgente para ganhar produtividade.
Tendência	Máxima	O Recrutamento e Seleção lidera os usos de IA no RH, com 48% das empresas aplicando-a nessa área, refletindo uma necessidade global de agilidade.
Força	Moderada	A Evermonte já utiliza a busca avançada por palavras-chave no Recruit CRM e reconhece a importância de ter um <i>pipeline</i> de talentos.
Fraqueza	Baixa	O processo ainda depende de buscas manuais no LinkedIn e mapeamento, o que é ineficiente para garantir que todos os candidatos sejam avaliados.
Risco	Mínimo	O risco é baixo, primariamente relacionado à eficácia e ao viés, mas a triagem automática é uma etapa inicial de alto benefício operacional.
Oportunidade	Máxima	Acelera a identificação de candidatos qualificados (principalmente em <i>Executive Search</i> proativo) e oferece vantagem competitiva.

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Justificativas

Tópico 4: Implementar Transcrição e Geração Automática de Documentos (Prioridade 11)

Elemento	Indicador	Justificativa (Máx. 50 palavras)
Impacto	Alto	Reduz drasticamente o tempo de preparação de materiais para clientes (de 3-4 horas para 1 hora) e libera o consultor para atividades de relacionamento.
Esforço	Médio	O Notebook LM já está em uso. O esforço é integrar funcionalidade de transcrição para chamadas ou desenvolver <i>prompts</i> para formatação (T100).
Gravidade	Moderada	Há falha na transcrição automática de ligações de pré-qualificação (<i>prévias</i>), o que exige registro manual e pode levar à perda de <i>insights</i> críticos.
Urgência	Alta	Resolver a automação de <i>reports</i> a candidatos e a padronização de currículos e <i>shortlists</i> (que hoje requer formatação manual) é uma necessidade identificada.
Tendência	Moderada	A IA generativa é um motor de produtividade, otimizando a criação de conteúdo e comunicação escrita, melhorando a experiência do candidato.
Força	Alta	A empresa já usa o Notebook LM e o Gemini para transcrever e resumir reuniões, resultando em ganhos significativos de tempo.
Fraqueza	Moderada	As ligações de pré-qualificação ainda precisam de registro manual, e os documentos gerados pelo Notebook LM frequentemente exigem formatação manual (texto corrido).
Risco	Mínimo	Os riscos são operacionais (retrabalho e perda de eficiência). O risco de vazamento é mitigado pelo uso do Notebook LM, que não pega fonte externa.
Oportunidade	Alta	Permite padronizar o conteúdo (currículos) e gerar documentos de <i>shortlist</i> e <i>reports</i> de referência com coerência e agilidade, elevando a qualidade percebida pelo cliente.

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Justificativas

Tópico 5: Migrar para Decisão Potencializada por Dados (People Analytics) (Prioridade 13)

Elemento	Indicador	Justificativa (Máx. 50 palavras)
Impacto	Máximo	Transforma o RH em parceiro estratégico, permitindo decisões de alto impacto baseadas em dados (como predição de <i>turnover</i>) e não em intuição.
Esforço	Máximo	Requer integração de dados brutos (Histórico, Engajamento, Performance) para análise preditiva e descritiva (<i>Big Data</i>), exigindo <i>expertise</i> em modelagem e <i>data science</i> .
Gravidade	Alta	Dados incompletos (devido a não-registro no sistema) geram "silos" de informação e impedem a metrificação e a análise holística, resultando em decisões míopes.
Urgência	Alta	A alta liderança prioriza a cultura analítica , e é urgente usar o <i>People Analytics</i> para garantir que as iniciativas de IA gerem valor real e não apenas sejam pilotos.
Tendência	Máxima	A IA é alimentada por grandes volumes de dados (Volume, Variedade, Velocidade). A otimização de análises de dados é uma das quatro razões essenciais para investir em IA no recrutamento.
Força	Moderada	A empresa já utiliza <i>dashboards</i> (Looker Studio) para visualizar dados e a liderança prioriza a cultura analítica.
Fraqueza	Alta	Recrutadores atuando como "silos" e a inconsistência no registro de dados no Recruit CRM (especialmente entre sócios) é uma dor que precisa ser resolvida.
Risco	Moderado	Risco de gerar <i>overfitting</i> ou resultados incoerentes se o modelo preditivo for treinado com dados desbalanceados ou com atributos não válidos.
Oportunidade	Máxima	Permite cruzar histórico de performance, aderência cultural e engajamento para uma visão completa (People Analytics) e aumentar a assertividade na contratação de lideranças.

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Justificativas

Tópico 6: Estruturar o Processo de Tomada de Decisão (Decision Framework) (Prioridade 9)

Elemento	Indicador	Justificativa (Máx. 50 palavras)
Impacto	Alto	A estruturação do processo (simulação de cenários, <i>matching inteligente</i>) é essencial para garantir a consistência, reduzir a subjetividade e aumentar a precisão na escolha do executivo.
Esforço	Alto	O <i>Decision Framework</i> é um processo recente que exige a criação de <i>prompts</i> e a integração de resultados de <i>assessments</i> e alinhamento em um relatório complexo.
Gravidade	Baixa	A IA, ao apoiar a avaliação (com <i>matching</i> inteligente e testes), reduz o risco de eliminação injusta e de contratação baseada em simpatia ou intuição.
Urgência	Moderada	A questão de ranquear candidatos (<i>decision framework</i>) é um processo muito recente na Evermonte, mas é um complemento valioso para a apresentação de <i>shortlist</i> .
Tendência	Alta	A IA facilita a triagem e o ranqueamento de candidatos. A análise preditiva visa identificar quais características estão associadas ao alto desempenho.
Força	Moderada	A empresa já utiliza <i>assessments</i> (Cognises) em candidatos pré-aprovados e tem prompts para gerar relatórios de apoio à tomada de decisão.
Fraqueza	Moderada	A etapa de ranqueamento/estrutura de decisão não está totalmente integrada e formalizada, sendo um processo incipiente.
Risco	Moderado	Risco de o ranqueamento se basear em critérios subjetivos ou não comprovados cientificamente, como certos testes de perfil, que têm baixa validade estatística.
Oportunidade	Alta	A IA permite avaliar a conexão entre a estratégia e o escopo, fornecendo dados estruturados para suportar a decisão de contratação de executivos.

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Justificativas

Tópico 7: Capacitação Contínua e Alfabetização em IA (Prioridade 14)

Elemento	Indicador	Justificativa (Máx. 50 palavras)
Impacto	Máximo	Essencial para extrair valor máximo da tecnologia, combatendo a resistência à mudança e preparando a força de trabalho para a transformação de habilidades.
Esforço	Médio	Embora exija formalização, a Evermonte já possui <i>Champions de IA</i> e realiza treinamentos pontuais, o que facilita a escalabilidade e a comunicação interna.
Gravidade	Alta	A falta de alfabetização e <i>expertise</i> é uma barreira comum à adoção. O treinamento é pontual e não há capacitação formal em IA para alguns colaboradores.
Urgência	Máxima	Cerca de 50% da força de trabalho global precisará de requalificação até 2025. É crucial desenvolver a liderança e a equipe para o novo cenário.
Tendência	Máxima	O desenvolvimento de líderes tem sido a prioridade número 1 na gestão de pessoas desde 2022, sendo crucial diante da aceleração das tecnologias.
Força	Baixa	A capacitação é focada e prática, mas não é formal. A força é o incentivo do líder e a existência de <i>Champions de IA</i> para suporte.
Fraqueza	Alta	A capacitação em IA é não formalizada, ocorrendo de forma muito pontual (uso de Notebook LM ou prompts prontos).
Risco	Moderado	Risco de subutilização da tecnologia ou dependência excessiva de <i>prompts</i> prontos se a equipe não souber interpretar os dados e <i>insights</i> .
Oportunidade	Máxima	Profissionais capacitados podem usar a IA para se concentrar em atividades que exigem criatividade, inovação e pensamento crítico, agregando valor.

Análise de Priorização Combinada para AI-Powered HR da Evermonte | Justificativas

Tópico 8: Foco em Habilidades Humanas e Relacionais (Prioridade 10)

Elemento	Indicador	Justificativa (Máx. 50 palavras)
Impacto	Alto	O julgamento humano, a escuta e o <i>feeling</i> são insubstituíveis no <i>Executive Search</i> , garantindo a avaliação de <i>soft skills</i> e <i>fit</i> cultural, que a IA não pode captar.
Esforço	Médio	Requer mudança cultural e desenvolvimento de liderança focado em <i>soft skills</i> (empatia, escuta) e menos <i>microgestão</i> , aproveitando o tempo liberado pela automação.
Gravidade	Moderada	A dependência excessiva da tecnologia pode levar à perda de humanidade e negligência de fatores cruciais como a adaptabilidade e a inteligência emocional.
Urgência	Moderada	Embora a automação seja urgente (T3), o foco na humanização é uma questão perene, com a IA permitindo que o tempo seja investido nesse trabalho subjetivo e estratégico.
Tendência	Máxima	As habilidades comportamentais, como capacidade de resolver problemas, resiliência, liderança e pensamento crítico, são as mais valorizadas e cruciais no futuro do trabalho.
Força	Alta	O uso de IA para revisar a comunicação e ajustar o tom mostra que a equipe valoriza a dimensão relacional e a empatia com o cliente.
Fraqueza	Baixa	A principal fraqueza é a tentação de automatizar demais, ignorando que o RH é essencialmente sobre pessoas e estratégias de alto toque.
Risco	Mínimo	O risco é baixo, desde que a IA seja usada como apoio, não como substituto, mantendo o olhar humano para evitar a impessoalidade no processo.
Oportunidade	Máxima	A automação libera tempo para o trabalho subjetivo e estratégico, que é onde reside o maior valor do recrutador executivo e o diferencial da consultoria.

INNOVATION SPRINT

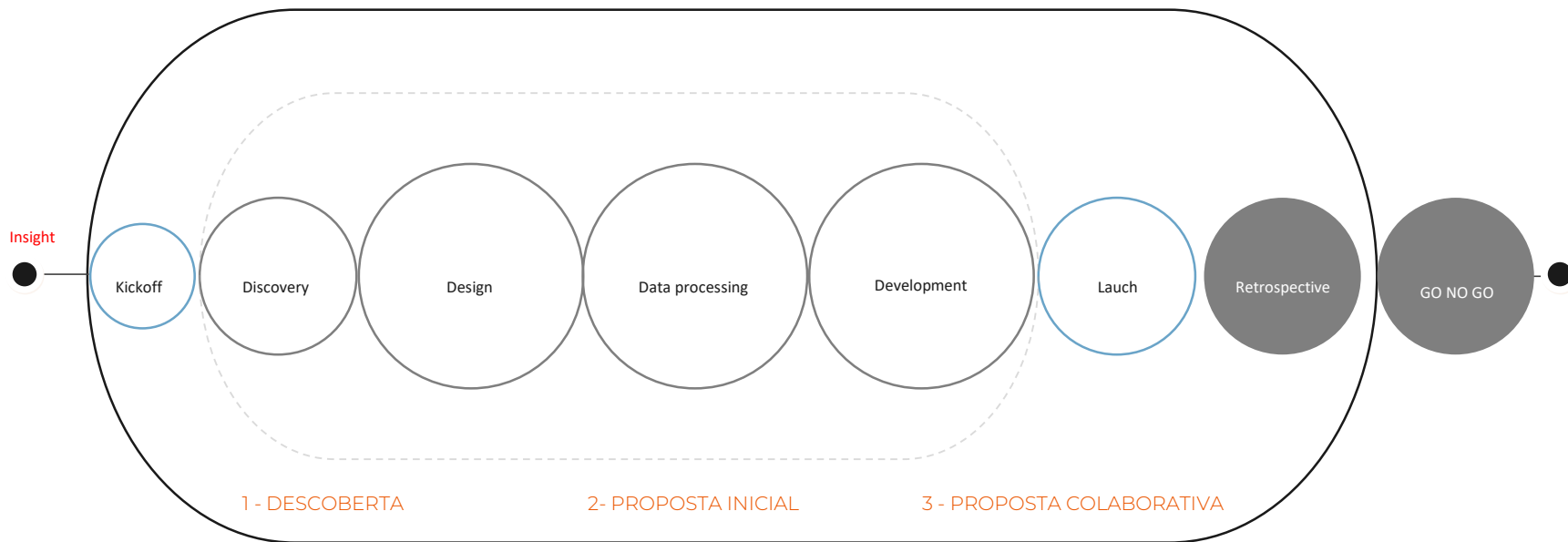
AI-Powered HR

Desafio

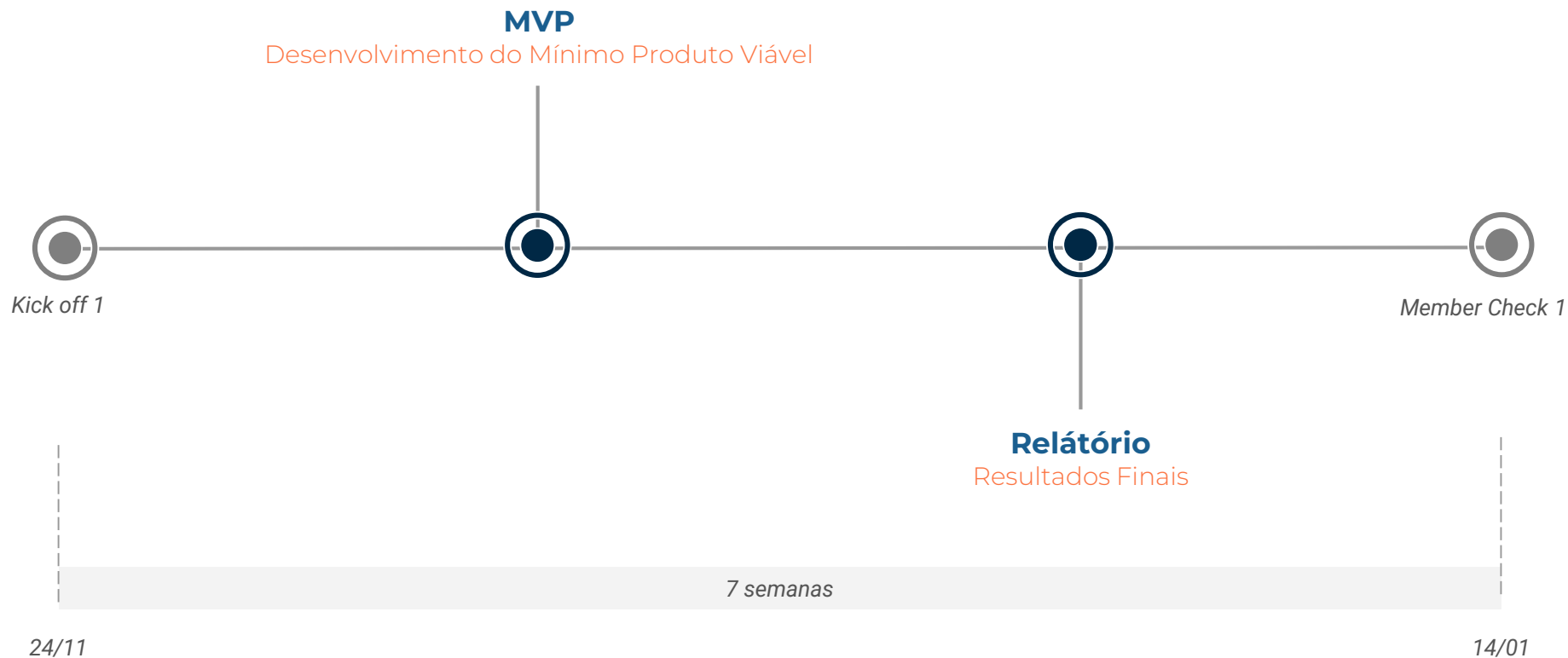
Como fazer o
AI-Powered HR funcionar?

Metodologia

AI Innovation Sprint AI-Powered HR & People Analytics



Fase 3 - Proposta Colaborativa | Cronograma



FASE 1 - DESCOBERTA

1.1 KICKOFF

Objetivo: Agenda de Brainstorm para estabelecer a visão inicial, identificar desafios e oportunidades e alinhar expectativas

Data: 07/10/2025 14h às 18:00

1.2 - DESCOBERTA IMERSIVA - Estudo de campo com observação participante

Objetivo: observar colaboradores no desenvolvimento das atividades diárias nas principais etapas da esteira operacional

Data: 08/10/2025 à 09/10/2025 - 16:30 às 18:30 - observação participante

Data: 10/10/2025 - Consolidação das observações

1.3 - DESCOBERTA IMERSIVA - Estudo de campo com entrevista semiestruturada

Objetivo: aprofundar percepções, identificar distâncias cognitivas e desafios e oportunidades em ambiente seguro

Data: 17/10/2025 - 14:00 às 18:30 - entrevistas

Data: 20/10/2025 à 24/10/2025 - Consolidação das observações

1.4 DESCOBERTA BIBLIOGRÁFICA - Revisão Multivocal da Literatura para Benchmarking Interno

Objetivo: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o estado da arte do mercado e o posicionamento da Evermonte

Data: 13/10/2025 à 14/10/2025 - Revisão Multivocal da Literatura (MLR)

1.5 DESCOBERTA BIBLIOGRÁFICA - Revisão Multivocal da Literatura para Benchmarking Externo

Objetivo: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o estado da arte do mercado e o posicionamento de Concorrentes

Data: 15/10/2025 à 16/10/2025 - Revisão Multivocal da Literatura (MLR)

FASE 2 - PROPOSTA INICIAL

2.1 DESIGN

Objetivo: Analisar os resultados, Priorizar oportunidades identificadas e gerar o Relatório Inicial

Data: 27/10/2025 à 31/10/2025 - Análise Textual Discursiva (ATD)

2.2 DEVELOPMENT

Objetivo: Desenvolver Prova de Conceito, gerar o Relatório Preliminar

Data: 03/11/2025 à 21/11/2025

FASE 3 - PROPOSTA COLABORATIVA

3.1 Launch

Objetivo: Validar a Prova de Conceito com Inteligência Coletiva e gerar o Relatório Final

Data: 24/11/2025 à 09/01/2026

3.2 Retrospect & Go-no-Go

Objetivo: Apresentar os resultados finais e fornecer subsídios para a tomada de decisão para "Go-no-Go"

Data: 14/01/2026



Resultados Alcançados

Evermonte AI-Headhunter MVP

<https://evermonte-recruitment-ai-prod.web.app/>

I. GOVERNANÇA E ÉTICA

- **Recomendado:** Desenvolver plataforma própria Evermonte para input e análise de dados com IA
- **Entregue:**
 - MVP Plataforma FullStack: Backend com banco de dados e autenticação google e Frontend NextJS
 - Dashboard Multi-Projeto: Gestão centralizada de múltiplos processos
 - Entrada de dados flexível: Suporte completo a PDF/DOCX e texto em todas as fases
 - AI Assistant: Chatbot RAG com contexto global do projeto.
 - Controle de custos: Monitoramento financeiro de tokens por projeto
 - Landing page com acessibilidade, multi-idioma PT-BR/EN & Dark Mode
 - Deploy em ambiente de nuvem (produção)

II. PRODUTIVIDADE

- **Recomendado:** Criar Agentes otimizando o fluxo feito em NotebookLM
- **Entregue:**
 - Pipeline de IA completo (5 fases de decisão): Alinhamento, Entrevista, Shortlist, Decisão e Referências
 - Time de Agentes: Sete agentes orquestrando cada etapa e geração de insights
 - Human-in-the-Loop: Ciclo de edição e aprovação manual de outputs da IA
 - Sistema multi-página premium com exportação de dados


III. DECISÃO ESTRATÉGICA

- **Recomendado:** Automatizar o Relatório com IA e/ou Plataforma para cliente acessar o relatório com Chatbot
- **Entregue:**
 - Relatórios Executivos: Dashboard com resumo para visão do cliente dinâmicos para clientes com dashboard Report

Backlog (Tarefas planejadas para futuras versões):

Automatizar buscas na Base Evermonte e depois do LinkedIn
Desenvolver funcionalidades ou ChatBot para Onboarding
Aprendizagem contínua dos colaboradores



 AI-Powered by Gemini

O Futuro do Executive Search

Evermonte AI-Headhunter: Uma nova era de recrutamento orientado a dados.

AI-Headhunter desenhado para centralizar, automatizar e elevar o nível estratégico do Executive & Board Search da Evermonte.

Acessar Plataforma >

Evidências e Performance do Sistema

Conclusão: A Sprint de Inovação evoluiu de um conjunto de NotebookLM de apoio para um Sistema Operacional de Recrutamento (AI-Headhunter OS) completo.

Próxima Sprint: Iniciar a fase de escala, focando em estabilidade (testes) e feedback real dos primeiros clientes utilizando os novos relatórios dinâmicos.

Conclusão e Próximos Passos

Resultados Operacionais: Redução estimada de **75% no tempo operacional** de consolidação de alinhamentos, entrevistas, shortlist, decisão, referências, geração de relatórios e recuperação de dados em tempo real por meio de ChatBot integrado.

Qualidade Visual: Entrega de **relatórios do Cliente diretamente via plataforma**.

Segurança: Dados **processados, armazenados e autenticados 100% Google** (Gemini, Firebase e Google Cloud).

Innovation Sprint: Valor Alcançado

O MVP consolida a resposta da Evermonte aos quatro pilares críticos emergentes da sprint uma **Governança própria** centralizando dados sensíveis em uma plataforma segura (Google), mitigando riscos de vazamento; eleva a **Produtividade** ao automatizar o pipeline de recrutamento, reduzindo em 3/4 o esforço manual em análises e formatações; potencializa a **Decisão Estratégica** através de AI-Assistant (Chatbot) e Relatório Executivo integrados para o recrutador ou cliente; e, por fim, fortalece nossa **Cultura** ao entregar uma solução data-driven que libera os recrutadores para focar em relacionamentos de alto valor, posicionando a **Evermonte na vanguarda do Executive Search orientado a dados.**

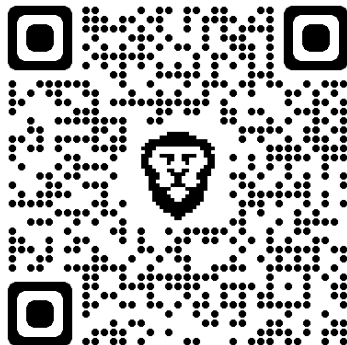


Everton Quadros



AI TECH LEAD

<https://www.linkedin.com/in/eluzquadros/>



INNOVATION SPRINT

AI-Powered HR

Anexos

Radar Interno - Participantes

KICKOFF

1. Abdala
2. Arthur
3. Felipe
4. Laura

OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE

1. Claudia Stempkowski
2. Laura
3. Maria Eduarda Boff
4. Rafael Franceschi

OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE

1. Claudia Stempkowski
2. Eduardo (estagiário)
3. Emily Policeno
4. João Colvero
5. Maria Eduarda Boff
6. Rafael Franceschi
7. Rodrigo Marques

Radar Externo - Concorrentes

1. Accenture
2. Boyden
3. C-Level Group
4. DeBernt
5. Egon Zehnder
6. EXEC
7. FESA Group
8. Flow Executive Finders
9. Foursales
10. Fox Human Capital
11. Hays
12. Heidrick & Struggles
13. Korn Ferry
14. Mapper
15. Michael Page
16. Odgers Berndtson
17. Proposito Human Capital Solutions
18. Robert Half
19. Russell Reynolds
20. Spencer Stuart
21. Talenses