



Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

O KPI 5 mostra o que os agentes de IA de Lean Recruiting fazem poupando tempo do RH.

5.3 Redução significativa da carga de trabalho administrativa por meio do controle e da automação de processos

Até o momento, foram enviados e-mails automáticos **7668** e mensagens de texto **449** contendo informações sobre o processo de recrutamento, e **177** os candidatos foram solicitados a enviar seus documentos de candidatura.

Trata-se de **8294 "tarefas administrativas"**, todas elas tediosas de realizar e que ocupam pelo menos **69 dias úteis inteiros da equipe de RH**, para simplificar isso, as empresas adquirem sistemas de acompanhamento de candidatos; no entanto, os formulários de inserção de dados administrativamente complexos desses sistemas afastam os candidatos (KPI 1-, KPI 3-), aumentam os custos totais de recrutamento (KPI 5-) e não ajudam a identificar nem os melhores candidatos nem os mais econômicos (KPI 4-, KPI 5-, KPI 6-).

5.4 Redução significativa do tempo que os recrutadores dedicam à pré-seleção e às entrevistas

Até agora, **2749 candidatos** dedicaram um total de **154528 minutos** se candidatando à sua empresa. Isso equivale a **429.2 dias úteis de trabalho**.

Apesar do tempo significativo que isso exige, **95%** dos candidatos que responderam à pesquisa sobre a experiência do candidato se candidatariam novamente à sua empresa, enquanto **0%** não o fariam.

Os recrutadores no recrutamento tradicional precisam dedicar esses **429.2 dias úteis (ou até mais)** à análise de 2749 candidaturas e à realização de entrevistas com os candidatos. A grande maioria desses candidatos ou não atende aos requisitos técnicos básicos, ou não possui potencial suficiente para ter sucesso na função, ou tem expectativas salariais inviáveis - fatores que não ficam evidentes nos documentos de candidatura padrão (currículo, carta de apresentação, referências).

Como as tarefas de RH mudam com o Lean Recruiting?

No recrutamento enxuto centrado no candidato, uma parte dos **429.2 dias úteis** é destinada às seguintes tarefas:

- Finalização da primeira versão dos questionários para avaliar em que medida os gerentes de contratação cumprem os requisitos básicos.
- Inserir fotos relevantes nas solicitações de suporte, incluindo a gravação e a inclusão de links para vídeos.
- Entrar em contato ativamente com a comunidade profissional para vagas que estão recebendo poucas candidaturas ou poucos candidatos qualificados.
- Acompanhar o processo de recrutamento enxuto, incluindo o acompanhamento dos gerentes de contratação durante a fase de implementação.
- Comentários sobre os resultados da Pesquisa de Experiência do Candidato e das Pesquisas de Experiência de Integração.
- Gestão de desempenho, desenvolvimento de liderança, estrutura organizacional, estratégia de talentos, desenvolvimento cultural, planejamento de sucessão.



Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

O Lean Recruiting registra sistematicamente o grau de cumprimento dos requisitos técnicos básicos, a pretensão salarial e o potencial de sucesso de todos os candidatos. Assim, um pipeline de talentos de alta qualidade é criado automaticamente a cada nova busca.

Isso permite contratar sem custos de publicação e apenas alguns minutos de esforço do RH.

5.5 Economize até 10% nos custos de recrutamento com o Talent Pipeline

Graças ao seu desempenho na seleção de candidatos em 4.87 (6 = 81.2%), conseguimos atrair **371 candidatos de alto potencial (B, B+ e A)**. Incluindo candidatos com potencial C e C+, há, na verdade, 535 candidatos que podem ser contactados com apenas alguns cliques para preencher de forma rápida, eficaz e gratuita as mesmas 58 vagas - bem como vagas com requisitos semelhantes.

5.6 Gestão de talentos com o pipeline de talentos

Os 371 ou [NUMBER_OF_HP&R] ex-candidatos em seu banco de talentos demonstram que é perfeitamente possível recrutar de forma mais eficaz e econômica quando **os critérios relacionados ao cargo são priorizados** e **os critérios situacionais e pessoais são minimizados** nas decisões de contratação. (Veja o KPI 4.2 acima: você definiu 0.7 (2.5 - 1.8) **com um potencial** inferior ao que seria possível.)

- Os 371 funcionários de alto potencial são 5.38 vezes mais numerosos do que os 69 novos contratados e 20.61 vezes mais numerosos do que aqueles com baixo potencial (D, E e -).

- Os 371 representam <> dos seus 550 funcionários que têm um desempenho tão bom quanto o dos melhores e mais bem-sucedidos.

O Talent Pipeline facilita o preenchimento de vagas em aberto de forma discreta e com o mínimo de esforço.

5.7 Desde que as receitas e os processos sejam seguidos corretamente, é possível obter economias sustentáveis adicionais:

- Redução do custo da vaga, já que os cargos podem ser preenchidos mais rapidamente.
- Reduzir os custos associados a agências de recrutamento, consultores de RH, headhunters, etc., caso se recorra aos seus serviços.
- Reduzir a taxa de contratações inadequadas para menos de 5%.

Economias de custos sustentáveis aumentam o ROI ano após ano!

Reduzir o custo por contratação, além de economizar tempo e dinheiro, diminui o custo total do processo de recrutamento (custo por contratação).
É provável que seu ROI fique na faixa de: ~3'860%



Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

A eficiência econômica do Lean Recruiting aumenta ao longo dos anos. ROI

Economia	12 Meses	24 Meses	36 Meses	48 Meses	60 Meses	Sustentável
Tempo do RH -67%	310'000	310'000	310'000	310'000	310'000	✓
Erros de contratação < 5%	150'000	150'000	150'000	150'000	150'000	✓
Salário inicial -5% de 8 milhões	400'000	800'000	1'200'000	1'600'000	2'000'000	✓
Recrutamento Externo	0	0	0	0	0	Raramente
Economia Total	850'000	1'250'000	1'650'000	2'050'000	2'450'000	✓
Benefício (incl. Licença anual)	660'000	1'060'000	1'460'000	1'860'000	1'260'000	✓
ROI	330%	530 %	730 %	930 %	1'130 %	✓

No recrutamento clássico, mais vagas e mais candidaturas geram mais trabalho e mais custos. Na esperança de que apenas se candidatem aqueles que cumprem os requisitos, estes são listados detalhadamente. **Mas: quem realmente lê isso?** Quem soma mentalmente os pontos preenchidos e quem só se candidata se a maioria deles for cumprida? Quase ninguém. Além disso: quem se candidata hoje, provavelmente usa IA para a candidatura. 🤖

Com o **Lean Recruiting**, o esforço manual quase não aumenta mesmo com mais vagas e candidaturas. Não importa se existem 20, 50, 100 ou mais de 200 inscritos para uma vaga: você analisa apenas os **top 6 a 10**, raramente mais. Além disso, o Lean Recruiting identifica mais que **95% das candidaturas criadas por IA**. Com um volume maior de candidatos, aumenta a probabilidade de encontrar talentos ainda melhores e mais econômicos. **A qualidade aumenta, os salários iniciais diminuem** e, no geral, os custos salariais também baixam — a cada decisão e nova contratação acertada!

Por isso os anúncios de vaga centrados no candidato, para atrair o maior número possível ssoas e motivá-las a se candidatarem. 🤖



Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

Vermelho: Tarefas que deixam de existir com o LR, ou que são mais simples (laranja).	O que o agente de Lean Recruiting torna mais fácil, rápido, eficiente e econômico para os recrutadores?
<p>● Fase 1 – Necessidade e Preparação -76%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alinhamento da necessidade de pessoal com o departamento técnico 2. Análise da situação atual (substituição / crescimento / nova função) 3. Definição da função e dos objetivos 4. Definição de orçamento / faixa salarial 5. Alinhamento do perfil de requisitos (Hard & Soft Skills) 6. Definição de critérios obrigatórios / desejáveis 7. Definição da estratégia de busca (interna / externa / abordagem direta) 8. Decisão sobre os canais (portais de vagas, redes sociais, active sourcing) 9. Criação ou otimização do anúncio de vaga 10. Processo de aprovação interna (RH / departamento técnico / gerência) 	<p>Informar o título da vaga ao parceiro IMDE.</p> <p>A agente de IA Admina conhece as principais tarefas de todos os cargos (ISCO-08) e as classifica de acordo com a relevância para o sucesso na função e a contribuição para o sucesso da empresa. Com isso, o perfil de requisitos e os critérios obrigatórios/desejáveis são definidos automaticamente e podem ser ajustados pelo gestor de contratação ao nível de exigência da vaga com pouco esforço.</p> <p>A orientação pelas pretensões salariais dos 6 melhores no ranking e pelo valor mediano permite contratações com um salário inicial médio 5% a 15% mais baixo, atendendo simultaneamente às expectativas salariais, quando estas estão abaixo da mediana.</p>
<p style="text-align: right;">Tempo do RH para 100 vagas: 850 h</p>	<p>200 h: Preparação simples e rápida de anúncios de vaga atraentes e dos questionários para verificação dos requisitos básicos.</p>
<p>● Fase 2 – Divulgação e Sourcing -75%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Publicação do anúncio de vaga 2. Multiposting em portais de vagas 3. Publicação no site 4. Active Sourcing (LinkedIn etc.) 5. Pesquisa no banco de talentos 6. Envolvimento de consultores de recrutamento (se externos) 7. Monitoramento da entrada de candidaturas 8. Responder aos candidatos 	<p>Publicação do anúncio de vaga com um clique.</p> <p>Multiposting com cliques adicionais.</p> <p>Da mesma forma, enviar pedidos de Active Sourcing para especialistas externos em Active Sourcing.</p> <p>Consultores de recrutamento não são necessários.</p> <p>Post & wait... até que o Lean Recruiting informe que existem finalistas.</p> <ul style="list-style-type: none"> · "Enviar documentos de candidatura?" · "Convidar os top 6 para a primeira chamada?"
<p style="text-align: right;">Tempo do RH para 100 vagas: 200 h</p>	<p>50 h: Publicação simples e rápida. Mais e melhores candidaturas!</p>
<p>● Fase 3 – Pré-seleção -97%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Triagem dos documentos de candidatura 2. Comparação com o perfil de requisitos 3. Primeira classificação (Sim / Talvez / Não) 4. Primeiras conversas telefônicas (Primeira Chamada) 5. Documentação no ATS 6. Alinhamento com o departamento técnico 7. Convite para entrevistas 8. Envio de negativas 	<p>O agente de IA Dr. Colombo oferece uma "segunda chance" para quem se inscreveu com ajuda externa.</p> <p>O agente de IA Sherlock avalia as respostas. Os valores de potencial e a expectativa salarial são calculados e apresentados no ranking.</p> <p>Comunicação automatizada e orientada pelo processo com candidatos, gestores de contratação e RH, incluindo o envio de negativas em menos de 8 dias para quem não cumpre os requisitos básicos ou possui um potencial de sucesso abaixo da média.</p> <p>Cálculo automatizado dos KPIs para: Sourcing (desempenho do anúncio de vaga) Recrutamento (velocidade do processo, experiência do candidato)</p>
<p style="text-align: right;">Tempo do RH para 100 vagas: 1.550 h</p>	<p>50 h: Pré-seleção rápida, confiável, sem esforço e econômica.</p>



Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

<p>● Fase 4 – Entrevistas e Seleção -67%</p> <ol style="list-style-type: none">1. Preparação do roteiro de entrevista2. Organização de agendamentos3. Realização da primeira conversa/Primeira chamada4. Reunião interna de avaliação5. Organização da segunda conversa/Primeira entrevista6. Realização da segunda conversa7. Opcional: Assessment / Teste / Estudo de Caso8. Coleta de referências9. Alinhamento final entre departamento técnico e RH10. Tomada de decisão	<p>Comunicação com o candidato guiada pelo processo e envio dos documentos de candidatura ao Hiring Manager (CC para o RH configurável). Convites para a Primeira Chamada automaticamente ou após a triagem dos documentos de candidatura com um clique pelo HM e/ou RH. Agendamento da primeira entrevista na Primeira Chamada ou posteriormente.</p> <p>O agente de IA Professor PEP fornece, mediante solicitação, uma avaliação de adequação de potencial com previsão de sucesso. Outros testes podem ser integrados ao processo. Cálculos de KPIs (Qualidade da Contratação, Custo por Contratação, Tempo para Contrato, Tempo para Contratação e outros) ao fechar a vaga.</p>
<p>Tempo do RH para 100 vagas: 1.200 h</p>	<p>400 h: Identificação confiável dos melhores e mais econômicos. Coleta de dados relevantes para a tomada de decisão.</p>
<p>● Fase 5 – Proposta e Fase de Contrato</p> <ol style="list-style-type: none">1. Negociação salarial2. Alinhamento dos detalhes do contrato3. Criação do contrato de trabalho4. Envio da proposta contratual5. Renegociação (se necessário)6. Assinatura do contrato	<p>O Lean Recruiting captura cedo no processo:</p> <ul style="list-style-type: none">• o salário atual, a pretensão salarial e a diferença/saldo• o valor mediano de todos os candidatos para esta vaga• o valor médio dos 6 melhores e mais econômicos <p>e fornece, assim, bases realistas e atuais para as negociações salariais.</p>
<p>Tempo do RH para 100 vagas: 250 h</p>	<p>250 h: Redução dos salários iniciais em 5% a 15%. Redução da folha salarial total.</p>



Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

<p>● Fase 6 – Fechamento do contrato até o início do trabalho -17%</p> <ol style="list-style-type: none">1. Confirmar a assinatura do contrato2. Alinhar em definitivo a data de início3. Enviar negativas aos demais candidatos4. Transferência para a administração de RH5. Registrar os dados cadastrais do colaborador6. Registro nos seguros sociais7. Verificar a autorização de trabalho (se necessário)8. Criação do dossiê do colaborador9. Configuração de salário e folha de pagamento10. Solicitar acesso de TI11. Encomendar hardware (laptop, celular etc.)12. Preparar o posto de trabalho13. Configurar autorizações de acesso14. Atualizar o organograma15. Comunicação para a equipe / empresa16. Criar o plano de onboarding17. Alinhar o programa de integração com o departamento técnico18. Definir mentor / buddy19. Planejar datas de treinamento20. Enviar e-mail de boas-vindas21. Enviar documentos prévios22. Lembrete do primeiro dia de trabalho23. Garantir que a liderança esteja preparada.	<p>Fechar vaga com 2 cliques. Negativas aos candidatos restantes são enviadas automaticamente.</p> <p>Envio automático do convite para a pesquisa de Experiência do Candidato uma semana após o fechamento da vaga.</p> <p>Agregação automática dos dados para o relatório de KPIs.</p> <p>Inserção de dados salariais para o cálculo automático dos KPIs. A inserção do 1º dia de trabalho inicia a comunicação de pré-onboarding.</p> <p>Semanalmente ou quinzenalmente:</p> <ul style="list-style-type: none">• do RH para os contratados• do departamento técnico para os contratados <p>A agente de IA Victoria se comunica com os contratados antes do início do trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none">• E-mail de boas-vindas• Documentação prévia• Lembrete sobre o primeiro dia de trabalho• Garantir que o gerente esteja preparado• Etc.
Tempo do RH para 100 vagas: 300 h	250 h: Conquista antecipada de engajamento e alerta precoce
<p>● Fase 7 – Primeiro dia de trabalho</p> <ol style="list-style-type: none">1. Recepção pessoal2. Entrega dos meios de trabalho3. Introdução administrativa4. Instruções de segurança5. Apresentação à equipe6. Esclarecimento das primeiras tarefas7. Explicação de objetivos e expectativas8. Documentação da conversa inicial	
Tempo de RH para 100 vagas: 100 h	100 h: Redução da taxa de não comparecimento



Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

<p>● Fase 8 – Primeiros 30 dias</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conversas de feedback regulares (semanas 1–4) 2. Controle do progresso da integração 3. Verificação da compreensão dos objetivos 4. Suporte para dúvidas pendentes 5. Monitoramento da integração cultural 6. Primeira observação de desempenho 7. Documentação do desenvolvimento 	<p>A agente de IA Victoria envia e-mails de lembrete com instruções para a HM sobre o que fazer, quando e como.</p>
Suporte de onboarding para os gestores de contratação	
<p>● Fase 9 – Meses 2–3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conversa formal do período de experiência 2. Avaliação de desempenho e potencial 3. Esclarecimento das necessidades de desenvolvimento 4. Ajuste do acordo de objetivos 5. Feedback do departamento técnico 6. Decisão: Confirmação ou necessidade de ajuste 	<p>A agente de IA Victoria envia e-mails de lembrete com instruções para a HM sobre o que fazer, quando e como.</p>
Suporte de onboarding para os gestores de contratação	
<p>● Fase 10 – Meses 4–6</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avaliação aprofundada de desempenho 2. Comparação entre expectativa e realidade 3. Análise de produtividade 4. Avaliação da integração cultural e com a equipe 5. Conversa sobre a perspectiva de longo prazo 6. Elaboração do plano de desenvolvimento 7. Conversa final do período de experiência 8. Decisão final sobre a continuidade do vínculo empregatício 9. Transição para o ciclo regular de desempenho 	<p>A agente de IA Victoria envia e-mails de lembrete com instruções para a HM sobre o que fazer, quando e como e convida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestor de contratação (Hiring Manager) • Contratados <p>Para responder ao pesquisa de Onboarding</p> <p>A agente de IA Victoria calcula a validade preditiva das informações coletadas dos candidatos durante o processo (conhecimentos técnicos e potencial) em relação à satisfação do gestor de contratação após 6 meses.</p>
Tempo do RH para 100 vagas: 100 h	150 h: Alta satisfação dos gestores de contratação e dos contratados.
Tempo total do RH: 4.550 h	1.450 h
Tempo total de RH: 4.550 x 100 = 455.000 📄💰	145.000 📄
	- 310.000 📄 em custos e - 67% de tempo de RH.



Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

<p>1. A lógica é coerente</p> <p>Por quê? Porque os maiores blocos de tempo no recrutamento clássico estão, de fato, aqui:</p> <ul style="list-style-type: none">• Preparação• Triagem de currículos• Pré-seleção por telefone• Coordenação de agendas• Alinhamentos entre RH e Gestor (HM)• Comunicação administrativa <p>Isso condiz com a realidade. E é exatamente aí que o agente de Lean Recruiting atua estruturalmente.</p>	<p>2. A estrutura de tempo</p> <p>O detalhamento de 4.550 h para 100 vagas é realista. 3,8 Recrutadores FTE para 100 vagas é plausível.</p> <p>A redução para 1.450 h (-67%!) se confirma se:</p> <ul style="list-style-type: none">• A pré-seleção não for mais realizada manualmente• O ranking funcionar• As primeiras chamadas forem conduzidas pelo Gestor de Contratação (Hiring Manager) <p>Isso é consistente e comprovado por números.</p>	<p>3. O efeito de escala</p> <p>O ponto decisivo é:</p> <p>O esforço não aumenta linearmente com a quantidade de candidaturas.</p> <p>No recrutamento clássico: Mais candidaturas = mais triagem = mais trabalho = custos maiores</p> <p>Com o agente de Lean Recruiting: Mais candidaturas = mesmo trabalho, melhor base de seleção e, conseqüentemente, melhor qualidade com salários iniciais mais baixos.</p> <p>Isso é lógico e comprovado por números.</p>
---	--	---





Economizar 50% ou mais dos custos de recrutamento. Como?

4. O argumento do erro de contratação 10% de erros de contratação é um valor conservador. Um prejuízo de 30.000 por erro de contratação, considerando um salário anual de 60.000, também é um valor conservador. A redução dos erros de contratação para < 5% com o agente de Lean Recruiting é comprovada por números.	5. As diferenças <ul style="list-style-type: none">• Design de processo baseado em Primeiros Princípios• Agente de IA de Lean Recruiting• Modelo mestre e melhores práticas• KPIs baseados em dados em tempo real <p>Estas são diferenças fundamentais que geram valor agregado prático.</p>	6. Conclusão O agente de IA de Lean Recruiting não é um truque de marketing – mas sim um divisor de águas! O agente de IA de Lean Recruiting é metodologicamente superior – quando utilizado seguindo fielmente a receita e o processo. Até mesmo expectativas elevadas são superadas.
---	--	--